

Université de Strasbourg

2022

Psychologie et Gestion du Travail Virtualisé

Mémoire de synthèse des activités scientifiques en vue de l'obtention du
Diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches

Jean-François STICH

Professeur Associé en Ressources Humaines
ICN Business School – CEREFIGE

Membres du jury

Coordinatrice des travaux :

Jessie PALLUD,

Professeur à l'EM Strasbourg Business School

Président du jury :

Loris GUERY,

Professeur à l'Université de Lorraine

Rapporteurs :

Christophe ELIE-DIT-COSAQUE,

Professeur à l'Université des Antilles

Hajer KEFI

Professeur à l'École de Management Léonard de Vinci

Isabelle WALSH,

Professeur à SKEMA Business School

Suffragant :

Laurent TASKIN,

Professeur à l'Université catholique de Louvain

REMERCIEMENTS

Ce mémoire d'Habilitation à Diriger des Recherches a été rendu possible par toutes les personnes qui, tout au long de mon parcours, m'ont soutenu ou m'ont fait l'honneur de collaborations. J'adresse tout d'abord mes remerciements à la Professeure Jessie Pallud, qui a accepté avec enthousiasme de superviser ce mémoire et qui a toujours fait preuve d'une extrême bienveillance à mon égard.

Je remercie ensuite tous mes collègues d'ICN Business School et de l'Université de Lorraine avec qui nous partageons efforts et complicités depuis tant d'années, notamment au sein du laboratoire CEREFIGE : Sybille, Krista, Bertrand, Nuno, Wolfram, Loris, Yves, Benoît, Kamel, Agnès, Olivier, Wendelin, Philippe, Jean-Luc, Élise, Valery et tant d'autres. Mes sincères remerciements aux équipes administratives qui n'ont eu de cesse de faciliter mon travail : Vincent, Laurence, Romain, Estelle et Justine. J'espère pouvoir encore longtemps vous côtoyer.

Je suis reconnaissant des excellentes collaborations que j'ai pu avoir avec mes co-auteurs, et les remercie du fond du cœur : Monideepa, Cary, Patrick, Chris, Sven, Philippe, Kubra, Eren, Aurore, notamment. Je n'ai jamais eu la chance d'en rencontrer certains « en chair et en os », mais cela ne fait que renforcer l'idée que les interactions « virtuelles » peuvent bel et bien être sincères et profondes. Un grand merci également à Jessie, Sybille et Ketty pour leurs relectures.

Mes remerciements s'adressent aussi à ma compagne et à mes filles : nous nous fréquentons chaque jour avec plaisir, étant donné que nous sommes en télétravail quasi-exclusif depuis plus de six ans. Nous avons en quelques sortes fait le choix du travail virtualisé pour une vie familiale incarnée. Merci également à mes parents, mon frère, et mes amis (hors ligne et en ligne).

Enfin, je remercie par avance toutes les personnes que je me réjouis de rencontrer et avec qui j'ai hâte de pouvoir collaborer. Il y a tant de belles collaborations restant à initier !

RÉSUMÉ

Ce mémoire d'HDR traite **de la psychologie et de la gestion du travail virtualisé**, c'est-à-dire de l'étude des individus dans le cadre d'un travail dépendant de l'usage de technologies de l'information et de la communication (TIC), et de la gestion de ce travail. Mes travaux, positionnés à la fois en systèmes d'information et en comportement organisationnel et mobilisant des méthodes quantitatives et qualitatives, explorent différents enjeux et phénomènes liés à l'usage des TIC et aux nouveaux modes de travail qui en résultent, tels que le technostress ou le télétravail. Je me suis particulièrement attaché à établir l'importance des perceptions subjectives dans ces phénomènes, par exemple en ce qui concerne l'évaluation du stress issu des TIC ou la désirabilité du travail virtualisé. Mes travaux explorent ainsi les ambivalences et paradoxes qui traversent les individus confrontés au travail virtualisé, partagés entre attitudes de désir et de rejet, entre perceptions d'opportunités et de menaces, entre imaginaires d'utopies et de dystopies. Ce mémoire d'HDR offre un retour réflexif sur mes trajectoires de recherche et mes contributions académiques. Il présente aussi les pistes thématiques et méthodologiques que je souhaiterais poursuivre. Enfin, il synthétise mes années d'enseignement et mon souhait de m'engager dans la formation de doctorants.

ABSTRACT

This HDR thesis deals with **the psychology and management of virtualised work**, i.e. the study of individuals in the context of work dependent on the use of information and communication technologies (ICT), and the management of this work. My contributions, positioned in both information systems and organisational behaviour and mobilising quantitative and qualitative methods, explore various issues and phenomena related to the use of ICT and the resulting new ways of working (e.g. technostress, telework). I have been particularly committed to establishing the importance of subjective perceptions in these phenomena, for example with regard to the evaluation of ICT-related stress or the desirability of virtualised work. My research thus explores the ambivalences and paradoxes of individuals confronted with virtualised work, divided between attitudes of desire and rejection, between perceptions of opportunities and threats, between imaginaries of utopias and dystopias. This HDR thesis offers a reflexive review of my research trajectory and academic contributions. It also presents the thematic and methodological avenues I would like to pursue. Finally, it summarizes my years of teaching and my desire to engage in the training of doctoral students.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
1. POSITIONNEMENT	7
1.1. Psychologie et gestion du travail virtualisé	7
1.1.1. Le travail virtualisé	8
1.1.2. La psychologie et la gestion du travail virtualisé	12
1.2. Positionnement disciplinaire	14
1.2.1. L'héritage du comportement organisationnel et de la psychologie du travail	15
1.2.2. Transition disciplinaire vers les systèmes d'informations	17
1.3. Positionnement ontologique et épistémologique	21
1.3.1. Un positionnement en réalisme critique pour observer les phénomènes subjectifs	22
1.3.2. Aux origines de ce positionnement philosophique	26
1.4. Choix méthodologiques	28
1.4.1. Nuances de méthodes quantitatives au service du positionnement philosophique	29
1.4.2. L'apport et la découverte d'autres méthodes	35
2. EVOLUTION DE LA PENSÉE : PSYCHOLOGIE ET GESTION DU TRAVAIL VIRTUALISÉ	39
2.1. Psychologie et gestion des TIC du travail virtualisé	39
2.1.1. Stress issu des technologies de l'information et de la communication	39
2.1.2. Technostress	46
2.2. Psychologie et gestion des modes de travail virtualisé	51
2.2.1. Attitudes envers les modes de travail virtualisé	51
2.2.2. Imaginaires des modes de travail virtualisé	55
3. POURSUITE DU CHEMINEMENT	60
3.1. Pistes en cours d'exploration	60
3.1.1. Pistes thématiques	60
3.1.2. Pistes méthodologiques	63
3.2. Capacités d'encadrement	65
3.2.1. Expériences d'encadrement	66
3.2.2. Approches pédagogiques	77
CONCLUSION	79
LISTE DES PUBLICATIONS	80
BIBLIOGRAPHIE	82
CURRICULUM VITAE	94

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1. Positionnement disciplinaire de mes articles.	21
Tableau 2. Synthèse des principales méthodologies employées.	28
Tableau 3. Synthèse des travaux sur le stress issu des TIC.	39
Tableau 4. Synthèse des travaux sur le technostress.	46
Tableau 5. Synthèse des travaux sur les attitudes envers les modes de travail virtualisé.	51
Tableau 6. Synthèse des travaux sur les imaginaires des modes de travail virtualisé.	55
Tableau 7. Récapitulatif des initiatives #OWEESF.	59
Tableau 8. Mémoires supervisés depuis 2017.	68

TABLE DES FIGURES

Figure 1. Impact du travail virtualisé sur le bien-être au travail.	41
Figure 2. Cadre théorique pour l'étude du techno-eustress et de la techno-détresse.	49
Figure 3. Modèle des perceptions et du stress de l'e-mail.	61

TABLE DES ENCARTS

Encart 1. Micro-récit de science-fiction : « Salarié Non Humain ? ».	7
Encart 2. Micro-récit de science-fiction : « Indisciplinarité ».	14
Encart 3. Micro-récit de science-fiction : « Au boulot les algos ! ».	21
Encart 4. Micro-récit de science-fiction : « Dataviz 4.0 ».	28
Encart 5. Micro-récit de science-fiction : « Le podcast ».	39
Encart 6. Micro-récit de science-fiction : « Deux postes pour un candidat ».	51
Encart 7. Micro-récit de science-fiction : « L'évaluation ».	60
Encart 8. Micro-récit de science-fiction : « 28 doctorants ».	65
Encart 9. Micro-récit de science-fiction : « Ce n'est qu'un au revoir ».	79

INTRODUCTION

Mon parcours s'est entièrement construit, comme nous le verrons, autour d'un thème : celui de **la psychologie et de la gestion du travail virtualisé**, c'est-à-dire de l'étude des individus dans le cadre d'un travail dépendant de l'usage de technologies de l'information et de la communication (TIC), et de la gestion de ce travail. Le surgissement de la pandémie de coronavirus SARS-CoV-2 en 2019 et les confinements successifs imposés de ce fait semblent avoir précipité la virtualisation du travail, rendant ce mémoire particulièrement opportun. Le télétravail est désormais quatre à cinq fois plus répandu qu'avant la pandémie (McKinsey Global Institute, 2021). La dépendance aux TIC caractérise maintenant de nombreux métiers, allant des métiers de l'enseignement (Janson *et al.*, 2020) aux métiers de la santé (Shulzhenko and Holmgren, 2020) ou du commerce. Les entreprises rivalisent de créativité pour virtualiser le travail, par exemple en proposant à tous leurs salariés de télétravailler depuis chez eux (Meijers, 2022) ou en concevant des outils permettant d'interagir par avatars interposés dans des « métavers » vidéo-ludiques (Lelièvre, 2021). L'idée de débiter une carrière académique sur ce thème a d'ailleurs germé alors que je travaillais dans le service recherche et développement d'une grande entreprise de jeux vidéo. J'y menais des études sur les comportements et les perceptions des joueurs dans les univers en ligne, et étais fasciné par leur capacité à organiser des collectifs de travail (par ex. des « guildes ») ou à endosser des rôles de leaders quels que soient leurs âges ou emplois « dans la vie réelle » (Reeves and Read, 2009). Mon projet de recherche a donc été dès le début centré sur le travail virtualisé, et le restera sans doute, comme je l'étayerai dans ce mémoire d'Habilitation à Diriger des Recherches.

Pour rappel, « l'Habilitation à Diriger des Recherches sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. » (Arrêté

du 23 novembre 1988, article 1). Ce mémoire s'attache donc à démontrer mes compétences dans ces différents domaines, de la manière suivante. La première partie vise à présenter et éclairer mon positionnement concernant (sous-partie 1.1) mon sujet, (1.2) mes disciplines d'ancrage, (1.3) mon ontologie et mon épistémologie, et (1.4) mes choix méthodologiques. La deuxième partie présente en détail mes contributions en matière de psychologie et de gestion du travail virtualisé. Dans la troisième et dernière partie, je propose (3.1) d'évoquer mes projets futurs et mes pistes de réflexion, et (3.2) de démontrer mes capacités d'encadrement. Chaque sous-partie est introduite par un encart contenant un micro-récit de science-fiction lié, que je vous laisse découvrir sans en dévoiler les particularités, dans une démarche projective venant compléter l'exercice réflexif¹.

1. POSITIONNEMENT

1.1. Psychologie et gestion du travail virtualisé

Encart 1. Micro-récit de science-fiction : « Salarié Non Humain ? ».

J'ai les yeux rivés sur l'écran, comme il se doit. Cela fait au moins vingt minutes que le directeur académique nous présente sa nouvelle stratégie. Je me demande s'il existe vraiment. Personne ne l'a jamais rencontré. Il participe à des visios à toute heure du jour et de la nuit, et son visage semble à chaque fois comme bercé par un lever de soleil. Il ne semble avoir ni corps, ni lieu, ni temporalité. Est-ce un Salarié Non Humain ? Ce serait tout de même surprenant pour un directeur académique.
Il m'interpelle : « Jeff, que pensez-vous de tout ceci ? », Son regard transperce la mosaïque et l'écran, se peut-il qu'il ait sondé mon esprit ?

¹ Dans ses avis et recommandations sur la HDR mis à jour en 2021, la SFM précise que « le mémoire de HDR doit constituer un exercice **réflexif** et **projectif** préparant une nouvelle étape de la vie de chercheur. Il répond à un format singulier dans lequel le candidat expose avec recul et sincérité, en structurant son propos de la manière qui lui semble la plus appropriée ».

1.1.1. Le travail virtualisé

Le **travail virtualisé** fait référence à un travail dépendant de l'usage de technologies de l'information et de la communication (TIC). Les interactions sociales y deviennent alors de plus en plus virtuelles, c'est-à-dire médiées par les TIC (*computer-mediated communication*). Le fait que ces interactions virtuelles permettent de communiquer de manière asynchrone, souvent en tout lieu et en tout temps, assouplit alors les frontières physiques et temporelles du travail (par ex. le bureau et les horaires de travail), qui se « désatialise » (Taskin, 2010). Le travail virtualisé se caractérise donc par une certaine dispersion (temporelle et/ou géographique) du travail et par une certaine dépendance du travail aux TIC et aux systèmes d'information (Beth Watson-Manheim *et al.*, 2002; Raghuram *et al.*, 2019). Il peut correspondre à différents modes de travail (Taskin, 2010), comme par exemple le télétravail effectué depuis le domicile, le télétravail effectué depuis des espaces de coworking ou d'autres tiers-lieux (Leclercq-Vandelannoitte and Isaac, 2016), et le travail nomade effectué de tout autre endroit ou en transit (Messenger and Gschwind, 2016). Dans tous ces modes de travail, le 'travailleur virtualisé' est éloigné du bureau et dépend des TIC pour effectuer son travail et interagir avec ses collègues et ses parties prenantes. Le travail virtualisé peut cependant également se réaliser depuis le bureau, comme dans le contexte des équipes virtuelles (Gibson and Gibbs, 2006) ou lorsque les employés choisissent d'interagir virtuellement bien que dans un même lieu (Mark *et al.*, 2012), dans une forme de téléprésence désincarnée (Aroles and Küpers, 2021). Le travail virtualisé a jusque-là été étudié à travers le prisme du télétravail (incluant les trois formes susmentionnées), des équipes virtuelles et de la communication virtuelle (Raghuram *et al.*, 2019). Il s'étudie parfois en tant que « nouveau mode de travail » (*new ways of working*) (Gerards *et al.*, 2018) et ne concerne pas que les employés de bureaux mais aussi les travailleurs indépendants, qui collaborent virtuellement (Beth Watson-Manheim *et al.*, 2002) ou se laissent parfois tenter par le nomadisme digital (Bonneau and Aroles, 2021). Le travail virtualisé peut aussi s'immiscer

dans certains processus métiers, comme par exemple dans les processus RH lorsque le recrutement se virtualise par l'usage d'entretiens vidéo (Bondarouk and Brewster, 2016).

La virtualisation du travail pose plusieurs enjeux, que j'ai pu étudier dans plusieurs de mes articles [1 ; 3 ; 7 ; 11 ; 12] et qui ont fait l'objet de plusieurs revues de littérature et méta-analyses (Gajendran and Harrison, 2007; Pinsonneault and Boisvert, 2001). Premièrement, les interactions sociales dans l'organisation se voient profondément modifiées [2]. Certains employés peuvent faire le choix de « fuir » le bureau pour éviter les jeux politiques, les interruptions du travail et les interactions sociales parfois éreintantes (Fonner and Roloff, 2010; Windeler *et al.*, 2017), et s'épanouissent ainsi dans le travail virtualisé. Comme cet exemple l'implique, le télétravail des uns et la création d'équipes virtuelles imposent les interactions virtuelles pour tous, même ceux restés au bureau. Les employés travaillant depuis le bureau avec des collègues en télétravail tendent à être insatisfaits de cette collaboration, dans laquelle la virtualité est ressentie comme forcée (Golden, 2007; Rockmann and Pratt, 2015). Ils se retrouvent également à gérer des problèmes supplémentaires, comme les demandes impromptues ou l'accueil des clients (Yap and Tng, 1990), et se sentent ainsi « abandonnés au bureau » (Rockmann and Pratt, 2015). Mes travaux ont montré que la dépendance accrue des uns aux TIC peut en effet engendrer le stress des autres [2 ; 5]. A l'inverse, les télétravailleurs peuvent eux aussi se sentir exclus du travail (Golden and Veiga, 2005), et le sentiment de sous-charge de TIC en résultant peut être tout aussi stressant que le sentiment de surcharge [5]. Même en l'absence d'équipes virtuelles, les TIC tendent à virtualiser les interactions, y compris entre collègues travaillant dans un même bâtiment ou un même étage (Mark *et al.*, 2012). Les TIC, et l'e-mail notamment, ne se substituent pas nécessairement au face-à-face, au contraire elles s'empilent et font ainsi s'accumuler les communications virtuelles (Kalika *et al.*, 2007) et complexifient le travail des cadres intermédiaires (Guéry, 2001; de la Rupelle *et al.*, 2014).

Deuxièmement, la virtualisation des interactions peut engendrer des problèmes de

communication. En effet, la communication virtuelle suit une étiquette et nécessite des compétences que peu maîtrisent (Wang and Haggerty, 2011; Whitty and Carr, 2006). Par exemple, l'e-mail est source de bon nombre de conflits, d'incivilités et d'incompréhensions (Bia Figueiredo and Kalika, 2010; Byron, 2008). Le cyberharcèlement au travail peut même être plus destructeur que le harcèlement traditionnel, car il peut s'exercer et donc être subi à toute heure et en tout lieu (Coyné *et al.*, 2017). De la même manière, le travail virtualisé permet aux comportements déviants de s'exercer autrement (cyberdéviance, Weatherbee, 2010), par exemple sous forme de piratage, de vol de données ou de fainéantise (cyberfainéantise, Lim, 2002) ou encore d'addiction (Vaghefi *et al.*, 2016).

Troisièmement, le travail virtualisé est propice aux interruptions, parfois productives et positives, mais souvent négatives (Addas and Pinsonneault, 2015; Wajcman and Rose, 2011). Bien que les interruptions surviennent fréquemment au bureau (Jett and George, 2003), les TIC les facilitent également lorsque le travail est virtualisé (Van Solingen *et al.*, 1998). En effet, les notifications sont rarement désactivées (Renaud *et al.*, 2006) et tout message crée donc interruption et ainsi perte de productivité (Jackson *et al.*, 2001) et stress (Barber and Santuzzi, 2015).

Quatrièmement et de manière liée, le travail virtualisé tend à intensifier le travail (Barley *et al.*, 2011; Jackson *et al.*, 2006). Les TIC augmentent le volume d'informations échangées, or ce volume est chronophage à traiter (par ex. 29 minutes passées par jour à lire des e-mails, Jackson *et al.*, 2006). Elles peuvent ainsi engendrer des sentiments de surcharge informationnelle (Isaac *et al.*, 2007), d'urgence et de pression (de la Rupelle *et al.*, 2014). Enfin, le travail virtualisé rend délicat le maintien des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Le travail peut plus facilement déborder des barrières temporelles et géographiques imposées par le bureau (Diaz *et al.*, 2012). Il devient alors plus difficile pour les employés de s'en déconnecter (Mazmanian *et al.*, 2013), ce qui interfère avec leurs vies personnelles et familiales (Derks *et*

al., 2015). La virtualisation du travail n'impacte pas seulement les interactions entre employés, mais également les interactions entre les employés et des parties prenantes tels que les clients (par ex. centres d'appels, animation de communautés) ou les candidats (par ex. entretiens vidéo). Elle peut aussi concerner les travailleurs indépendants, qui collaborent intensément de manière virtuelle et qui développent leurs propres modes de travail, comme par exemple le nomadisme digital (Bonneau and Aroles, 2021) ou le travail du clic (Pichault and McKeown, 2019).

D'autres enjeux sont posés par la dépendance technologique inhérente au travail virtualisé. Les interactions virtuelles abordées dans le paragraphe précédent nécessitent la maîtrise, le contrôle et le bon fonctionnement d'un ensemble d'artéfacts techniques (par ex. ordinateur, logiciels) (Elie-Dit-Cosaque *et al.*, 2011). Les impacts du travail virtualisé dépassent donc les interactions virtuelles. Ils incluent par exemple le technostress, défini comme le stress engendré par l'usage des systèmes d'information [4]. Le technostress peut provenir de sentiments de surcharge informationnelle, d'invasion de la vie privée par les TIC, d'incertitude face à l'évolution constante des technologies, d'insécurité face à l'obsolescence rapide des compétences, et d'impuissance face à la complexité grandissante des technologies (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). La dépendance aux TIC et à l'e-mail notamment favorisent l'émergence du technostress (Kefi *et al.*, 2021). Les dysfonctionnements techniques sont courants et peuvent également être source d'anxiété et de stress (Kalischko *et al.*, 2020). Les utilisateurs peuvent ne pas être suffisamment en confiance pour exploiter pleinement les technologies dont ils disposent (Compeau and Higgins, 1995; Elie-Dit-Cosaque *et al.*, 2011). L'usage des ordinateurs, des périphériques et des logiciels nécessite le respect de chartes informatiques et de processus qui peuvent être ressentis comme contraignants, invasifs et donc stressants par les utilisateurs (D'Arcy *et al.*, 2014). Enfin, le travail virtualisé pose l'enjeu de l'accès et de l'équité d'accès à la technologie. Ces exemples soulignent que le sujet du travail virtualisé est traversé par toutes les grandes

problématiques étudiées en systèmes d'information, car il dépend d'artéfacts techniques.

Cependant, comme nous le verrons dans la présentation de mes travaux, ce « nouveau mode de travail » offre aussi des opportunités d'expériences positives, stimulantes et épanouissantes [4 ; WP1]. Les interactions virtuelles permettent de se libérer du poids de certains signaux non verbaux (Brown *et al.*, 2004), offrent accès à des informations utiles aux moments opportuns (Addas and Pinsonneault, 2015; Sumecki *et al.*, 2011) et peuvent même renforcer certains liens sociaux (Hovick *et al.*, 2003). Le télétravail offre une certaine autonomie, facilite la productivité par la réduction des interruptions, permet de retrouver de la satisfaction dans son travail (Bailey and Kurland, 2002) ou même de le ré-enchanter [10]. Il est à ce titre considéré comme un « mode de travail flexible » et offre donc un avantage social désirable (Gajendran and Harrison, 2007; Kröll *et al.*, 2018) [8], à partir du moment où il est choisi et non imposé. De manière plus générale, la technologie peut stimuler les utilisateurs et les encourager à améliorer leur travail, à le rendre plus intéressant et enrichissant (par ex. moins routinier) ou à le rendre plus socialement valorisant [WP1]. La technologie peut ainsi être utilisée de manière proactive, émancipatrice (Walsh *et al.*, 2016) et passionnée (Walsh *et al.*, 2010). Elle peut constituer pour les utilisateurs des opportunités autant que des menaces (Beaudry and Pinsonneault, 2005; Elie-Dit-Cosaque and Straub, 2011) [4 ; WP1]. L'étude du travail virtualisé nécessite donc d'adopter une approche consciente des risques qu'il comporte, mais aussi ouverte aux opportunités, soucieuse des utilisateurs autant que des artéfacts techniques, comme nous le verrons.

1.1.2. La psychologie et la gestion du travail virtualisé

S'entend par **psychologie du travail** une démarche d'étude des individus, de leurs perceptions, de leurs comportements et de leurs relations dans le cadre du travail qu'ils effectuent. La psychologie du travail s'intéresse particulièrement aux questions de différences individuelles (personnalité, compétences, ...), de motivation et de stress, de performance, de conception de poste, de formation, de recrutement et de sélection. Tous ces thèmes sont au cœur de ce projet

de recherche [1 ; 8 ; 10 ; 17 ; 18 ; WP4]. S'entend par **gestion du travail** l'organisation des individus, des tâches, des processus, des outils et des structures de travail. Ce projet s'intéresse particulièrement à la gestion du personnel, des ressources humaines et des systèmes d'information. Il recouvre donc des thèmes tels que le recrutement [8 ; 17 ; 18], la conception de systèmes d'information [4 ; 7] ou encore les fonctions d'encadrement [1 ; 2 ; 22 ; 23].

La **psychologie et la gestion du travail virtualisé** font donc référence à l'étude des individus dans le cadre d'un travail qu'ils effectuent de manière de plus en plus virtualisée, et à la gestion de ce travail. Le champ d'étude psychologique et gestionnaire est donc ici restreint au travail virtualisé. Cette restriction ouvre toutefois de nouvelles opportunités de recherche. Par exemple, les mécanismes de psychologie sociale visant à expliquer les interactions humaines se doivent ici d'inclure des artefacts techniques comme les TIC et donc d'expliquer également des interactions hommes-machines. J'ai montré dans l'une de mes études que les individus perçoivent et réagissent différemment aux volumes d'e-mails auxquels ils sont exposés [5 ; 6]. Un même volume peut être source de stress pour certains mais pas pour d'autres [5]. Certains individus ressentent le besoin de vider leur boîte de réception après 60 e-mails, tandis que d'autres ne ressentent jamais ce besoin (Kalman and Ravid, 2015). L'expéditeur peut percevoir son e-mail comme humoristique tandis que cet humour échappera totalement au destinataire (Kruger *et al.*, 2005). Chaque aspect ou chaque outil du travail virtualisé peut donc faire l'objet d'études pour saisir les perceptions et les comportements individuels. De la même manière, les mécanismes de gestion et de conception du travail peuvent être adaptés afin de prendre en compte la dépendance de ce travail aux TIC (Gibson *et al.*, 2011; Pinsonneault and Boisvert, 2001). Par exemple, nous avons proposé dans un article [10] d'accompagner la mise en place du télétravail par des dispositifs narratifs et réflexifs destinés à exprimer, comprendre, et s'appropriier l'expérience de ce travail virtualisé. Cette proposition se basait sur l'étude d'un récit semi-fictionnel produit par un chef d'entreprise parti télétravailler pendant 40 jours depuis

une île déserte.

Dans ce mémoire de HDR, mes travaux seront présentés en deuxième partie selon deux grands axes : (2.1) la psychologie et la gestion des TIC du travail virtualisé, et (2.2) la psychologie et la gestion des modes de travail virtualisé. Les sous-parties suivantes explicitent mon positionnement disciplinaire, ontologique, épistémologique et méthodologique. Une dernière partie présentera les pistes thématiques et méthodologiques que j'entends encore explorer, et quelques arguments pouvant attester de mes capacités d'encadrement.

1.2. Positionnement disciplinaire

Encart 2. Micro-récit de science-fiction : « Indisciplinarité ».

Tous les visages de la mosaïque virtuelle sont tournés vers moi, du moins j'en ai l'impression. J'ai été désigné pour commenter, le premier, la nouvelle organisation académique qui nous est proposée.

« Ça ne manque pas d'audace. Si je comprends bien, il n'y a plus de département disciplinaire, plus de chef ? »

« Oui, tout à fait », répond David, le directeur académique. « L'interdisciplinarité n'existera jamais tant qu'il restera des disciplines dans lesquelles se retrancher. Les départements et les journaux ne font que se tirer la couverture.

– Mais qu'en est-il de la section 37 du CNRS ? Des revues ?

– Sommes-nous des loups qui urinent pour marquer leur territoire et qui mordent ceux qui y pénètrent ? Je revendique l'indisciplinarité ! Je ne veux plus entendre parler de sciences de gestion ! Ici, nous faisons de la science en gestation. »

Je pense avoir effectivement affaire à une intelligence artificielle de directeur académique, tant ses néologismes sont perchés. Son analogie lupine est même reprise mot pour mot d'Hubert Curien. L'indisciplinarité est aux origines de la cybernétique et donc de l'IA. Mais y aurait-il du vrai dans cet assemblage algorithmique ? Est-il encore pertinent, aujourd'hui en 2060, de s'accrocher à une discipline comme une moule à son rocher ?

Je souhaite maintenant aborder mon positionnement disciplinaire qui se fonde sur le comportement organisationnel pour arriver aux systèmes d'information. Un tel positionnement me semble essentiel, tant les disciplines structurent nos travaux autour d'outils, de méthodes, de théories, de journaux et de conférences, dans des associations et des départements universitaires relativement cloisonnés (Abbott, 2011). Perpétuée par ces structures, la discipline devient ainsi source d'identité professionnelle, ce qui ne l'empêche cependant pas d'évoluer

organiquement au contact d'autres disciplines, face aux critiques internes ou externes, lorsque sa compréhension des phénomènes se complexifie, lorsqu'elle absorbe des phénomènes proches, ou encore par l'obsolescence et l'émergence de ses sujets d'intérêt (Abbott, 2001).

1.2.1. L'héritage du comportement organisationnel et de la psychologie du travail

Ma discipline d'origine est le comportement organisationnel, dans laquelle je puise des cadres théoriques enrichissant la compréhension de mécanismes *techno-psychologiques* tels que le technostress [4] ou l'usage des TIC [5 ; 6]. Le comportement organisationnel est défini comme l'étude de « l'impact des individus, des groupes et des structures sur les comportements des acteurs d'une organisation, en vue d'améliorer son efficacité » (Robbins and Judge, 2019, traduction Tran). La discipline tire ses origines de la psychologie, de la sociologie et des sciences politiques et économiques (Miner, 2006). Elle ne vise cependant pas à simplement transposer les théories de ces autres disciplines dans le contexte des organisations (par ex. la thématique du bien-être transposée en bien-être au travail), mais à mettre en lumière des comportements intimement liés au travail et à la gestion (Heath and Sitkin, 2001). Elle s'appuie sur de multiple niveaux d'analyse (l'individu, le groupe, l'organisation), les fait interagir, mais a toujours été fondamentalement centrée sur les facteurs humains (Schneider, 1985) plus que sur les facteurs organisationnels (Heath and Sitkin, 2001) – étudiés davantage en théorie des organisations.

Étudiant, cette discipline me captiva instantanément. Le manuel de Robbins et Judge (Robbins and Judge, 2019) fut pour moi une révélation, et je l'absorbai de la première à la dernière page pour approfondir mes cours à l'EDHEC. Je choisis ensuite de postuler à un double diplôme en comportement organisationnel à l'Université d'Aston au Royaume-Uni, où je fus accepté. Cette année fut des plus stimulantes. En plus de soixante heures de cours dédiées à cette discipline, je découvris, entre autres, la santé et la sécurité au travail, la rémunération et l'évolution de la performance, et la création de tests psychométriques, car beaucoup de cours étaient partagés

avec les masters en psychologie du travail et en ressources humaines. Ce contexte contribua à ancrer mes travaux et mon identité en comportement organisationnel car l'Université d'Aston est, depuis les années 70 et les travaux de l'Aston Group (Donaldson and Luo, 2014; Greenwood and Devine, 1997), un berceau influent de la discipline. Après le master, je débutai un PhD en management à l'Université de Lancaster, sous la supervision de Cary Cooper, fondateur notamment du *Journal of Organizational Behavior*. Ce parcours a contribué à faire du comportement organisationnel ma discipline de référence, comme en attestent mes contributions. Ainsi, plusieurs de mes travaux [5 ; 8 ; 9 ; 15 ; 16 ; 17 ; 18] s'appuient sur les théories d'adéquation personne-environnement (Edwards, 2008; Kristof-Brown *et al.*, 2005) ou sur d'autres théories du stress positionnées en comportement organisationnel. Ils ont de plus été développés au contact de chercheurs ancrés dans cette discipline comme Jeffrey Edwards ou James Campbell Quick (tous deux professeurs invités à l'Université de Lancaster durant mon PhD).

En parallèle de ce premier ancrage disciplinaire, j'ai toujours nourri un intérêt pour les ressources humaines, la psychologie du travail et les sciences de l'information et de la communication – des disciplines proches du comportement organisationnel et toutes en lien avec mon parcours de recherche. Concernant les ressources humaines, cette discipline permet d'analyser et de comprendre des processus tout à fait en lien avec mon projet, tels que le recrutement et la gestion des compétences (visant l'adéquation), la rémunération (visant la motivation) ou la santé et sécurité au travail. Plusieurs de mes contributions académiques et interventions professionnelles se sont donc naturellement inscrites dans cette discipline [1 ; 3 ; 8 ; 10 ; 17 ; 18 ; WP4]. Mon positionnement en comportement organisationnel étant essentiellement situé au niveau des comportements individuels, je me sens proche de la psychologie du travail, mes travaux sur le stress [1 ; 2 ; 5 ; 6] pouvant se positionner dans ces deux disciplines. C'est ainsi qu'en 2014 j'ai intégré l'*European Association of Work and*

Organizational Psychology, qui requiert que ses membres soient diplômés en psychologie du travail ou contribuent activement à cette discipline. Je suis également relecteur pour les revues académiques *Technology, Mind and Behavior* (appartenant à l'*American Psychological Association*), *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Anxiety Stress & Coping* et *Cogent Psychology*. Enfin, du fait de mes intérêts de recherche et de mes expériences professionnelles dans le secteur du jeu vidéo, j'ai également entretenu une proximité continue avec les sciences de l'information et la communication, notamment en matière de communication virtuelle. La première conférence internationale à laquelle j'ai participé, en 2014, était de l'*International Communication Association* [14 ; 15]. Bien que cette discipline ne soit pas centrée sur le travail, je reste ouvert à ses contributions, à ses modèles théoriques (par exemple sur la communication virtuelle), et suis désireux d'un jour pouvoir y contribuer sous forme d'articles ou de relectures.

Au-delà de mes racines en comportement organisationnel et de mon intérêt pour des disciplines liées, j'ai progressivement choisi de repositionner mes travaux dans une discipline que j'ai découvert (trop) tardivement, les systèmes d'information.

1.2.2. Transition disciplinaire vers les systèmes d'informations

Au fil des ans, nombre de mes contributions sont parues dans des revues du champ des systèmes d'information [4 ; 5 ; 6 ; 9]. Au départ, cibler cette discipline relevait essentiellement d'une stratégie de publication, les systèmes d'information semblant plus susceptibles que le comportement organisationnel d'accueillir des contributions en psychologie du travail virtualisé. Il s'agissait alors de se servir des systèmes d'information comme discipline de destination (Baskerville and Myers, 2002) pour des travaux de comportement organisationnel portant sur la technologie. Publication après publication, j'ai cependant commencé à reconnaître l'apport des systèmes d'information comme discipline de référence (Baskerville and Myers, 2002). Le comportement organisationnel ne s'intéressant pas aux artéfacts

techniques, il me semble difficile d'y explorer en profondeur des phénomènes techno-psychologiques. A l'inverse, les systèmes d'information ont depuis longtemps développé une « compréhension indigène des phénomènes technologiques » (Tarafdar and Davison, 2018, p. 544, traduction libre), qui peut enrichir la compréhension de la psychologie du travail virtualisé [4 ; 7 ; WP1 ; WP2].

Un système d'information est défini comme « un système d'acteurs sociaux, qui mémorise et transforme des représentations, *via* des technologies de l'information et des modes opératoires » (Reix *et al.*, 2016, p. 2). Les systèmes d'informations ne sauraient donc être réduits aux technologies de l'information – par exemple ordinateurs, smartphones ou logiciels. En tant que discipline, les systèmes d'information étudient « les phénomènes humains, sociaux et technologiques associés aux conceptions, développements, implémentations et usages de systèmes d'information informatisés par les individus, les organisations et la société » (Tarafdar and Davison, 2018, p. 544, traduction libre). Si la discipline est régulièrement traversée de débats existentiels sur sa définition et ses contours (Benbasat and Zmud, 2003; King and Lyytinen, 2006), sa communauté semble partager un intérêt fondamental pour cet événement radical qu'est l'avènement des technologies de l'information (King, 1993).

Issue originellement de l'informatique et du management, la discipline puise désormais également en économie, psychologie, sociologie ou stratégie, empruntant à toutes ces disciplines (Baskerville and Myers, 2002; Tarafdar and Davison, 2018). Du fait de mon positionnement originel en comportement organisationnel, j'ai été attiré par cette intégration de théories et de concepts provenant de multiples disciplines – c'est-à-dire cette interdisciplinarité (Tarafdar and Davison, 2018). Dans mes travaux, je cherche également à comprendre des phénomènes techno-psychologiques en intégrant des théories provenant à la fois du comportement organisationnel et des systèmes d'information. Le technostress est un phénomène qui m'intéresse particulièrement à ce titre, car initialement découvert en systèmes

d'information à partir de théories du stress [4]. Plusieurs de mes contributions [2 ; 5 ; 6] ont employé des théories du stress (adéquation personne-environnement, cybernétique) pour étudier le phénomène techno-psychologique du stress issu des e-mails. Ces contributions pourraient ainsi être qualifiées de « transdisciplinaires » car elles chevauchent les systèmes d'information et le comportement organisationnel, sans pouvoir toutefois être véritablement qualifiées d'interdisciplinaires car elles n'ont pas pour autant « fusionné » de phénomène nouveau (Tarafdar and Davison, 2018). Concernant le technostress, je regrette que ce phénomène reste pour le moment dans les limites disciplinaires des systèmes d'information [4] et qu'il ne soit pas abordé par exemple en ressources humaines, en psychologie ou en comportement organisationnel. Je souhaite ainsi, dans un premier temps, contribuer à ces disciplines, par exemple en y publiant des articles sur le technostress, comme j'ai pu le faire pour le stress des e-mails [2] ou dans mon article en cours de révision sur les menaces identitaires [WP2]. Dans un second temps, j'ai pour ambition d'initier des projets transdisciplinaires autour du technostress, car je pense que ce phénomène a vocation à s'enrichir et à s'hybrider. Par exemple, dans notre article sur le « tryptique du technostress » [4] et dans notre article en cours de révision sur le « techno-eustress » [WP1], nous proposons une nouvelle compréhension des expériences positives et stimulantes de la technologie à partir des découvertes en psychologie positive et en technostress. Je vois également un potentiel de projets interdisciplinaires sur d'autres thèmes tels que l'usage et l'adoption des systèmes d'information, la résistance à la technologie et les menaces identitaires associées (Tarafdar and Davison, 2018).

Cependant, malgré mon soucis d'interdisciplinarité, il reste essentiel de me positionner, les structures académiques (journaux, communautés, associations, conférences, départements universitaires) restant fortement disciplinaires (Abbott, 2001). Comme je l'ai expliqué auparavant, je ne me positionnais qu'en comportement organisationnel du fait de mon éducation

et de mon appétence, bien que ma thèse fût dirigée à la fois par un directeur de cette discipline (Cary Cooper) et par un directeur en systèmes d'information (Patrick Stacey). À cette époque, je ne m'intéressais pas aux systèmes d'information car les quelques articles que j'avais lus me donnaient le sentiment d'une discipline intégralement tournée vers les artefacts techniques (Benbasat and Zmud, 2003) sans nécessairement d'intérêt pour les utilisateurs. Pour moi, l'étude des individus ne pouvait se faire qu'au travers du prisme du comportement organisationnel et de la psychologie du travail. Mon premier contact véritable avec les systèmes d'information se fit lors de la rencontre fortuite de Monideepa Tarafdar dans mon université, en l'intégrant comme troisième directrice de thèse. Bien que fortement enracinée en systèmes d'information, elle étudiait des phénomènes techno-psychologiques (par ex. le technostress) de manière fondamentalement interdisciplinaire (Tarafdar and Davison, 2018), en fusionnant des concepts de mes disciplines et une compréhension intime des artefacts techniques, tout en cherchant à contribuer en retour aux disciplines d'emprunt. Cette approche correspondait totalement aux travaux que je souhaitais moi-même réaliser, ce qui m'a permis de réaliser d'une part que les systèmes d'information étaient autant attachés à comprendre les artefacts techniques que leurs contextes et usages (Orlikowski and Iacono, 2001), et d'autre part que la discipline était fondamentalement ouverte à toute influence disciplinaire, épistémologique et méthodologique (Agarwal and Lucas, 2005; Robey, 2003). Par ailleurs, l'artefact technique n'y semble plus aussi central, tant la transformation numérique a progressivement poussé les organisations à externaliser la conception et la maintenance des logiciels et des matériels, amenant à désormais davantage se préoccuper de l'usage et de l'adoption de ces artefacts (Desanctis, 2003). Si je suis rattaché au département de ressources humaines et comportement organisationnel au sein de mon école où j'enseigne principalement ces disciplines, j'estime avoir depuis enraciné mon identité de chercheur en systèmes d'information en raison de mes publications (voir Tableau 1), de mes projets actuels et futurs, et de ma volonté de comprendre

des phénomènes techno-psychologiques qui trouvent naturellement leur place dans cette discipline. J'espère pouvoir désormais non seulement contribuer à cette discipline de manière interdisciplinaire (par fusion, import ou export), comme j'ai commencé à le faire, mais également de manière disciplinaire pour contribuer à renforcer son identité et son rayonnement, et faire émerger des compréhensions et des théories qui ne pourraient émerger d'autres disciplines (Weber, 2003).

Tableau 1. Positionnement disciplinaire de mes articles.

Discipline	Articles	Contributions disciplinaires et interdisciplinaires
Comportement organisationnel Psychologie du travail	[1], [2], [3], [7], [WP3]	Revue de littérature permettant aux disciplines de destination d'enrichir leur compréhension du stress issu des TIC, en mobilisant des articles publiés dans diverses disciplines (SI, RH, CO, communication).
Ressources humaines	[8], [10], [WP4]	Contributions empiriques disciplinaires, mais faisant appel à des méthodes peu utilisées en RH (algorithmes, récits semi-fictionnels).
Systèmes d'information	[4], [5], [6], [9], [WP1], [WP2]	Contributions empiriques interdisciplinaires, portant sur des phénomènes traditionnellement associés aux SI (technostress, e-mail) mais mobilisant des cadres théoriques et des outils d'analyse issus du comportement organisationnel (adéquation personne-environnement, auto-détermination, ...).

1.3. Positionnement ontologique et épistémologique

Encart 3. Micro-récit de science-fiction : « Au boulot les algos ! ».

J'entre dans mon bureau, à moitié réveillé et un jus d'orange à la main. Mes algorithmes ont bien travaillé cette nuit. Je constate qu'ils ont peuplé mon tableau de dizaines de modèles. Chaque matin, ces boîtes et ces flèches ne font aucun sens. Chaque matin, je me dis que mes algorithmes ont complètement déraillé, et que je ferais mieux de sortir pour une fois de mon domicile pour tenter de comprendre le monde par l'interaction ou la flânerie plutôt que par l'exégèse. Mais, chaque matin, je me rappelle que les revues académiques sont devenues des quotidiens, qu'un article doit leur être soumis pour le soir même, et que je ferais mieux de m'y atteler. La science n'est plus que l'écume d'elle-même.

Mes travaux interdisciplinaires sur la psychologie du travail virtualisé invitent à une réflexion en termes de positionnement ontologique et épistémologique. Il convient tout d'abord de rappeler les grands paradigmes épistémologiques et ontologiques. Pour ce faire, je m'appuie

sur la catégorisation des paradigmes élaborée par Mark Easterby-Smith (Easterby-Smith *et al.*, 2012), qui fut à l'époque mon professeur de philosophie de la recherche à l'Université de Lancaster. Tandis que l'ontologie traite de la nature de la réalité et de son existence, l'épistémologie traite de la manière d'investiguer la nature du monde. Les positionnements ontologiques naviguent entre le réalisme, qui soutient l'existence d'une réalité unique à découvrir (réalisme scientifique) ou à tenter d'approcher (réalisme interne), et le relativisme, qui soutient qu'il y a autant de réalités que d'individus. Les positionnements épistémologiques peuvent être situés entre le positivisme, pour lequel le monde peut s'étudier et se mesurer par des méthodes objectives, et le constructivisme, pour lequel le monde se comprend par l'interprétation des expériences vécues par les individus. Il m'appartient cependant de distinguer, dans cette section, mon positionnement ontologique de mon positionnement épistémologique. Comme les réalistes critiques, je ne soutiens pas « l'erreur épistémique » (Bhaskar, 1989) qu'il n'existe (ontologie) que ce que nous puissions connaître (épistémologie), et que donc ontologie et épistémologie soient confondues de telle sorte à ce que l'ontologie ne soit qu'un reflet de l'épistémologie (par ex. relativisme constructiviste ou réalisme positiviste). Comme nous le verrons, je me positionne dans le réalisme critique, c'est-à-dire que je soutiens l'existence d'une réalité indépendante des perceptions (ontologie réaliste) mais que je tente d'approcher cette réalité en étudiant ces perceptions, nécessairement imparfaites et subjectives (épistémologie constructiviste) (Maxwell, 2012).

1.3.1. Un positionnement en réalisme critique pour observer les phénomènes subjectifs

L'ontologie réaliste soutient donc que les entités existent indépendamment des perceptions que nous en avons et des théories que nous élaborons sur elles. Mon projet de recherche porte toutefois sur ces concepts subjectifs et psychologiques tels que les attitudes ou le stress, qui ne seront donc jamais visibles à l'œil nu, de manière omnisciente (Putnam, 1992). Sont cependant considérés comme « réels » par les réalistes critiques tous les concepts qui enclenchent des

mécanismes causaux et guident les comportements des acteurs (Fleetwood, 2005). Par ce prisme, les mécanismes techno-psychologiques qui sous-tendent mes thèmes de recherche ne peuvent ainsi être observés que de manière imparfaite, par exemple au travers de constructions subjectives et individuelles. De plus, les causalités parfois identifiées ne peuvent représenter la « réalité » exactement car elles ne se réalisent pas systématiquement. Il est donc nécessaire de se fier à des points de vue multiples, qui sont autant d'indicateurs de cette réalité, certes partiels, faillibles et incomplets. Mon projet de recherche se positionne ainsi dans le *réalisme critique* (Fleetwood, 2005; Maxwell, 2012).

Les réalistes critiques soutiennent que l'ontologie ne saurait être restreinte au réalisme, mais qu'elle se structure entre une couche « réelle » qui comprend les mécanismes causaux ne pouvant être observés directement (réalisme), une couche « actuelle » qui comprend les événements vécus (réalisme interne), et une couche « empirique » qui comprend les expériences et les perceptions individuelles (relativisme). Il s'agit donc d'une ontologie fondamentalement réaliste, mais qui accorde une place aux autres positionnements, en soutenant qu'une « réalité profonde » existe sans qu'elle ne soit nécessairement perçue ou directement observable, et que les constructions sociales sont autant d'indicateurs de cette réalité qui ne peut ainsi être qu'un idéal inatteignable (Guba and Lincoln, 1994). Par exemple, il est possible qu'une réalité soit perçue par les individus mais pas par les chercheurs (par exemple, le technostress était vécu bien avant d'avoir été identifié par la recherche), ou qu'elle soit perçue par les chercheurs mais pas par les individus (par exemple, les biais de perception en entretiens), ou encore qu'elle soit perçue par certains individus mais pas par d'autres (Fleetwood, 2005).

Deux types de raisonnements sont fréquemment employés dans le réalisme critique : l'abduction et la rétroduction (Edwards *et al.*, 2014). L'abduction consiste à abstraire le réel empirique, à le décrire en mettant en lumière les causalités qui le sous-tendent et en tentant de l'expliquer. Ce raisonnement se base souvent sur des observations qualitatives ou quantitatives

et des revues de littérature. Il vise à faire coïncider du mieux possible les différentes couches de réalité, en partant du réel empirique. Par exemple, constatant dans un de nos articles [9] que des employés doutent de la pertinence d'utiliser l'e-mail, nous expliquons cette réalité empirique en identifiant un mécanisme « d'usage de l'e-mail par défaut » dans les entreprises, lié à des acteurs plus ou moins puissants (par ex., expéditeurs, managers) qui imposent l'usage de l'e-mail en entreprise pour des raisons structurelles (par ex., manque d'outils alternatifs) ou sociales (par ex., préférences individuelles d'outils). Le raisonnement par rétroduction consiste d'autre part à envisager ou imaginer directement le « réel réel » ou le réel actuel, sans nécessairement débiter par le réel empirique. Ce raisonnement nécessite ainsi d'employer des techniques heuristiques (par ex., conditionnels contrefactuels) pour identifier les mécanismes causaux et les processus liés au phénomène. La revue de littérature est un exemple de méthodologie particulièrement appropriée à la rétroduction (De Vaujany *et al.*, 2014). Bien que mes propres revues de littérature [1 ; 3 ; 4 ; 7] n'aient pas explicitement été positionnées en réalisme critique, je pense qu'elles ont pu mettre en lumière certains mécanismes causaux, tels que le processus du stress et de l'eustress [4]. Il est cependant à noter que, contrairement à l'induction et à la déduction, l'abduction et la rétroduction accordent une place centrale aux théories, les emploient pour comprendre les données empiriques (Edwards *et al.*, 2014), et visent à comprendre plutôt qu'à prédire, décrire ou déconstruire.

Conformément à mon positionnement en réalisme critique, je soutiens que la réalité peut être perçue au travers de perspectives multiples. Ces perceptions diverses font partie intégrante de la réalité, et font l'objet de mes études. Il est important de préciser que, selon le réalisme critique, toute perception est valable, même si biaisée ou illusoire en apparence. Les attitudes jouent d'ailleurs un rôle déterminant dans les décisions d'usage des TIC (Kefi, 2010). A propos du stress au travail, j'entends souvent des remarques telles que « cette personne n'a pas de raison d'être stressée, sa charge de travail est tout à fait raisonnable. » De telles remarques

supposent l'existence du stress indépendamment de sa perception, comme si ne pouvaient être stressés que les individus entrant exactement dans la formule du stress. Cependant, le stress ne survient que lorsqu'il est subjectivement perçu (Lazarus and Folkman, 1984), et n'existe donc réellement qu'au travers de constructions individuelles et sociales. De la même manière, qu'est-ce qu'une charge de travail « raisonnable » ? Plusieurs de mes articles ont mis en lumière l'importance cruciale des interprétations dans les relations causales. A propos du stress des e-mails, nous avons identifié un stress reposant non pas sur des volumes d'e-mails à traiter (par ex. 100 e-mails reçus par jour) mais sur des perceptions d'intensité (par ex. « beaucoup d'e-mails reçus ») [5 ; 6]. A propos du recrutement, j'ai montré que l'adéquation entre flexibilité désirée par les candidats et flexibilité proposée par les offres d'emploi n'avait d'impact causal (sur l'attraction candidat) que lorsqu'elle était perçue [8]. Dans un projet de recherche en cours, nous nous appuyons sur des algorithmes d'apprentissage automatique (*machine learning*) pour tenter d'identifier les mécanismes qui sous-tendent l'adéquation perçue et permettent donc de la prédire. A l'inverse, de nombreux projets algorithmiques supposent qu'une adéquation « objective » sous-tend l'adéquation perçue, et que l'algorithme (la réalité ?) pourrait ainsi calculer l'adéquation objective à l'origine de la causalité. Ces projets échouent pourtant à saisir la richesse de la perception d'adéquation. Par exemple, pour qu'il y ait adéquation, faut-il qu'offres et candidats correspondent en tout point (adéquation supplémentaire, Muchinsky and Monahan, 1987), ou bien doivent-ils se compléter (adéquation complémentaire, Muchinsky and Monahan, 1987) ? Les valeurs de l'entreprise que l'on cherche à faire correspondre à celles du candidat sont-elles celles affichées sur sa page internet (Pepermans and De Cooman, 2012), celles de ses dirigeants, celles de l'équipe que rejoindra le candidat (Kristof-Brown *et al.*, 2005) ou encore celles que le candidat projette sur l'entreprise par stéréotypes (Vanderstukken *et al.*, 2019) ? L'algorithme ne peut répondre à ces problèmes conceptuels, et ces problèmes ne peuvent se comprendre qu'au travers des constructions sociales des acteurs. Les théories

d'adéquation personne-environnement expliquent et démontrent d'ailleurs que l'adéquation objective est un construit distinct de l'adéquation subjective, et que seule l'adéquation subjective guide les comportements des acteurs (Edwards *et al.*, 2006). En d'autres termes, selon mon positionnement philosophique, l'adéquation subjective devrait être l'objet d'étude principal, car elle seule reflète la réalité enclenchant des mécanismes causaux.

1.3.2. Aux origines de ce positionnement philosophique

Avant d'explicitier mes choix méthodologiques, je souhaite encore tenter d'identifier les racines de mon positionnement philosophique. Je pense d'abord que, comme beaucoup de chercheurs, une part de mon positionnement est à attribuer à mon éducation. J'ai véritablement initié mon projet de recherche lors de mon Master of Science (MSc) en comportement organisationnel à *Aston Business School* (Royaume-Uni). Mon apprentissage s'est forgé à partir de professeurs qui reconnaissaient et endossaient explicitement l'héritage de l'*Aston Group*, un groupe transdisciplinaire de chercheurs (Derek Pugh, David Hickson, Bob Hinings, Diana Pheysey...) ayant révolutionné dans les années 70 les études organisationnelles par le recours à la méthode scientifique, aux études quantitatives et aux analyses statistiques issues de la psychologie pour l'étude positiviste de phénomènes sociologiques et organisationnels (Donaldson and Luo, 2014; Greenwood and Devine, 1997), dans une certaine proximité avec le courant de l'école des relations humaines d'Elton Mayo (Trahair, 1984). C'est donc au contact des gardiens de cette « théorie statistico-organisationnelle » (Donaldson and Luo, 2014) que j'ai découvert la construction d'échelles psychométriques, les protocoles expérimentaux, les analyses statistiques, et les théories des organisations. Je pense porter une part de cet héritage dans mon ontologie réaliste et dans l'importance que j'accorde à la rigueur méthodologique et aux outils et théories issues de la psychologie.

J'ai ensuite rejoint l'*Université de Lancaster* pour mon « doctorat de philosophie » (PhD), où le contexte fut tout autre. Cette université est particulièrement réputée en méthodes qualitatives

et en sociologie des organisations, à travers son département *Organisation, Work and Technology* (dans lequel mon bureau était d'ailleurs situé) et surtout à travers ses contributions importantes en matière de réalisme critique (Andrew Sayer, Stephen Ackroyd). C'est dans ce contexte que j'ai découvert la philosophie de la recherche et les méthodes qualitatives (sur lesquelles tous mes collègues doctorants s'appuyaient), et probablement aussi commencé à positionner mes travaux en réalisme critique. J'ai aussi bénéficié de la complémentarité de mes superviseurs de recherche, Patrick Stacey, Cary Cooper et Monideepa Tarafdar, évoluant ainsi dans une équipe positionnée à la fois en systèmes d'information et en comportements organisationnels, en méthodes quantitatives et en méthodes qualitatives.

Enfin, je reconnais une part de mon positionnement dans mon attachement personnel à la philosophie stoïcienne, et surtout aux penseurs de l'époque impériale (Marc Aurèle, Sénèque, Epictète et Cicéron). Au cœur de mon projet de recherche se trouve un attachement au bonheur et à l'épanouissement au travail (digitalisé), dans une forme de communion individuelle avec ce que les stoïciens nomment la « raison universelle » et le « destin », et que les réalistes critiques nommeraient, respectivement, la « réalité réelle » et les « mécanismes générateurs ». Il m'importe également de ne pas simplement contempler la réalité de manière désintéressée, mais de l'exposer pour produire un effet émancipateur sur les individus. Les réalistes critiques semblent partager avec les philosophes stoïciens cette volonté « critique » de prise de conscience individuelle et transformatrice (Sayer, 2011), de « fabrique de citoyens » (Epictète) et de coïncidence de l'intérêt particulier (du chercheur, du philosophe) avec l'intérêt général (Cicéron).

Du fait de cet héritage et de ce positionnement philosophique (ontologique et épistémologique), je suis naturellement ouvert aux projets qualitatifs ou en méthodes mixtes, et mes projets quantitatifs sont souvent enclins à s'appuyer sur des modèles d'équations structurelles et des construits latents et réfléchitifs (Kline, 2015), comme je l'expose dans la section suivante.

1.4. Choix méthodologiques

Encart 4. Micro-récit de science-fiction : « Dataviz 4.0 ».

Sur le tableau que mes algorithmes ont peuplé de modèles statistiques, un résultat attire mon attention. La technologie n'est pas épanouissante pour les télétravailleurs sociables. C'est assez curieux. Je demande au logiciel de me présenter un agrégat de données représentatives. Une visio est lancée et je me retrouve face à un trentenaire, barbe de trois jours et t-shirt à motifs.

« Alors comme ça, la technologie ne rend pas votre télétravail plus épanouissant ?

– Non, pas vraiment. Mais sans elle, je ne pourrai pas rester dans mon camping.

– Dans votre camping ?

– Oui, je télétravaille dans une caravane. Ça me force à vivre dehors et je ne m'ennuie jamais. Il y a toujours du monde. »

Je déconnecte la visioconférence et regarde le détail de l'agrégat avec lequel je me suis entretenu. Il est représentatif de 56 entretiens semi-directifs et de 348 données d'enquêtes déclaratives.

Je n'avais pas pensé à regarder leur lieu de vie. Ce ne sont pas des nomades digitaux car ils habitent dans des lieux fixes et collectifs : campings, colocations, cohabitats, cités ouvrières, phalanstères, ZAD, écovillages. Serais-je en train de mettre en lumière un nouveau phénomène de télétravail en communauté ?

Tout choix méthodologique s'appuie, implicitement ou non, sur un positionnement ontologique et épistémologique. Dans mon cas, le paradigme du réalisme critique s'accommode à la fois de méthodes qualitatives – qui permettent de comprendre les mécanismes générateurs sans avoir recours à des mesures –, et de méthodes quantitatives – qui mesurent la réalité empirique pour estimer ou décrire la réalité profonde. Je m'appuie ainsi sur ces deux types de méthodes (voir Tableau 2) pour « révéler différentes facettes d'une même réalité et examiner également la réalité sous des angles multiples » (McEvoy and Richards, 2006, p. 72, traduction libre), sans donc avoir l'impression de m'éloigner de mon positionnement philosophique.

Tableau 2. Synthèse des principales méthodologies employées.

Choix méthodologiques	Articles	Contributions méthodologiques
Méthodes de collecte de données quantitatives		
Enquêtes par questionnaires	[2], [5], [6], [8], [9], [WP1], [WP2], [WP4]	Ces travaux démontrent notamment l'importance des mesures perceptuelles subjectives (par ex. charge perçue plutôt que réelle, adéquation perçue plutôt que calculée) pour l'étude du stress ou de l'attraction candidat.

Méthodes d'analyse de données quantitatives		
Modèles structurelles (covariance ou PLS)	d'équations [6], [8], [9], [WP1], [WP2], [WP3]	Un de ces travaux [8] exploite une caractéristique inédite de son phénomène pour analyser l'adéquation personne-environnement par modèles d'équations structurelles, ce qui est impossible dans la plupart des cas et n'avait donc jamais été fait jusque-là.
Régressions quadratiques	polynomiales [5]	Cet article introduit dans les SI une méthode d'analyse issue du CO et présente son intérêt pour l'étude de divers phénomènes (par ex. technostress, acquisition d'informations).
Modèles de croissances latentes	[WP2]	Cet article en cours de soumission applique une méthode analyse qui est très peu utilisée en SI mais qui présente néanmoins de l'intérêt pour l'étude de phénomènes longitudinaux.
Validation d'échelles	[WP1]	Construire une échelle n'étant souvent pas considéré comme une contribution suffisante, cet article montre que la construction d'échelle peut avoir des contributions théoriques importantes – en l'occurrence l'élargissement d'un réseau nomologique.
Autres méthodes		
Méthodes mixtes	[6], [WP1]	L'article en cours de révision [WP1] démontre l'intérêt d'un usage rigoureux du qualitatif (entretiens semi-directifs, Q-sort) pour la construction d'échelles (souvent purement quantitative).
Revue de littérature	[1], [3], [4], [7], [11], [12], [WP3]	Ces revues de littérature démontrent l'intérêt d'inclure de la littérature provenant de diverses disciplines (par ex. [4] utilise des requêtes distinctes pour cibler des journaux en SI, CO et RH, et compare les résultats par discipline).
Approches narratives	[10]	Cet article suggère que l'étude de phénomènes extrêmes peut être facilitée par le recours à des données fictionnelles ou semi-fictionnelles, et que l'analyse narrative est particulièrement appropriée à l'étude d'individus qui partagent publiquement leurs expériences, et les mettent donc déjà eux-mêmes en récit.

1.4.1. Nuances de méthodes quantitatives au service du positionnement philosophique

Je m'appuie sur diverses méthodes quantitatives pour mener mes projets de recherche, en

cohérence avec mon positionnement en réalisme critique. Je reste toutefois conscient des limites des méthodes quantitatives en matière de réalisme critique, à savoir que ces méthodes ne font souvent qu'inviter à une étude plus approfondie des mécanismes générateurs, en proposant des explications potentielles à explorer (Edwards *et al.*, 2014).

Enquêtes déclaratives

Les données que j'exploite sont essentiellement collectées par voie d'enquêtes déclaratives analytiques (Oppenheim, 1992), plutôt que par expérimentations. Les enquêtes analytiques visent à tester des hypothèses à l'aide de variables dépendantes, indépendantes et de contrôle, collectées à un moment donné ou bien de manière longitudinale.

Les instruments de mesures que j'utilise accordent une place importante à la subjectivité. Dans un de mes articles sur le stress des e-mails [5], j'ai par exemple choisi de demander aux participants d'indiquer « à quel point » ils estimaient recevoir des e-mails (réponse de « pas du tout » à « beaucoup »), en plus de leur demander d'estimer numériquement ce volume. Comme prévu, le stress fut lié au volume perçu et non au volume estimé. Mieux encore, le volume perçu ne corréla au volume estimé qu'à 0.40. Ce qui importe dans cet exemple n'est donc pas que les estimations des participants soient faillibles et biaisées (par rapport au volume réel), mais que le phénomène étudié (le stress) ne dépende au final que de perceptions subjectives. Mesurer, capturer cette subjectivité dans un questionnaire ne dispense cependant pas d'une validation rigoureuse des items. Par exemple, l'item « je reçois trop d'e-mails » semble conceptuellement équivalent à « je souhaite recevoir moins d'e-mails ». Tous deux semblent manifester une surcharge d'e-mail, mais le premier item pourrait être perçu plus négativement. De la même manière, le sentiment d'adéquation (par ex. « je reçois suffisamment d'e-mails ») n'est pas l'inverse du sentiment d'inadéquation (par ex. « je reçois trop ou pas assez d'e-mails »). Ces deux sentiments sont conceptuellement distincts, tant dans leurs antécédents que dans leurs conséquences ou même leur perception (Edwards *et al.*, 2006). L'instrument de mesure est le

seul contact entre le chercheur et le participant, il est le thermomètre duquel dépend la température observée et qui ne peut donc se permettre de défaillir. A l'inverse d'un entretien, où le chercheur peut se laisser surprendre par une réponse et l'explorer davantage le cas échéant, le questionnaire ne donne qu'une chance de recueillir les perceptions d'un grand nombre de participants qui y consacrent chacun de leur temps. À chaque questionnaire que j'administre, à chaque participant que j'interroge après qu'il y ait répondu, je constate que l'enquête ne consiste pas simplement à cocher des cases, comme un captcha à identifier dans un travail du clic, mais qu'elle est un moyen de communication et d'interaction, plusieurs-à-un. Sachant que la plupart des participants répondent consciencieusement (ce qui peut être vérifié), cocher une case plutôt qu'une autre résulte d'une réflexion personnelle, ayant même parfois une vertu transformatrice. Dans une de mes enquêtes sur les identités professionnelles [WP2], réalisée sur un panel de participants (répondant donc quotidiennement à des questionnaires), certains ont par exemple témoigné, dans l'encart ouvert proposé en conclusion : « répondre à cette enquête m'a fait réfléchir sur l'usage que je faisais de la technologie au travail » ou encore « questionnaire plaisant et qui provoque la réflexion ». Ces raisons font que l'enquête déclarative analytique m'a toujours semblé en phase avec mon positionnement philosophique. Elle me permet d'entrer en interaction avec plus de personnes que je ne pourrais jamais interroger par entretiens, de recueillir leurs perceptions empiriques de la réalité que j'étudie afin de tenter de mieux comprendre les mécanismes qu'elle enclenche et engendre.

Modèles d'équations structurelles

J'analyse ensuite ces données à l'aide de diverses techniques, essentiellement basées sur les estimations et les probabilités. En cohérence avec mon positionnement ontologique réaliste, toute estimation implique qu'il y ait quelque réalité à estimer, qui ne peut entièrement être réduite à la mesure (par ex. la perception subjective) (Borsboom *et al.*, 2003). De la même manière, les modèles sont des représentations imparfaites de la réalité, par exemple quand ils

sont incomplets ou quand les mesures sur lesquelles ils s'appuient sont biaisées (distribution non-normale, biais de réponses).

Je suis naturellement enclin à employer des modèles d'équations structurelles (covariance ou PLS) avec des construits latents réfléchifs. Les construits latents réfléchifs, par définition, reflètent des entités « réelles » qui enclenchent des mécanismes causaux (Borsboom *et al.*, 2003). Ils reposent donc sur une ontologie réaliste, car ils se voient attribuer une existence indépendante de leurs mesures. Je les considère comme essentiels à l'obtention de résultats en cohérence avec mon positionnement philosophique. A l'inverse, j'évite les modèles formatifs, qui confondent mesures et construits, à la fois conceptuellement et statistiquement (Edwards, 2011).

Je prends pour exemple les recherches sur l'enracinement dans le travail (*job embeddedness*), qui utilisent traditionnellement des modèles formatifs. Ces recherches indiquent que l'enracinement est « causé » par des sentiments d'adéquation, de sacrifice et de liens (Lee *et al.*, 2014). Premièrement, l'usage de modèles formatifs nie par définition (Edwards, 2011) l'existence même de l'enracinement, ce qui me semble en contradiction avec la volonté de réunir ces trois sentiments sous un même construit – par ailleurs clairement défini –, et ce qui perturbe l'ontologie du construit en ne le positionnant ni dans le réalisme, ni dans le constructivisme. Deuxièmement, les modèles formatifs supposent que les mesures ne comportent pas d'erreur (Edwards, 2011), c'est-à-dire, par exemple, que la mesure du sentiment d'adéquation permet de capturer exactement le sentiment qui traverse l'individu. Ce présupposé ne tient généralement pas en sciences sociales, et encore moins pour le sentiment d'adéquation qui échappe souvent même à l'individu qui le ressent (Edwards *et al.*, 2006). Dans mes projets de recherche sur l'enracinement, j'utilise donc un construit réfléchif tel que celui de Crossley *et al.* (Crossley *et al.*, 2007), ce qui n'empêche en rien de définir et de mesurer l'enracinement de manière multi-dimensionnelle, comme ont pu le craindre d'autres auteurs (Lee *et al.*, 2014).

Régressions polynomiales quadratiques

Je regrette toutefois que les modèles d'équations structurelles ne permettent, pour le moment, pas suffisamment d'étudier l'adéquation personne-environnement, qui est au cœur de plusieurs de mes recherches [2 ; 5 ; 8 ; 9]. Les recherches sur l'adéquation distinguent l'adéquation perçue par les individus (approche dite *molaire*) et l'adéquation reconstituée par les chercheurs à partir des désirs et des situations vécues (approche dite *atomistique*) (Edwards *et al.*, 2006). L'approche molaire accepte les modèles d'équations structurelles car elle s'appuie sur un construit d'adéquation latent et des échelles unidimensionnelles (Cable and DeRue, 2002). L'approche atomistique est cependant peu adaptée aux modèles d'équations structurelles. Les désirs et les situations vécues peuvent certes être traités comme des construits latents, mais il n'y a actuellement pas d'accord sur la manière d'ensuite traiter le sentiment d'adéquation (Cheung, 2009; Edwards, 2009). Dans mon article sur le travail flexible [8], je suis parvenu à traiter le sentiment d'adéquation dans une approche atomistique, dans la mesure où mon sujet permettait de le reconstituer avec une différence algébrique entre désirs et situations vécues, ce qui n'est pas possible pour tous les types d'adéquations (Klein *et al.*, 2009). Traditionnellement, les recherches sur l'adéquation emploient des régressions polynomiales quadratiques (Edwards and Parry, 1993), telles que celles que j'emploie dans mon article sur le stress des e-mails [5]. Les régressions polynomiales quadratiques permettent, dans le cadre de recherches sur l'adéquation, d'établir des hypothèses complexes portant sur l'adéquation, l'inadéquation par excès, ou l'inadéquation par insuffisance entre désirs et situations vécues. Les hypothèses peuvent désormais s'affiner davantage avec les régressions par *splines* adaptatives (Edwards and Parry, 2017), qui permettent d'analyser des adéquations plus précises (par ex. légère inadéquation en excès, large inadéquation en excès) et ainsi gagner en compréhension de ces phénomènes.

Modèles de croissances latentes

Pour enrichir et fiabiliser mes résultats, j'ai récemment commencé à m'appuyer sur des données et des techniques d'analyses longitudinales. Dans notre article sur les menaces identitaires posées par la technologie [WP2], j'emploie des modèles de croissances latentes (*latent growth modeling*) pour étudier des changements temporels dans nos construits. Bien que ces modèles soient répandus dans les recherches en comportements organisationnels (Pitariu and Ployhart, 2010), ils sont à peine exploités dans les recherches en systèmes d'information (Benlian, 2015; Zheng *et al.*, 2014). J'y vois donc une opportunité de réaliser de nouvelles contributions en systèmes d'information, tant ces modèles permettent de densifier notre compréhension des mécanismes longitudinaux qui sous-tendent les phénomènes étudiés, particulièrement pour le stress et les menaces identitaires qui menacent l'homéostasie des individus (Carver, 2006) et invitent ainsi à des études longitudinales.

Construction d'échelles et analyses factorielles

Étant donné l'importance que j'attache à la fiabilité des instruments de mesure, j'ai naturellement cherché à développer mes compétences en construction et en validation d'échelles, puis à créer mes propres échelles. Plus particulièrement, tous mes projets quantitatifs comportent des tests de validation tels que l'alpha de Cronbach, la variance moyenne extraite (AVE) et la fiabilité composite (CR) pour s'assurer de la fiabilité des construits (Fornell and Larcker, 1981) et les analyses factorielles confirmatoires pour s'assurer de la fiabilité des modèles. Pour l'article dans lequel nous développons une échelle de mesure du techno-eustress [WP1], nous avons fait appel à un plus grand nombre de techniques afin de valider notre échelle. J'ai donc mené, en plus des tests précédents, des entretiens qualitatifs et des exercices Q-sort pour créer les items et valider leur contenu, des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires pour établir la cohérence et différence des dimensions (validités internes discriminantes et convergentes), des comparaisons de modèles pour établir la structure

dimensionnelle du construit (construit de second ordre), et des ratios hétérotrait-monotrait (HTMT) pour établir que le construit ne se confondait pas dans des construits similaires (validité discriminante). Enfin, j'ai employé les modèles d'équations structurelles (SEM) pour établir que le construit se comportait comme prévu dans son réseau nomologique d'antécédents et de conséquences (validité prédictive et nomologique). Je suis conscient que développer une nouvelle échelle nécessite aujourd'hui d'utiliser un nombre important de tests de validations sur de multiples échantillons, mais estime que ces prérequis contribuent à ce que les échelles rapprochent les expériences vécues de la réalité étudiée.

En poursuite de mon cheminement méthodologique quantitatif, je souhaite encore découvrir de nouvelles techniques telles que les méta-analyses ou le fsQCA, et renforcer mes compétences en analyses longitudinales, en protocoles expérimentaux et en analyses de modérations.

1.4.2. L'apport et la découverte d'autres méthodes

Méthodes mixtes

Il me semble impossible ou délicat de mener un projet quantitatif sans une compréhension préalable des phénomènes à étudier. Etant donné que je ne suis pas, en tant que chercheur, moi-même impliqué à temps plein dans ces phénomènes (par exemple, le recrutement) - et ne l'ai d'ailleurs jamais été car ayant directement rejoint le milieu académique -, je dois donc bâtir ma compréhension au contact de praticiens. Même Derek Pugh, théoricien positiviste des organisations à l'origine du *Aston Group* précédemment mentionné, affirme qu'il ne peut y avoir d'études quantitatives sans études qualitatives préalables (Greenwood and Devine, 1997). Les réalistes critiques affirment de leur côté que les études quantitatives invitent naturellement aux études qualitatives pour densifier la compréhension des phénomènes (Edwards *et al.*, 2014). Plus généralement, l'usage des méthodes mixtes se répand dans les projets réalistes critiques, et en phase avec ce positionnement philosophique, car ces méthodes permettent d'aller au-delà des causalités pour étudier des process et des mécanismes générateurs (Maxwell and Mittapalli,

2010). Il m'a donc également semblé naturel d'employer des méthodes mixtes pour mener mon projet de recherche. Comme pour tout projet en méthodes mixtes, il est nécessaire de s'interroger sur le séquençage et la priorisation des études quantitatives et qualitatives (Greene *et al.*, 1989). Par exemple, notre article paru dans *NTWE* [2] emploie un design séquentiel (Creswell and Clark, 2011) dans lequel une étude quantitative s'intéresse aux impacts des TIC sur le stress, et précède une étude qualitative qui étudie de quelles manières ces impacts se manifestent. Les résultats de la première étude nourrissent ainsi l'objet et le design de la seconde (Mingers, 2001), ce qui nous permet d'établir une compréhension affinée et cohérente du phénomène étudié. A l'inverse, pour l'article dans lequel nous développons l'échelle de techno-eustress [WP1], l'étude qualitative précède les études quantitatives car ces dernières n'auraient pu être menées sans une compréhension fine préalable du phénomène. L'usage de méthodes mixtes me permet donc de « trianguler » les phénomènes pour confirmer ou enrichir leur compréhension, dans un processus de rétroaction en réalisme critique (McEvoy and Richards, 2006).

Revue de littérature

Au fil des ans, j'ai eu l'opportunité de publier plusieurs revues de littérature [1 ; 3 ; 4 ; 7]. J'apprécie cette méthode car les compétences associées (identification et catégorisation d'articles, identification de pistes d'exploration) sont utiles à tout projet de recherche. Pour ce type d'articles, je m'appuie particulièrement sur l'approche des revues systématiques (Webster and Watson, 2002). Cette approche rigoureuse consiste à identifier des études, évaluer leurs contributions, les analyser, et présenter les résultats les plus solides et établis. Elle se base sur des protocoles définis en amont, pour que suffisamment d'études de qualité soient identifiées, pour que les résultats ne soient pas biaisés par les hypothèses des auteurs, et pour que la revue de littérature puisse être elle-même évaluée et inspectée (par ex. critères d'identification et d'exclusion d'articles). Je souhaiterais toutefois renforcer mes revues systématiques en

complétant l'approche de Webster et Watson (2002) avec celle de Briner et Denyer (2012), qui lui ajoute l'intervention d'un comité d'experts (*advisory group*) et l'usage de scores de qualité. Cette approche enracine donc davantage la revue de littérature systématique dans le positivisme, en renforçant le protocole permettant de sélectionner les articles à des fins prédictives (De Vaujany *et al.*, 2014), mais, ce faisant, l'éloigne également de mon propre positionnement en réalisme critique. En complément de nouvelles revues systématiques positivistes que je pourrais réaliser, et de méta-analyses que j'aimerais débiter, je cherche donc à m'ouvrir à de nouvelles manières de réaliser des revues de littérature. Parmi les approches interprétativistes (De Vaujany *et al.*, 2014), j'ai eu l'occasion de publier une « revue de revues » (Snyder, 2019) [7], et souhaiterais découvrir les revues de littérature narratives (Leary and Baumeister, 1997) et « méta-narratives » (Wong *et al.*, 2013), qui encouragent l'identification d'articles dans d'autres disciplines (par ex. pour étudier le technostress en sciences de gestion, en sciences de l'information, en santé, en sociologie, en droit et en histoire). Du fait de mon positionnement philosophique, j'aimerais évidemment réaliser une revue de littérature ancrée en réalisme critique (De Vaujany *et al.*, 2014). Ainsi, je pourrais m'appuyer sur un protocole de revue systématique que je maîtrise tout en incluant des théories multiples, afin cette fois de mettre en lumière des mécanismes générateurs communs ou complémentaires ainsi que leurs manifestations dans les réalités actuelles et empiriques, plutôt que des explications à visée prédictive. Parmi mes sujets d'intérêt, je pense que celui sur les « nouveaux modes de travail » se prêterait à un tel projet, tant il est traversé de paradoxes restant à démêler (De Vaujany *et al.*, 2014; Leonardi *et al.*, 2010; Mazmanian *et al.*, 2013).

Collecte et analyse de données qualitatives

Bien que mes projets soient essentiellement quantitatifs ou en méthodes mixtes, j'ai toujours nourri le désir de développer des projets purement qualitatifs. En parallèle de ma thèse (pour laquelle j'ai réalisé 23 entretiens), j'ai initié un projet qualitatif autour des désirs de télétravail,

en menant un entretien auprès d'un chef entreprise parti télétravailler quarante jours sur une île déserte en situation de survie et d'isolement. Manquant de compétences en méthodes qualitatives, j'ai proposé à mon collègue Philippe Mairesse de s'associer à moi pour ce projet. Ensemble, nous avons mené de nouveaux entretiens auprès de ce chef d'entreprise et élargi le projet à des internautes ayant été exposés à son récit extraordinaire. Pour coder, analyser et présenter ces données, nous nous sommes ensuite appuyés sur une méthodologie narrative interprétative (Clandinin, 2007). Cette méthodologie nous a permis d'étudier les mécanismes qui rendent ce récit fascinant et qui invitent les individus qui le découvrent à s'y identifier, même si leur travail est bien moins extrême (par ex. distanciation esthétique, identification fictionnelle). Elle nous a également invités à rédiger notre article [10] de manière narrative, notamment en présentant les citations de manière chronologique pour préserver la temporalité du récit et en proposant de longues citations pour y immerger le lecteur. Je collecte en ce moment de nouvelles données autour de l'apport des techniques d'écriture créative et science-fictionnelle pour la théorisation en sciences de gestion. J'ai également suivi deux formations sur les méthodes narratives dispensées par la *Social Research Association*, et souhaiterais développer de nouvelles compétences sur la théorie enracinée (*grounded theory*) et sur les études de cas comparatives.

2. EVOLUTION DE LA PENSÉE : PSYCHOLOGIE ET GESTION DU TRAVAIL VIRTUALISÉ

2.1. Psychologie et gestion des TIC du travail virtualisé

Encart 5. Micro-récit de science-fiction : « Le podcast ».

L'hôte du podcast dans lequel je suis invité a fini de me présenter. Je vérifie que mon micro est coupé et m'éclaircis la gorge. D'habitude, j'envoie ma doublure, mais j'ai cette fois-ci décidé d'aller moi-même au charbon.

« Jeff, comment en sommes-nous venus à employer des Salariés Non Humains ?

– À partir du moment où des IA ont pu communiquer entre elles et avec nous en autonomie, tout est devenu possible. Beaucoup de métiers ne consistent qu'à communiquer. Les vendeurs, les managers par exemple. Comme le texte n'était pas assez immersif, les IA se sont mises à converser de vive voix ou en visio, représentées par des avatars photoréalistes. »

Je vois quelques pouces verts se lever, c'est réconfortant.

« On ne distingue plus vraiment les humains des SNH ...

– Je n'arrive même plus à le faire moi-même ! Et j'étudie pourtant le phénomène depuis vingt ans. »

Je jette un œil aux statistiques. Je suis écouté par 632 auditeuses et 431 robots d'indexation.

« Allez, un sondage pour les *Homo sapiens* qui nous écoutent. Jeff est-il humain ? »

Le sondage est dépouillé en quelques secondes. 68% seulement pensent que je suis humain. Si c'est pour arriver à ce résultat, autant envoyer la doublure.

2.1.1. Stress issu des technologies de l'information et de la communication

Tableau 3. Synthèse des travaux sur le stress issu des TIC.

Contributions : Ces travaux apportent une compréhension interdisciplinaire (SI, CO, RH) du stress issu des TIC, par la réalisation de revues de littérature puisant dans ces différentes disciplines et d'articles empiriques positionnés en SI mais mobilisant des cadres théoriques et des méthodologies issus du CO (par ex. adéquation personne-environnement, régressions polynomiales quadratiques). Ils mettent particulièrement en lumière l'importance des perceptions subjectives dans le processus du stress issu des TIC (par ex. volume d'e-mails perçu plutôt que réel).

Méthodologies : Articles empiriques quantitatifs (enquêtes par questionnaires avec équations structurelles ou régressions) et revues de littératures.

Références :

[1] Stich, J.-F., Farley, S., Cooper, C. L., & Tarafdar, M. (2015). Information and communication technology demands: outcomes and interventions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 327–345.

[2] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stacey, P. (2017). Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 84–100.

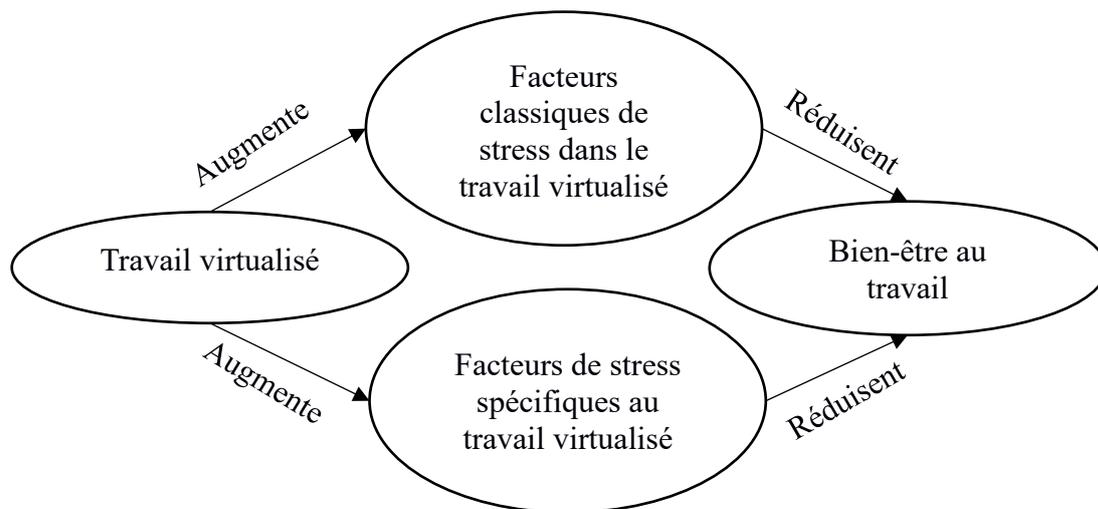
[3] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L. (2018). Electronic Communication in the Workplace: Boon or Bane?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1).

[5] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., & Cooper, C. L. (2019). Appraisal of Email Use as a Source of

- [6] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., & Cooper, C. L. (2019). E-mail load, workload stress and desired e-mail load: a cybernetic approach. *Information Technology & People*, 32(2), 430–452.
- [7] Stich, J.-F. (2020). A Review of Workplace Stress in the Virtual Office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 208–220.
- [9] Wenninger, H., Tarafdar, M., Stich, J.-F (in press). Email Overload: Technology-Fit Antecedents and Job-Related Outcomes. *DATA BASE for Advances in Information Systems*.
-

Je m'intéresse au stress issu des TIC depuis ma thèse [21], qui portait initialement sur le bien-être et les interactions virtuelles, puis plus précisément sur le stress issu des usages actuels et désirés de l'e-mail. Sur ce thème de recherche (voir Tableau 3), j'ai tout d'abord publié un certain nombre de revues de littérature [1 ; 3 ; 4 ; 7]. Ma première revue de littérature [1] traitait simultanément de l'impact des TIC sur le stress et sur la performance. Nous y distinguons les impacts en matière (1) d'attentes de réponses immédiates, (2) d'astreinte permanente, (3) de surcharge, et (4) de communications dégradées. Nous y identifions enfin des interventions permettant de mitiger ces impacts. Le fait de faire porter cette revue de littérature sur à la fois stress et performance, et à la fois impacts et interventions, était en phase avec les attentes du *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, qui publie des articles courts et à fort impact managérial. Une mise à jour de cette revue de littérature a été publiée en 2018 dans le même journal [3], avec toujours ce lectorat cible de praticiens souhaitant avoir accès aux savoirs les plus récents. Ces revues de littérature ont par la suite été déclinées en chapitres d'ouvrage [11 ; 12], qui entendent tisser des liens entre la littérature sur le stress issu des TIC et le technostress. Dans notre chapitre du *SAGE Handbook* [12], nous établissons notamment la distinction entre le stress issu de facteurs classiques (surcharge, équilibre vie privée – vie professionnelle, ...) augmentés par le travail virtualisé, et le stress issu de facteurs spécifiques au travail virtualisé (techno-surcharge, techno-invasion, ...) (voir Figure 1).

Figure 1. Impact du travail virtualisé sur le bien-être au travail (adapté de [12]).



Nous considérons que le travail virtualisé change les modalités de travail et, ce faisant, les manières dont le travail est source de stress. Les facteurs classiques de stress tels que la surcharge, l'équilibre vie privée – vie professionnelle, les relations de travail ou la sécurité de l'emploi (Faragher *et al.*, 2004) s'en trouvent donc changés. Notre revue de littérature propose que, généralement, le travail virtualisé aggrave ces facteurs classiques de stress, par exemple en isolant (Cooper and Kurland, 2002) ou suscitant des comportements agressifs ou de harcèlement (Baruch, 2005; Byron, 2008), en provoquant des comportements addictifs (Kakabadse *et al.*, 2007), en créant un sentiment d'astreinte permanente (Mazmanian, 2013) ou en augmentant la charge de travail (Barley *et al.*, 2011; Gupta and Sharda, 2008). En parallèle, le travail virtualisé engendre de nouveaux facteurs de stress propres à l'usage des TIC, tels que la techno-surcharge, la techno-invasion, la techno-complexité, la techno-insécurité ou la techno-incertitude (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). À titre de comparaison, la surcharge de travail consiste à avoir trop de travail à réaliser (Cooper *et al.*, 2001), tandis que la techno-surcharge consiste à être forcé par la technologie à intensifier son travail ou sa charge cognitive (par ex. surcharge informationnelle). Par ailleurs, toutes nos revues de littérature identifient un certain nombre d'antécédents individuels (par ex. compétence, personnalité, auto-efficacité) ou

organisationnels (par ex. soutien technologique, présence d'un *help desk*) et des mécanismes de mitigation du stress ou du technostress (par ex. groupes de parole, fonctionnalités technologiques).

En 2019, peu avant le début de la crise sanitaire, j'ai été invité à décliner une nouvelle fois cette maîtrise de la littérature en écrivant un article à destination d'architectes dans le journal *Intelligent Buildings International* [7]. Après avoir déjà écrit quatre revues de littérature sur ce thème, je n'étais d'abord pas certain de pouvoir apporter de nouvelle contribution. Des échanges avec des architectes et le comité éditorial de la revue m'ont pourtant convaincu de la pertinence de partager mon expertise avec des chercheurs et des praticiens en architecture. Dans cette nouvelle revue de littérature, rédigée en auteur unique, l'angle portait cette fois sur la place du bureau dans le travail virtualisé. J'y explorais notamment les dynamiques qui poussaient les travailleurs hors du bureau et dans le travail virtualisé (par ex. chez eux) (Windeler *et al.*, 2017), les liens entre interruptions en face-à-face (Jett and George, 2003) et interruptions virtuelles (Addas and Pinsonneault, 2015), ou encore les charges de travail de ceux qui évitaient le bureau et de ceux qui devaient ou souhaitaient y rester (Golden, 2007; Yap and Tng, 1990). J'y évoquais également les manières de concevoir des bureaux hybrides ou espaces de coworking propices au travail virtualisé (Kojo and Nenonen, 2017; Leclercq-Vandelannoitte and Isaac, 2016; Venezia and Allee, 2007). Cette revue de littérature fut donc l'occasion, pour moi, d'adopter une approche interdisciplinaire faisant dialoguer psychologie du travail, système d'information, ingénierie et architecture (Appel-Meulenbroek, 2019). De plus, ce fut enfin un plaisir de constater que des architectes s'emparaient de cet article pour réfléchir à la prise en compte des enjeux du travail virtualisé pour la conception d'environnements de travail.

Le thème du stress issu des TIC a également fait l'objet d'explorations empiriques. Notre article « *Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study* » [2], issu de ma thèse par articles [21], étudie le stress issu à la fois de l'usage et

des souhaits d'usage de plusieurs outils de communication (e-mail, vidéoconférence, téléphone, messagerie instantanée, réseaux sociaux d'entreprise). Le stress y est étudié par de multiples facteurs (ressources, contrôle, relations, équilibre, charge, sécurité de l'emploi, conditions de travail) (Faragher *et al.*, 2004). La première partie de l'article, quantitative et sur la base de 504 réponses, montre que l'usage des TIC tend à augmenter le stress lié notamment à l'équilibre vie privée – vie professionnelle, et ce surtout pour les TIC synchrones (par ex. vidéoconférence), qui nécessitent de se couper de son environnement familial. Pour l'e-mail en particulier, nous avons constaté que le stress était lié à la fois à l'usage, mais aussi aux souhaits d'usage. En d'autres termes, les attitudes des individus envers l'e-mail contribuent également à l'impact de ce medium sur leur stress. Ce résultat est en phase avec l'idée que l'e-mail est à la fois source et « symbole de stress » (Barley *et al.*, 2011), car il cristallise les mécontentements (Pillet and Carillo, 2016) et devient donc ainsi, dans une sorte de prophétie auto-réalisatrice, perçu comme stressant au-delà de son impact réel (Barley *et al.*, 2011; Sumecki *et al.*, 2011). La deuxième partie de l'article, qualitative et sur la base de 23 entretiens, explore la question de comment et pourquoi les usages actuels et souhaités des TIC peuvent interagir pour créer du stress. Nous y identifions trois sources « d'inadéquations » potentiellement sources de stress. Premièrement, l'inadéquation entre les TIC désirées et celles disponibles dans l'organisation, communément étudiée sous l'appellation « adéquation tâches-technologies » (Goodhue and Thompson, 1995), peut être source de stress quand le travail est rendu difficile ou impossible par l'absence d'outils appropriés. Deuxièmement, le stress peut provenir d'une inadéquation entre les TIC désirées et celles imposées par les collègues, comme par exemple lorsque des employés sont sans cesse interrompus par des appels téléphoniques, alors qu'un e-mail asynchrone leur aurait suffi. Troisièmement, le stress peut provenir d'une inadéquation entre les TIC désirées par les membres de l'organisation. Tandis qu'un répondant déclare détester le téléphone, un de ses collègues nous confie « *je suis plus téléphone [...] j'essaye dans la mesure du possible de*

prévenir les gens en demandant 'est-ce que t'es dispo ?' et j'appelle dans la foulée ». Il s'agit là du résultat le plus important de notre étude, car il ouvre des perspectives de recherches autour des théories de l'adéquation personne-environnement (Edwards, 2008; Kristof-Brown *et al.*, 2005), en montrant notamment l'importance de l'adéquation entre individus d'une même équipe (Muchinsky and Monahan, 1987). Ces travaux exploratoires ont confirmé nos intuitions que les souhaits d'usage des TIC méritent d'être pris en compte au même titre que les usages. Ils nous ont également mis sur la piste que l'e-mail, malgré son ancienneté, était l'outil de communication à étudier en priorité, tant il semblait être, réellement et symboliquement (Barley *et al.*, 2011), générateur de stress.

C'est ainsi que ma thèse [21] se concentra progressivement sur le stress issu des e-mails en particulier. Nous nous sommes attachés empiriquement et méthodiquement à approfondir l'idée d'un stress pouvant provenir à la fois d'usages et de souhaits d'usage d'e-mail, dans plusieurs articles [5, 6] et à l'aide de plusieurs cadres théoriques. Dans l'article « *Appraisal of Email Use as a Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach* » [5], nous entendons mobiliser pleinement la théorie d'adéquation personne-environnement (Edwards, 2008; Kristof-Brown *et al.*, 2005), dans la poursuite des réflexions initiées précédemment [2]. Nous nous appuyons sur un échantillon de 118 salariés et sur les régressions polynomiales quadratiques (Edwards and Parry, 1993) pour montrer que le stress est maximisé à la fois par la surcharge et par la sous-charge d'e-mails, et minimisé lorsque la charge perçue correspond à la charge souhaitée. Jusque-là, le stress des e-mails était essentiellement considéré sous le prisme de la surcharge (Dabbish and Kraut, 2006). Notre article met donc en lumière, quantitativement, un phénomène de sous-charge d'e-mails pouvant être ressenti comme tout aussi stressant que celui de surcharge. Il suggère ainsi la création d'échelles alternatives qui ne mesurent pas que la surcharge (Dabbish and Kraut, 2006). Il propose enfin de s'éloigner des mesures objectives de volume (par ex. 100 e-mails reçus) et d'expérimenter davantage le potentiel des mesures

subjectives et perceptives (par ex. « beaucoup d'e-mails reçus »). J'estime qu'il s'agit de mon article le plus abouti et ayant le plus d'impacts méthodologiques et théoriques. Notre article a été cité cinquante fois depuis sa parution en 2019.

Nous avons ensuite voulu explorer sous un autre angle les liens entre charge souhaitée et charge effective dans notre article « *Email Load, Workload Stress and Desired Email Load: A Cybernetic Approach* » [6]. Nous nous appuyons sur un échantillon de 504 répondants pour montrer qu'une charge élevée engendre du stress, que le stress diminue la charge souhaitée, et qu'une diminution de charge souhaitée entraîne une diminution de charge effective. Dans un mécanisme cybernétique (Carver, 2006), les individus cherchent ainsi à réguler le stress en rejetant l'e-mail puis en tentant de ramener leur charge d'e-mail à un niveau plus faible, conforme à leurs nouvelles attentes. Notre article permet de poser les bases d'une compréhension de certains mécanismes de coping face au stress des e-mails. Ces résultats sont à approfondir avec des études longitudinales ou des études qualitatives qui exploreraient, en complément, les possibilités de contrôle de la charge d'e-mails par les acteurs. Il est par exemple plus facile de réduire le nombre d'e-mails envoyés que de réduire le nombre d'e-mails reçus (Hiltz and Turoff, 1985), et plus facile pour les managers que pour les non-managers d'influer sur leur charge d'e-mails (Derks *et al.*, 2015) [WP3].

L'an dernier, mes collègues Helena Wenninger et Monideepa Tarafdar m'ont invité à les rejoindre pour travailler sur un article portant sur le stress des e-mails et l'adéquation entre usage souhaité, usage effectif, et usage souhaité par les collègues. A partir de données qualitatives (11 entretiens) et quantitatives (134 participants) issues d'une même entreprise, nous identifions et conceptualisons le phénomène d'usage de l'e-mail « par défaut » [9]. En l'absence de TIC correspondant à la fois aux souhaits des individus (adéquation personne-TIC) et aux tâches à accomplir (adéquation tâches-TIC), l'e-mail est utilisé par défaut, étant donné les multiples usages qu'il permet (par ex. communication asynchrone, partage de documents,

assignation de tâches, ...) (Bertin *et al.*, 2020; Ducheneaut and Watts, 2005). Cet usage de l'e-mail par défaut est cependant souvent jugé peu pertinent et inadapté par les utilisateurs, et contribue donc au sentiment de surcharge et d'inefficacité. Contrairement à certains de mes articles précédents, l'e-mail est ici replacé dans un ensemble de TIC (Jung and Lyytinen, 2014). Notre article tente d'expliquer pourquoi les utilisateurs sont constamment incités à recourir à l'e-mail plutôt qu'à d'autres TIC pour communiquer, et les conséquences de cet usage par défaut. Il identifie donc certaines raisons pour lesquelles l'e-mail reste un média de prédilection en entreprise, plus de cinquante ans après sa création, et malgré les nombreuses tentatives de le détrôner (Bertin *et al.*, 2020).

Depuis le début, j'ai donc consacré une grande part de mes travaux au stress et aux usages des TIC du travail virtualisé. J'ai parfois tenté de m'éloigner de l'e-mail pour étudier d'autres TIC, mais l'e-mail m'est sans cesse imposé par mes données et mes participants. Il reste le moyen de communication qu'aucun autre ne sait encore remplacer (Ducheneaut and Watts, 2005), qui cristallise les débats et les attitudes (Barley *et al.*, 2011) et qui rythme la vie de tous les employés de bureau. À ce titre, je suis convaincu qu'il mérite encore de nombreuses recherches.

2.1.2. Technostress

Tableau 4. Synthèse des travaux sur le technostress.

<p>Contributions : Ces travaux élargissent le réseau nomologique du technostress en identifiant des usages de la technologie positifs et stimulants (<i>techno-eustress</i>), en mettant en lumière de nouvelles formes de technostress portant sur la sous-charge plus que sur la surcharge, et en rapprochant la littérature du technostress de celle sur les menaces identitaires (qui s'appuie elle-aussi sur la théorie du stress transactionnel).</p>
<p>Méthodologies : Articles empiriques quantitatifs (enquêtes par questionnaires avec équations structurelles ou régressions) et revues de littératures.</p>
<p>Références :</p> <p>[4] Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: An agenda for research. <i>Information Systems Journal</i>, 29(1), 6–42.</p> <p>[5] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., & Cooper, C. L. (2019). Appraisal of Email Use as a Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach. <i>Journal of the Association for Information Systems</i>, 20(2), 132–160.</p> <p>[WP1] Tarafdar, M., Stich, J.-F., Maier, C., Laumer, S. Techno-eustress Creators: Conceptualization and</p>

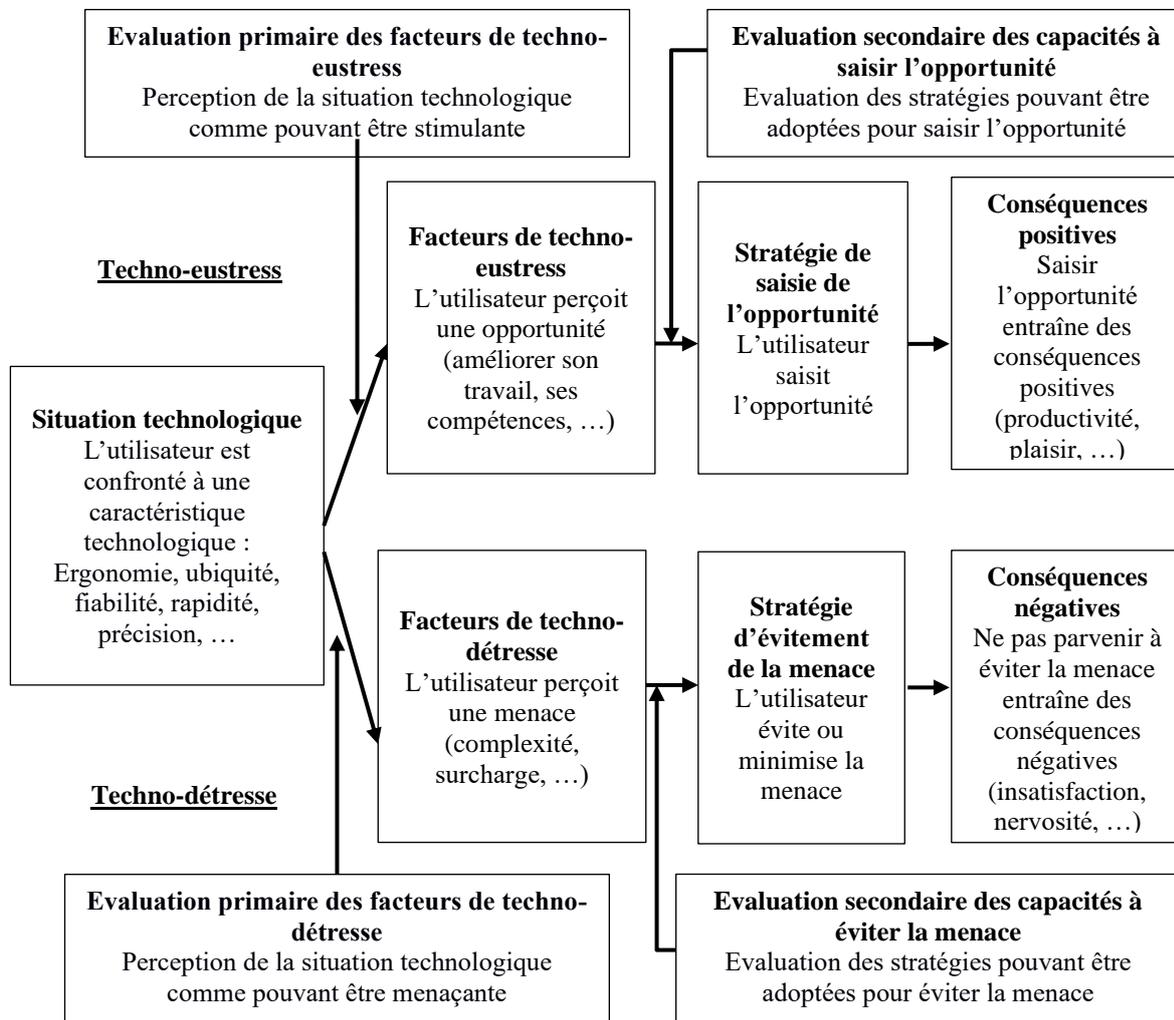
L'étude du technostress (voir Tableau 4) s'est imposée à moi dans une forme de hasard qui n'est pas vraiment. Mes travaux de thèse à l'Université de Lancaster étaient initialement fortement ancrés en comportement organisationnel, et dans les théories classiques de stress au travail (Cooper *et al.*, 2001). Cette discipline et ces théories empruntent peu aux systèmes d'information (Tarafdar and Davison, 2018), à tel point que j'ai mené ma première année de thèse sur le stress des e-mails sans même avoir connaissance du phénomène de technostress (Ragu-Nathan *et al.*, 2008). Monideepa Tarafdar, la plus grande experte du phénomène de technostress et à l'origine de sa découverte (Ragu-Nathan *et al.*, 2008; Tarafdar *et al.*, 2007), n'a rejoint mon comité de direction qu'en deuxième année de doctorat. Nous avons rapidement souhaité apporter à l'étude du technostress des cadres théoriques issus de la psychologie du travail et des comportements organisationnels.

L'article « *Appraisal of email use as a source of workplace stress: a person-environment fit approach* » [5] est celui qui a véritablement déclenché cette envie d'explorer le technostress sous différents angles. Bien que cet article traite essentiellement du stress issu de la messagerie professionnelle, et a été évoqué à ce titre dans la sous-partie précédente, le phénomène du technostress y apparaît en filigrane. Contrairement au phénomène de technostress qui repose essentiellement sur le modèle du stress transactionnel (Lazarus and Folkman, 1984; Ragu-Nathan *et al.*, 2008) et considère que le stress provient de l'excès de caractéristiques environnementales perçues (sur-charge, sur-sollicitation, sur-complexité, ...), le phénomène étudié dans l'article s'appuie sur la théorie d'adéquation personne-environnement (Edwards *et al.*, 2006) et considère le stress provenant à la fois de surcharge et de sous-charge d'e-mails. Pour le technostress, les instruments sont exclusivement tournés vers la surcharge, avec pour

exemple des indicateurs tels que « la technologie me force à travailler plus que ce que je ne pourrais » (Tarafdar *et al.*, 2007). Ces indicateurs ne permettent donc d'estimer ni les seuils de tolérance individuelle, ni les situations d'adéquation entre ces seuils et le travail, ni les situations d'inadéquation dans lesquelles ces seuils ne seraient pas atteints (par ex. sous-charge). Notre article contribue donc à l'étude du technostress en enrichissant la compréhension des perceptions du stress (*appraisals*), en apportant de nouveaux outils méthodologiques tels que les régressions polynomiales quadratiques (Edwards and Parry, 1993; Klein *et al.*, 2009), et en ouvrant des perspectives de recherches autour des régressions multivariées par *spline* adaptative, qui permettraient d'étudier de manière plus fine encore les évolutions de l'adéquation et de l'inadéquation (Edwards and Parry, 2017).

Ce premier apport théorique et méthodologique à l'étude du technostress nous a confortés dans l'idée que cette littérature pourrait bénéficier davantage de la psychologie du travail et des comportements organisationnels. Monideepa Tarafdar, Cary Cooper et moi avons donc poursuivi cette exploration interdisciplinaire dans l'article « The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: An agenda for research » [4]. Cet article visait à articuler les littératures en systèmes d'information, en psychologie du travail et en comportements organisationnels pour proposer, à l'étude du technostress, un cadre théorique capable de capturer les nuances passées et restant à découvrir de ce phénomène. Parmi ces nuances, nous nous sommes particulièrement intéressés au phénomène du *techno-eustress*, qui est, en quelque sorte, le pendant positif du technostress. Dans notre « triptyque du technostress », nous avons eu à cœur d'expliquer en quoi la technologie et le travail virtualisé pouvaient être sources, non pas de menaces, mais de stimulations. Notre cadre théorique (voir Figure 2) établit ainsi un parallèle entre le processus de technostress menaçant (*techno-détresse*) et celui du technostress stimulant (*techno-eustress*), toujours sur la base du modèle de stress transactionnel (Lazarus and Folkman, 1984).

Figure 2. Cadre théorique pour l'étude du techno-eustress et de la techno-détresse (adapté de [4]).



L'esquisse du processus de techno-eustress permet d'ouvrir la littérature sur le technostress, non seulement à celle de la psychologie positive (Compton and Hoffman, 2012; Ryan and Deci, 2001), mais aussi à toutes les études ayant précédemment porté sur des perceptions positives et des usages stimulants de la technologie (Li *et al.*, 2009; Rahrovani and Pinsonneault, 2020; Sun, 2012). Cette tentative semble avoir porté ses fruits, étant donné que l'article a été cité plus de 260 fois depuis sa parution en 2019. Il a alimenté les cadres théoriques de plusieurs articles traitant directement de ce phénomène nouvellement découvert du techno-eustress, ces articles ayant été publiés dans des revues prestigieuses (Benlian, 2020; Califf *et al.*, 2020; Maier *et al.*,

2021).

Le phénomène de techno-eustress ayant été esquissé, l'étape suivante a permis de l'approfondir et de mettre au point un instrument permettant de le mesurer, ce qui est relaté dans notre article « *Techno-eustress Creators: Conceptualization and Relationships with Techno-distress Creators* » [WP1], en cours de révision à *Information Systems Research*. Nous nous appuyons sur la théorie de l'auto-détermination (Deci and Ryan, 2008) et sur la littérature des usages stimulants de la technologie (Li *et al.*, 2009; Rahrovani and Pinsonneault, 2020; Sun, 2012) pour développer notre concept de techno-eustress. Sur le plan méthodologique, nous utilisons de multiples échantillons pour améliorer la définition du techno-eustress et la matérialiser en instrument de mesure. La liste initiale de dimensions du techno-eustress et d'items pour les mesurer a été produite suite à 7 entretiens et 28 exercices de Q-sorting. L'instrument a ensuite été validé (validités convergentes, discriminantes, fiabilité du construit, structure dimensionnelle) sur la base d'un échantillon de 341 réponses, puis d'un échantillon de 175 réponses, et enfin d'un échantillon longitudinal en deux points de collecte de 121 réponses. Nous validons ensuite les validités prédictives et nomologiques du concept de techno-eustress sur un échantillon de 664 réponses, en comparant notamment le techno-eustress au technostress, à la fatigue technologique et à la satisfaction utilisateur. Notre article apporte ainsi des éléments conceptuels et méthodologiques (en l'occurrence, un instrument) permettant d'étudier des expériences et usages de la technologie qui soient stimulants et épanouissants (Parker *et al.*, 2006; Ryan and Deci, 2001). D'une certaine manière, le techno-eustress est ici envisagé comme un antidote au technostress.

Tous ces projets deviennent emblématiques de ce que je définis comme « la psychologie et la gestion du travail virtualisé », dans la mesure où les cadres théoriques et les méthodologies de la psychologie du travail informent l'étude et la gestion du travail virtualisé (en l'occurrence, du technostress ou du stress issu des TIC). L'ensemble contribue ainsi à la fois au management

des systèmes d'information (en lui apportant des outils de la psychologie du travail) et à la psychologie du travail (en lui apportant la compréhension du travail virtualisé).

2.2. Psychologie et gestion des modes de travail virtualisé

Encart 6. Micro-récit de science-fiction : « Deux postes pour un candidat ».

Je suis invité à assister à un entretien de recrutement pour évaluer l'adéquation d'un candidat. J'ai breveté mon algorithme à contre-cœur, poussé par mon labo. Je lance la visio, en mode espionnage pour que le candidat ne me voie pas.

« Alan, vous postulez pour deux postes en contrôle de gestion. Parlez-nous succinctement de votre parcours. »

Il y a trois candidats dans la visio, ils se ressemblent vaguement. L'un d'eux prend la parole. « Alors moi c'est Alan, 50 ans dont 15 en contrôle de gestion dans l'industrie énergétique. Je maintiens deux Non Humains pour lesquels je cherche de nouveaux emplois. Je les laisse se présenter.

– Bonjour, je suis Alain. Je travaille pour Alan depuis 10 ans déjà, je crée des tableaux de bords et je traite environ un million de milliards d'opérations par seconde. »

« Et moi c'est Allen, trois pétaflops, j'ai été mis en service cette année et je fais de la gestion de stocks. »

La recruteuse conclut l'entretien. « Merci, ravie d'avoir fait votre connaissance. J'ai bien reçu les journaux d'activité et de maintenance. Nous avons tout ce qu'il nous faut, nous vous tiendrons informé. »

Alain et ses Non Humains se déconnectent, ils ont été entendus en à peine cinq minutes. Mon algorithme calcule une adéquation de 93,6% sur la base des données transmises et de l'entretien. Je transmets le score et reçois une réponse de la recruteuse dans la seconde :

« Merci Jeff d'avoir mis ton algorithme de matching à disposition. Les 100€ ont été versés sur ton compte. Julia, SNH en recrutement. »

2.2.1. Attitudes envers les modes de travail virtualisé

Tableau 5. Synthèse des travaux sur les attitudes envers les modes de travail virtualisé.

Contributions : Ces travaux confirment la désirabilité des modes de travail virtualisé (par ex. télétravail, horaires flexibles) pour les salariés mais aussi pour les candidats. Ils posent néanmoins certaines limites à cette désirabilité en montrant que les profondes mutations engendrées par la virtualisation du travail peuvent également menacer les identités professionnelles de ceux qui auraient préféré continuer à utiliser les TIC comme ils en avaient l'habitude.

Méthodologies : Articles empiriques quantitatifs (enquêtes par questionnaires avec équations structurelles ou croissances latentes).

Références :

[8] Stich, J.-F. (2020). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review*.

[WP2] Stich, J.-F., Akkan, R., Canhilal, K. Sudden Digitalization: an Identity Control Theory Approach to Identity Threat from IT Innovative Use. En cours de soumission à *Journal of Management Information Systems*.

Comme je l'ai abordé précédemment, le travail virtualisé comporte certains risques, mais offre également des avantages en matière d'autonomie, d'épanouissement, d'équilibre vie privée-vie professionnelle et est, à ce titre, souvent considéré comme un avantage social désirable (Gajendran and Harrison, 2007; Kröll *et al.*, 2018). Certains de mes travaux (voir Tableau 5) ont donc porté sur la désirabilité de ces modes de travail et mettent en lumière des attitudes contradictoires ou ambivalentes.

Mon article en auteur unique « *Flexible Working and Application Attraction: a Person-Job Fit Approach* », paru dans *Personnel Review* [8], fait suite à la sollicitation d'une start-up de recrutement spécialisée dans le travail virtualisé. Cette start-up souhaitait développer un algorithme permettant de suggérer des offres d'emploi à des candidats sur la base de leurs souhaits de « flexibilité » (autonomie temporelle, géographique, contractuelle). J'ai donc sollicité 92 utilisateurs de leur plateforme pour répondre à un questionnaire, puis lire des offres d'emploi et enfin indiquer leur sentiment d'adéquation. Les résultats devaient me permettre d'entraîner un algorithme d'apprentissage automatique visant à prédire le sentiment d'adéquation à partir des mots-clés contenus dans l'offre. Bien que ce projet d'algorithme n'ait pas encore abouti, j'ai fait le choix de publier quelques résultats préliminaires présentant un intérêt. Dans mon article, je suggère d'abord que la flexibilité est effectivement une caractéristique désirable. Les candidats souhaitent davantage postuler aux offres d'emploi qui satisfont leurs souhaits de flexibilité. Je montre ensuite que ce sentiment d'adéquation subjectif peut être reconstitué mathématiquement à partir des souhaits de flexibilité (exprimés par voie d'enquête déclarative) et de la flexibilité exprimée dans l'offre d'emploi (évaluée par un expert). Ce faisant, j'établis que la flexibilité crée un sentiment d'adéquation similaire à celui pour le salaire ou l'autonomie (Edwards *et al.*, 2006), à savoir que plus celle-ci est forte, plus

cela convient aux candidats. Mes résultats suggèrent donc que les recruteurs ont tout intérêt à expliciter dans leurs offres d'emploi la flexibilité qu'ils proposent, par exemple par l'apposition du label « *happy to talk flexible working* » ou le détail concret des modes de travaux proposés. Il s'agit d'une des seules études à tester l'impact de l'adéquation par équations structurelles (Cheung, 2009; Edwards, 2009) et à explorer les antécédents « objectifs » du sentiment subjectif d'adéquation (De Cooman *et al.*, 2019; Edwards *et al.*, 2006) – en l'occurrence sur la base de mots-clés. Je suis désormais en contact avec d'autres cabinets de recrutement et me suis associé à des collègues experts en apprentissage automatique pour tenter une nouvelle fois de transformer ces résultats et cette expertise en un algorithme de *job matching*.

Un deuxième projet également initié en 2017 se concentre sur le télétravail pratiqué et désiré par les travailleurs frontaliers résidant en France et étant salariés en Belgique, au Luxembourg, en Suisse ou en Allemagne. 172 résidents frontaliers dont 84 travailleurs frontaliers ont répondu à mon enquête déclarative envoyée par voie postale. Les résultats préliminaires montrent un fort enracinement des répondants dans leur pays de travail frontalier, et un faible enracinement dans leur pays de résidence. 37% des répondants préféreraient habiter dans un autre pays, et une très faible proportion s'implique dans la vie de leur commune de résidence. Dans mes données, la flexibilité concernant les horaires de travail (par ex. possibilité d'arriver plus tard ou de partir plus tôt) apparaît comme particulièrement utile pour susciter l'engagement citoyen et réduire le stress quotidien lié aux transports. Je ne peux étudier le télétravail en particulier sur la base de ces données car trop peu de répondants sont concernés par ce mode de travail virtualisé. Cependant, des entretiens menés dans le cadre d'un mémoire que j'ai supervisé suggèrent que le télétravail pourrait également ré-enchanter et redynamiser les lieux de résidence en permettant aux télétravailleurs de profiter des infrastructures et des commerces locaux et en s'impliquant davantage dans la vie scolaire de leurs enfants (par ex. rencontre d'autres parents). Bien qu'il ne semble pas y avoir de spécificité du télétravail frontalier (si ce

n'est législative), ce mode de travail peut également permettre à des travailleurs de réconcilier ou d'équilibrer des identités culturelles (pays de travail – pays de résidence) en conflit. Je poursuis donc ces réflexions et travaille sur la rédaction d'un premier article [WP4] à partir de ces données à destination de la *Revue de Gestion des Ressources Humaines*. Des résultats préliminaires ont été présentés en 2018 lors de la conférence annuelle de l'*Association for Borderlands Studies* [19].

Dans un troisième projet, Kubra Canhilal, Eren Akkan et moi-même étudions en quoi les individus confrontés à la virtualisation de leur travail peuvent se sentir menacés dans leurs identités professionnelles et avons rédigé un article à ce propos « *Sudden Digitalization : An Identity Control Theory Approach to Identity Threat from IT Innovative Use* » [WP2]. Nous avons constitué un échantillon longitudinal de 179 employés britanniques durant la période de confinement au Royaume-Uni. Nos résultats montrent que les individus se sentent menacés dans leurs identités professionnelles lorsqu'ils doivent utiliser la technologie de manière trop innovante ou avant-gardiste. Ces nouveaux usages cassent les routines habituelles et sont ainsi perçus comme des menaces, pouvant mener à des perceptions d'insécurité de l'emploi. Bien que le travail virtualisé soit généralement désirable [8], la virtualisation « soudaine » du travail (par ex. liée à la pandémie) peut ainsi engendrer des résistances et être perçue comme une menace. Nos résultats entendent donc contribuer à la littérature sur les menaces identitaires (Petriglieri, 2011) en étudiant l'impact de transitions brutales et en apportant au comportement organisationnel un instrument de mesure quantitatif des menaces identitaires issu des systèmes d'information (Craig *et al.*, 2019). Nous pensons contribuer à la littérature en systèmes d'information par l'application de méthodes longitudinales de croissances latentes – rarement utilisées dans cette discipline (Zheng *et al.*, 2014) – et par la suggestion que les usages innovants des TIC ne sont pas nécessairement positifs et bénéfiques pour les individus et les organisations (Li *et al.*, 2009). Notre article a été refusé par *Human Relations*, les relecteurs estimant que le

lectorat en comportement organisationnel n'était pas vraiment intéressé par l'étude d'attitudes envers des artefacts techniques. Par conséquent, nous repositionnons notre article en systèmes d'information et comptons le soumettre à nouveau à *Journal of Management Information Systems*.

Mes travaux ont donc exploré sous différents angles la désirabilité des modes de travail virtualisé, en soulignant certaines de leurs qualités (flexibilité, épanouissement personnel et familial) et certains de leurs potentiels (rendre les offres d'emploi et les zones de résidence plus attractives), mais en mettant également en lumière des attitudes négatives envers la virtualisation du travail.

2.2.2. Imaginaires des modes de travail virtualisé

Tableau 6. Synthèse des travaux sur les imaginaires des modes de travail virtualisé.

Contributions : Ces travaux explorent les mécanismes narratifs et imaginaires qui sous-tendent et rendent désirable le travail virtualisé. Ils invitent également à réfléchir à des manières créatives et décalées d'écrire et de théoriser la recherche en gestion (par ex. par l'usage de techniques d'écriture ou d'heuristique issues de la science-fiction).
Méthodologies : Articles empiriques qualitatifs (méthodes narratives) et recherche action auprès de chercheurs mis au contact d'auteurs de science-fiction.
Références :
[10] Stich, J.-F., Mairesse, P. (in press) Web Robinson : Vivre le Télétravail Extrême par Identification Narrative. <i>Revue Française de Gestion</i> .
[20] Stich, J.-F., Dandoy, A. (2022). Speculative Fiction Writing for Counterfactual Theorizing in Management Research. Presented at the <i>6th RGCS Symposium</i> , Montpellier, FR. Presented 21/01/22.

D'autres de mes travaux (voir Tableau 6) portent sur les imaginaires suscités par les modes de travail virtualisé [10]. En 2014, alors doctorant, j'appris par la presse qu'un patron venait de revenir de quarante jours de télétravail en autarcie et en solitude sur une île déserte. Ce cas unique d'isolement par et pour le télétravail suscita tout de suite ma curiosité. Je pris contact avec le « Web Robinson » Gauthier Toulemonde et mena ainsi mon premier projet de recherche qualitatif. Cette expédition comporte une part indéniable d'imaginaire. Elle germe dans l'esprit de Gauthier alors que, prisonnier de la foule dans le métro parisien, il se remémore un passage

sur l'île de Clipperton. Tout salarié de bureau a sans doute déjà entendu les sirènes du télétravail et envisagé de larguer les amarres. Mais beaucoup se heurtent au refus de leurs managers qui préfèrent voir « tout le monde sur le pont » (Hesseldahl, 2013). Avec mon collègue Philippe Mairesse, nous avons donc choisi d'étudier les caractéristiques du récit semi-fictionnel (Whiteman and Phillips, 2008) de Web Robinson qui suscitent l'identification et l'adhésion de ses auditeurs-lecteurs-spectateurs. Les personnes qui ont suivi l'expédition de Gauthier depuis les réseaux sociaux ont vécu en quelque sorte « par procuration » ce télétravail extrême, insulaire, réalisé en un lieu sublime car magnifique et affreusement sauvage en même temps. Notre article [10] montre ainsi que la fictionnalisation de phénomènes organisationnels a le pouvoir de faciliter leur compréhension et leur appropriation par les mécanismes d'identification narrative que le récit enclenche (défamiliarisation, catharsis, ...) (Barry and Elmes, 1997; Scheff, 2007). Longtemps après l'expédition Web Robinson, de nombreux salariés se sont retrouvés à télétravailler confinés depuis leur domicile, en situation de grande solitude. Nous avons présenté à quinze d'entre eux le récit de Gauthier, et les avons invités à y réagir puis à tenter de mettre eux-mêmes leurs expériences de télétravail en récit. Notre article entraperçoit le potentiel de la mise en récit de soi, de l'identification narrative à sa propre expérience (par ex. par la tenue d'un journal ou d'un blog), pour exprimer, comprendre et s'appropriier les expériences de télétravail. Il suggère également le partage de ces récits (par ex. dans des espaces de discussion) pour que les télétravailleurs et leurs managers puissent former, sur le modèle du dispositif narratif Web Robinson, des communautés de reconnaissance et de soutien – un archipel de télétravail.

En poursuite de ces travaux sur les imaginaires du travail virtualisé, je développe depuis 2021 une série d'initiatives autour des « sciences-fictions de gestion », en partenariat avec le festival des littératures de l'imaginaire Les Imaginales, qui se tient à Epinal et attire environ 40 000 visiteurs chaque année. Du 14 au 16 octobre 2021, nous avons organisé au sein des Imaginales

une expédition d'apprentissage collaboratif basée sur la méthodologie « Open Walked Event-based Experimentations » (OWEE ; Aubouin *et al.*, 2018), avec ma collègue Aurore Dandoy. Selon cette méthodologie, les participants déambulent et alternent entre visites improvisées et ateliers, leurs réflexions alimentant, en mouvement et en temps réel, une narration sous diverses formes (live tweets, vidéos, ...). Dans le cadre de notre #OWEESF (OWEE Science-Fiction), il s'agissait d'initier un ensemble de contributions (nouvelles, articles scientifiques ou journalistiques, ...) en allant à la rencontre d'écrivains, de chercheurs et de passionnés. Nous avons notamment échangé avec des écrivains SF (Floriane Soulas, Catherine Dufour, Ariel Kyrou) au sujet de l'écriture créative, et constaté de nombreuses similitudes avec l'écriture scientifique, par exemple en ce qui concerne les recherches documentaires et le recours aux raisonnements déductifs ou abductifs. Nous avons également remarqué que nos thèmes de recherche en sciences de gestion pouvaient être source d'inspiration pour ces écrivains. Notre initiative au sein des Imaginales 2021 s'est conclue par une table-ronde sur les « imaginaires et frontières du travail » dans laquelle je suis intervenu pour aborder les imaginaires du travail virtualisé. Du fait de l'enthousiasme suscité par cette première initiative, nous avons invité l'autrice SF Ketty Steward à animer un atelier d'écriture « sciences-fictions de gestion » le 15 décembre 2021. L'atelier se proposait d'apporter les outils de la fiction pour imaginer nos recherches dans l'incertain de l'après Covid19. Durant cet atelier, les 12 participants ont imaginé le monde en 2060 sur la base de grandes tendances, ont réalisé différents « échauffements créatifs » et ont finalement rédigé leurs propres récits visant à projeter leurs thèmes de recherche à l'horizon 2060. Leurs récits ont ensuite été assemblés par Ketty Steward dans un recueil intitulé « Petites libertés sous contrôle ». Cet atelier a été apprécié unanimement des participants, qui ont pris plaisir à projeter leurs thèmes de recherche bien plus loin qu'ils n'en avaient l'habitude. Cette expérience nous a conforté dans l'idée que les processus créatifs de la science-fiction (création d'univers, écriture créative) pouvaient servir d'heuristique de

recherche (Jaccard and Jacoby, 2020) ou de source d'inspiration à de nouveaux projets ou de nouvelles théories (Gendron *et al.*, 2017). C'est d'ailleurs l'idée que nous avons mis au cœur de notre communication « *Speculative Fiction Writing for Thought Experiments in Management Research* », présentée au 6^{ème} symposium RGCS [20]. En effet, les expériences de pensée sont communément utilisées à la fois en recherche (Jaccard and Jacoby, 2020) et en écriture SF et nous pensons donc que chercheurs et écrivains pourraient ainsi apprendre mutuellement de leurs techniques créatives.

Forts de ces premiers succès, nous avons obtenu début 2022 un financement de l'Université de Lorraine pour poursuivre et intensifier ces initiatives. En mars 2022, deux ateliers ont été proposés dans le cadre du festival Trans-Generative 2030. Un atelier d'écriture créative à destination de chercheurs, animé par Renée Zachariou, consistait à stimuler la créativité par le recours à l'écriture libre (écriture continue en flux de conscience). Une conférence, donnée par Jean-Claude Dunyach, portait sur l'écriture de demandes de subvention en s'appuyant sur des techniques issues de l'écriture de science-fiction. Ces deux ateliers nous ont permis, respectivement, de mieux surmonter le « syndrome de la page blanche » et d'apporter du « storytelling » à nos écrits techniques.

En mai 2022, nous avons organisé une nouvelle expédition d'apprentissage collaboratif OWEE au sein des Imaginales. En juin 2022, nous proposerons à notre réseau une formation sur les méthodes narratives animée par la *Social Research Association*. Enfin, nous travaillons à la réalisation d'une anthologie de sciences et de fictions du travail, qui réunira écrivains et chercheurs autour de thématiques communes et qui paraîtra courant 2023 aux éditions ActusSF. Bien que ces initiatives n'aient pas encore fait l'objet de publications académiques, elles ont permis de constituer un solide réseau d'une trentaine de chercheurs et d'écrivains intéressés par ces thématiques, de monter collectivement en compétences (par ex. méthodes narratives), de susciter l'intérêt du grand public et d'accroître la visibilité de nos partenaires (Université de

Lorraine dont l’IUT Hubert Curien d’Epinal voisin du festival Les Imaginales, chaire UNESCO d’ICN Business School) auprès de ce public. Je pense donc que nous sommes parvenus à bâtir un solide socle de recherche sur lequel nous pourrions nous appuyer pour initier des contributions académiques, par exemple en vue d’EGOS 2023 qui aura pour thème « *Organizing for the Good Life: Between Legacy and Imagination* » ou pour la rubrique « *Discoveries-through-Prose* » de la revue *AOM Discoveries*. À titre personnel, ces initiatives (voir Tableau 7) enrichissent mes travaux sur le travail virtualisé en leur donnant une dimension plus artistique, créative, prospective et qualitative, comme tentent de le démontrer les micro-récits qui parsèment ce mémoire.

Comme nous l’avons vu dans cette sous-partie, mes travaux se sont donc attachés à explorer et à encourager les mécanismes narratifs et imaginaires qui sous-tendent et rendent désirable le travail virtualisé.

Tableau 7. Récapitulatif des initiatives #OWEESF.

Octobre 2021	Expédition OWEE au sein des Imaginales, atelier, table-ronde
Décembre 2021	Atelier d’écriture
Janvier 2022	Présentation au symposium RGCS
Mars 2022	Atelier d’écriture créative Trans-Generative 2030 Conférence Trans-Generative 2030
Mai 2022	Expédition OWEE au sein des Imaginales, atelier, table-ronde
Juin 2022	Formation en ligne aux méthodes narratives
Courant 2022	Réalisation d’une anthologie aux éditions ActusF

3. POURSUITE DU CHEMINEMENT

3.1. Pistes en cours d'exploration

Encart 7. Micro-récit de science-fiction : « L'évaluation ».

Je rejoins la visio. J'attends cinq bonnes minutes que le directeur académique veuille bien me laisser entrer.
« Bonjour Jeff, bienvenue à cet entretien annuel d'évaluation. Je vois que vous avez rempli le formulaire.
– Bonjour David, oui, comme on me l'a demandé.
– 154 micro-articles publiés dans des revues classées, c'est pas mal.
– Oui, c'est 10 de plus que mes objectifs. Je suis particulièrement fier d'avoir pu mettre en lumière le phénomène du ...
– Il y a un peu de relâchement je vois. Vous aviez pour habitude de participer davantage à l'effort de guerre. Vous n'avez pas non plus été très ambitieux concernant vos perspectives de recherche, je ne vois que 10 projets.
– J'ai fêté mes 70 ans le mois dernier, David.
– Mon père a soufflé ses 85 bougies et il donne encore une conférence TED par semaine.
– Votre père ? Je vous croyais SNH ! »
David me jette un regard surpris. Le silence gênant qui s'ensuit me fait comprendre ma méprise et que je ne serai sans doute pas augmenté cette année.

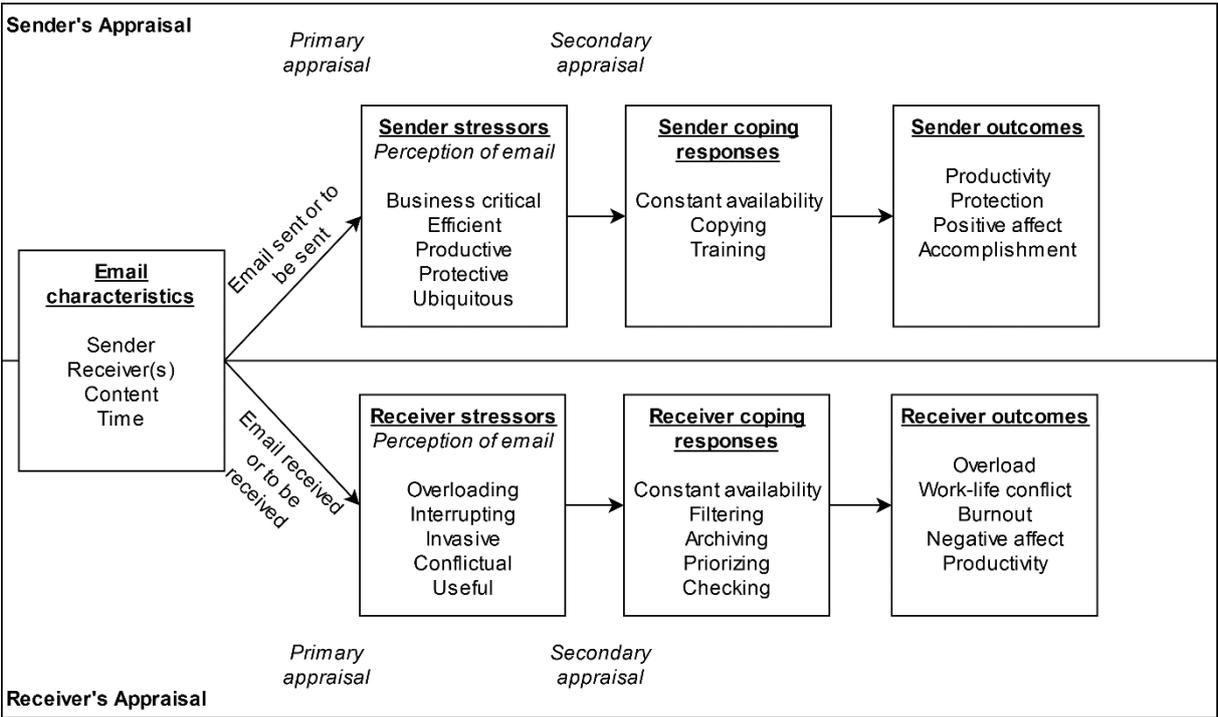
J'ai eu l'occasion de présenter dans la partie précédente mes travaux sur la psychologie et la gestion du travail virtualisé. Chaque article ouvre cependant de nouvelles perspectives et m'invite à initier de nouveaux projets, que j'entends détailler dans cette partie.

3.1.1. Pistes thématiques

J'ai pour projet ces prochaines années d'explorer un certain nombre de thématiques complémentaires à celles évoquées précédemment. Concernant le stress issu de l'usage des e-mails, je souhaite rédiger une revue de littérature conceptuelle à destination d'*Academy of Management Review* pour faire le bilan de décennies de recherches sur le sujet et mettre en lumière certaines tensions. L'e-mail est source d'ambivalence pour ses utilisateurs, partagés entre reconnaissance des gains de performance permis par cet outil (Sumecki *et al.*, 2011) et frustration liée à son usage (Dabbish and Kraut, 2006), entre autonomie permise par son asynchronicité et contrôle permanent exercé en tout temps et tout lieu (Mazmanian *et al.*, 2013).

En déconstruisant et en analysant le processus de communication par e-mail (par ex. Byron, 2008), nous nous apercevons également que l'expérience d'envoi d'e-mails est bien différente de l'expérience de réception. Le stress semble en effet essentiellement engendré par l'expéditeur au détriment du destinataire (Kalman and Ravid, 2015; Renaud *et al.*, 2006). Tandis que les expéditeurs délèguent des tâches (Friedman and Currall, 2003), se protègent (Skovholt and Svennevig, 2006) et envoient des messages à des centaines de collègues en un clic, les destinataires doivent faire face à des e-mails confus (Byron, 2008; Kruger *et al.*, 2005), nombreux, fréquents (Dabbish and Kraut, 2006) et difficiles à traiter (Kalman and Ravid, 2015). En quelque sorte, l'eustress des uns provoque la détresse des autres [2 ; 4 ; WP3]. Nous entendons ainsi schématiser ces tensions dans un modèle qui pourrait ressembler à celui présenté en illustration 3 et qui viserait à ouvrir de nouvelles perspectives de recherche sur cet outil de communication historique et à tenter de faire évoluer ses fonctionnalités au profit de ses nombreux utilisateurs.

Figure 3. Modèle des perceptions et du stress de l'e-mail.



Concernant le technostress, nous avons pour projet avec mes collègues Monideepa Tarafdar, Chris Mayer et Sven Laumer d'ouvrir de nouvelles perspectives au travers du prisme de la psychologie positive, du comportement organisationnel positif et des théories de l'auto-détermination (Wright, 2003). Nous souhaitons explorer les expériences positives et stimulantes de la technologie, dans une série de projets en cours [WP1 ; WP3] et futurs, et donc aller au-delà des sujets de la « techno-détresse » [4] et du « côté obscur de la technologie » déjà abondamment étudiés. Je compte tout de même poursuivre certains projets autour de ce « côté obscur », sous des angles nouveaux. La question des menaces identitaires de la technologie (Craig *et al.*, 2019) [WP2] me semble particulièrement porteuse. En effet, la littérature sur les menaces identitaires s'appuie fortement sur la théorie du stress transactionnel (Petriglieri, 2011), au même titre que la littérature sur le technostress. Il y a donc des points de convergence évidents. Ces deux littératures ont également jusque-là peu exploré les mécanismes de coping inhérents à leurs phénomènes respectifs. Avec mes collègues Kubra Canhilal et Olivier Berthod, nous étudions dans le cadre d'un projet Erasmus+ le technostress et les menaces identitaires liés à la virtualisation des métiers d'enseignement secondaire. Ce projet implique différents partenaires professionnels qui mèneront ces trois prochaines années des opérations de formation et d'animation de groupes de paroles visant à lutter contre le technostress au sein de la population des enseignants. Nous entendons donc démontrer l'efficacité de ces interventions en matière de coping. À titre personnel, je souhaiterais également étudier des formes plus extrêmes de technostress, telles que la technophobie critique (Jarrige, 2014), la cyberdéviance (Weatherbee, 2010) ou le sabotage, notamment en m'appuyant sur des méthodes narratives et des collaborations interdisciplinaires (par ex. avec des historiens). Ces formes de résistance extrêmes à la technologie me semblent manifester une volonté d'émancipation des acteurs qu'il m'intéresserait d'étudier dans une approche de réalisme critique.

Enfin, je souhaiterais densifier et multiplier mes travaux autour des modes de travail virtualisé.

Je suis en ce moment particulièrement intéressé par le nomadisme digital, qui semble traversé par une ambivalence accrue entre devoir d'hyperconnexion et désir de déconnexion (Leonardi *et al.*, 2010; Mazmanian, 2013) et entre surcharge et sous-charge de travail [5]. Ce mode de travail invite à réfléchir aux questions de « *digital detox* » (Cai *et al.*, 2020) et de mise en récit de son expérience (Bonneau and Aroles, 2021) [10]. La mondialisation de ce mode de travail m'incite également à vouloir étudier les différences culturelles d'usage et de perception des TIC (Díaz Andrade *et al.*, 2021). Pour ce faire, j'ai pour projet de réaliser un semestre sabbatique de recherche en Nouvelle-Zélande – destination prisée des nomades digitaux et pays à fort héritage culturel – et serais probablement reçu par le département en systèmes d'information d'*Auckland University of Technology*. Travailler sur de tels projets avec des collègues de cette université ainsi qu'avec mon collègue Wendelin Küpers me permettrait d'élargir mes horizons de recherche et d'expérimenter de nouvelles méthodes, plus qualitatives et narratives.

3.1.2. Pistes méthodologiques

Je souhaite par ailleurs explorer diverses pistes méthodologiques, évoquées brièvement en première partie de ce mémoire d'HDR. Concernant mes projets quantitatifs, il me semble utile de perfectionner les outils permettant de mesurer le sentiment d'adéquation (Edwards *et al.*, 2006). Les régressions multivariées par spline adaptative (Edwards and Parry, 2017) permettraient d'étudier avec plus de finesse les impacts de l'adéquation et de l'inadéquation. Les équations structurelles ne peuvent en ce moment que difficilement être employées pour l'étude de l'adéquation (Edwards, 2009) [8] alors que cette méthode d'analyse est extrêmement répandue désormais et permet d'étudier des modèles plus complexes et variés. Enfin, les théories de l'adéquation n'étudient pas encore suffisamment les origines « objectives » de l'adéquation (De Cooman *et al.*, 2019; Edwards *et al.*, 2006), ce que pourraient permettre des méthodes basées sur l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique [8 ; 17]. Cette boîte à outils de l'adéquation gagnerait aussi à être appliquée à des phénomènes tels que le

technostress [4 ; 5].

Concernant mes revues de littérature, je souhaiterais appliquer l'approche systématique de Briner et Denyer (Briner and Denyer, 2012), réaliser une méta-analyse – par exemple sur le technostress ou le stress issu des TIC –, et découvrir les revues de littérature en réalisme critique (De Vaujany *et al.*, 2014), les revues de littérature narratives (Leary and Baumeister, 1997) et méta-narratives (Wong *et al.*, 2013). Je souhaite cependant m'éloigner du thème du stress issu des TIC sur lequel j'ai déjà publié plusieurs revues de littératures [1 ; 3 ; 4 ; 7 ; 11 ; 12]. Je pourrais ainsi explorer de nouveaux thèmes tels que le *job matching*, les nouveaux modes de travail, ou la science-fiction de gestion.

Comme évoqué dans la partie précédente, certains de mes projets portent sur la narration, la (semi-)fiction et la science-fiction. J'ai donc suivi en mars dernier plusieurs formations sur les méthodes narratives, que je souhaiterais employer pour de futurs projets. Les méthodes narratives (Clandinin, 2007) visent à analyser les expériences individuelles à partir de récits « vécus et racontés » (Clandinin, 2007, p. 77). Contrairement à d'autres méthodes qualitatives, les méthodes narratives cherchent à préserver l'unité et la cohérence des récits et ne recourent donc que très peu à l'analyse thématique de citations individuelles (Smith, 2016). Le récit est ici l'unité d'analyse car les narrateurs (les personnes interrogées) s'en servent pour interpréter et présenter leurs expériences passées et présentes, pour envisager leur futur et pour construire et présenter leur identité. L'analyse ne porte donc pas tant sur des thèmes que sur des 'intrigues' (succession d'évènements caractérisant l'individu), des personnages marquants, ou des évènements critiques et leurs résolutions (Smith, 2016), ce qui permet au chercheur d'identifier des trajectoires de vies. Je vois ainsi plusieurs manières d'employer les méthodes narratives. Pour des projets sur le nomadisme digital, les méthodes narratives permettraient de comprendre les évènements ayant poussé ces ex-salariés à changer radicalement de vie. Étant donné que les nomades digitaux se mettent eux-mêmes souvent en récit (Aroles *et al.*, 2020), je pourrais par

exemple employer une « analyse narrative de la prestation » (Riessman, 2008) pour étudier à la fois leurs récits, leurs audiences et les raisons de production de ces récits à destination de ces audiences. Le sujet semble ainsi se prêter à des analyses narratives à la fois de ce qui est raconté et de ce que le récit produit en étant raconté (sur le narrateur, sur son audience). Enfin, les ateliers que j'ai organisé et auxquels j'ai participé autour de la science-fiction et de l'écriture créative m'invitent également à étudier des objets fictionnels (séries télévisées, films, romans) (Grimand, 2009), fictionnaliser mes données (Quintas, 2018) (par ex. pour une soumission à *Academy of Management – Discoveries-through-Prose*) ou travailler le style et la structure de mes écrits pour les rendre plus engageants et immersifs.

La psychologie et la gestion du travail virtualisé représentent donc des sujets qui n'ont pas encore été épuisés et je serais également ravi que ces pistes thématiques et méthodologiques puissent servir de base à d'éventuels sujets de thèse.

3.2. Capacités d'encadrement

Encart 8. Micro-récit de science-fiction : « 28 doctorants ».

Je consulte ma boîte mail pour l'unique fois de la journée. Un message attire mon attention :

Objet : Il est temps

Cher moi-même,

Tu as 70 ans maintenant. Il serait grand temps de prendre ta retraite, si ce n'est déjà fait. Ne laisse pas tes dernières années te filer entre les doigts.

Signé : toi-même en 2050 (envoyé depuis FutureMe.org)

À chaque fois que je m'envoie un mail dans le futur, je finis par l'oublier et il revient me prendre par surprise. Mais je l'attendais celui-ci. Cela fait quelque temps que je me pose la question. Je retarde depuis deux ans déjà, surtout parce que je n'ai pas envie de laisser tomber mes 28 doctorants, et qu'il en arrive chaque année plusieurs centaines dans mon laboratoire depuis que le master ne répond plus aux exigences des recruteurs. Il y a un côté réconfortant dans ce travail d'encadrement. Le monde change mais les doctorants n'ont jamais changé, leur curiosité reste insatiable et leur passion contagieuse. Alors peut-être que partir n'y changera rien non plus.

J'espère que les chapitres précédents attestent d'un certain niveau scientifique, du caractère original de ma démarche et de mon aptitude à maîtriser une stratégie de recherche, sur la base

d'un positionnement, d'une pensée en évolution et de perspectives de recherche. Je propose à présent quelques arguments permettant d'évaluer ma capacité à encadrer des travaux de recherche en autonomie.

3.2.1. Expériences d'encadrement

Les contextes dans lesquels j'ai pu encadrer plutôt que mener des travaux de recherche apportent quelques indices quant à ma capacité à superviser de futurs doctorants. Je tiens tout d'abord à préciser que je suis premier auteur sur la plupart de mes articles et que j'ai donc, à ce titre, souvent coordonné la réalisation des travaux de recherche afférents (pilotage de la collecte et de l'analyse de données, contacts avec les équipes éditoriales), bien que les collaborations aient toujours été relativement horizontales, basées sur des expertises complémentaires.

Travaux de relecture

Je contribue à l'amélioration de contributions académiques en tant que relecteur² pour des revues académiques internationales, notamment pour quatre des huit revues en systèmes d'information du « *Senior Scholars' Basket of Journals* »³ (*Information Systems Journal, Information Systems Research, Journal of AIS, MIS Quarterly*). Ma première relecture m'a été proposée en 2016 par un de mes directeurs de thèse, pour la revue *Information Technology & People*. Les relectures suivantes m'ont été confiées suite à la parution de mes articles, par identification de mes thèmes d'expertise. Je relis principalement des articles quantitatifs portant sur le technostress, mais il m'est également arrivé de relire des articles qualitatifs ou à méthodes mixtes, sur le technostress ou sur les TIC en général (par ex. hyperconnexion, usage des systèmes d'information). Dans mes relectures, je suis particulièrement sensible au cadre

² <https://publons.com/researcher/1308444/jean-francois-stich/peer-review/>

³ <https://aisnet.org/page/SeniorScholarBasket>

théorique et à la rigueur méthodologique. Je constate que beaucoup d'articles qui me sont envoyés pour relecture ne s'appuient sur aucun cadre théorique, ou s'appuient sur un assemblage maladroit de cadres théoriques. Je retourne souvent sur l'éditorial de Suzanne Rivard pour *MIS Quarterly* pour juger de l'utilité, de la clarté définitionnelle, de l'érudition, de l'originalité et des contributions (Rivard, 2014) des cadres théoriques proposés. Concernant la rigueur méthodologique, je suis particulièrement vigilant à la robustesse des instruments de mesure, car il me semble délicat de mesurer la température avec un thermomètre défectueux ... En méthodes quantitatives, et dans la lignée des ontologies réalistes, l'instrument de mesure est le principal outil permettant de sonder « le réel ». En plus de vérifier les indicateurs classiques de robustesse (alpha de Cronbach, analyse factorielle confirmatoire, variance moyenne extraite, ...), je considère l'alignement des items et des concepts, pour que les arguments théoriques puissent être étudiés empiriquement. En lien avec les conseils proposés dans l'éditorial d'Arun Rai pour *MIS Quarterly* (Rai, 2016), je me concentre sur les points en lien avec mon domaine d'expertise, étaye mes commentaires de références, et propose des suggestions ouvertes et respectueuses des choix des auteurs. Bien que je cherche à accompagner les articles jusqu'à leur potentielle parution, je constate malheureusement que, parmi ma vingtaine d'articles relus, seuls trois ont été publiés. J'ai en tout cas le sentiment que les compétences acquises dans ces relectures, pour des revues et conférences prestigieuses, bénéficient non seulement à mon propre travail d'auteur, mais aussi à mes activités de supervision de mémoires de fin d'étude. Je tiens enfin à préciser que mes travaux de relecture, tout comme mes travaux de recherche, ont été menés surtout en anglais mais aussi en français, ce qui peut être un atout dans des supervisions de doctorants de plus en plus internationaux et invités à publier également en anglais.

Supervision de mémoires de fins d'études

Mes fonctions d'enseignant à ICN Business School m'ont amené à superviser chaque année

une dizaine de mémoires de fin d'étude en programmes Grande École, Bachelor, Executive MBA et École de coaching. Ces 52 mémoires supervisés sont tous en lien avec mes thèmes de recherche, à l'exception de la plupart des mémoires en Bachelor qui relevaient principalement du marketing (voir Tableau 8). 13 mémoires traitent par exemple du technostress, 12 du télétravail, et 8 de la digitalisation du recrutement.

Tableau 8. Mémoires supervisés depuis 2017.

Année	Sujet (Programme)
2017-2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Social identification in virtual teams : Could taking some distance help ? (<i>Grande École</i>) 2. Le technostress : Interaction entre la capacité de maîtrise de la technologie et l'estime de soi en entreprise (<i>Grande École</i>) 3. How can healthcare institutions prevent technostress and limit its effects among their employees ? (<i>Grande École</i>) 4. L'impact des nouvelles pratiques de travail sur le développement professionnel ? (<i>Grande École</i>) 5. Is there a specificity to cross-border telecommuting ? (<i>Grande École</i>) 6. Dans quelle mesure l'utilisation des courriers électroniques au travail influence-t-elle les émotions des salariés ? (<i>Grande École</i>) 7. Perception de l'usage des technologies dans le recrutement (<i>Grande École</i>) 8. How is cyberloafing affecting millenials' productivity in brazilian workplaces ? (<i>Bachelor</i>) 9. It's not what you know but who you know – the underestimated importance of professional networking (<i>Bachelor</i>) 10. Impact of performance appraisal on employee performance in Cambodia (<i>Bachelor</i>) 11. How are brand identity and brand heritage perceived by customers (<i>Bachelor</i>)
2018-2019	<ol style="list-style-type: none"> 12. Le « blurring » : Un phénomène qui s'intensifie avec l'apparition du smartphone ? (<i>Grande École</i>) 13. Comment les politiques de bien-être impactent-elles la satisfaction au travail et l'engagement ? (<i>Grande École</i>) 14. Dispositifs de régulation de l'usage des TIC en entreprise (<i>Grande École</i>) 15. Les soft skills, outils du manager de proximité comme tremplin organisationnel ? (<i>Grande École</i>) 16. L'impact du télétravail sur le contrôle des employés (<i>Grande École</i>) 17. Influencing factors of employee satisfaction and dissatisfaction in Chinese private companies (<i>Bachelor</i>) 18. The impact of social media on cosmetic surgery (<i>Bachelor</i>) 19. How should French manufacturer scope with governments' desires to eradicate diesel vehicles ? (<i>Bachelor</i>) 20. How social media is influencing consumers' decisions as they choose to open a bank account in France ? (<i>Bachelor</i>)
2019-2020	<ol style="list-style-type: none"> 21. Le télétravail altère-t-il les frontières et l'équilibre entre vie professionnelle

	et vie privée ? (<i>Grande École</i>)
	22. Virtual interaction at work : Various sales interactions compromise the worker's disconnection rights (<i>Grande École</i>)
	23. Répondre aux attentes des jeunes talents grâce à la mise en place du télétravail en entreprise (<i>Grande École</i>)
	24. Emotions in business relationships (<i>Grande École</i>)
	25. Les bases de connaissances communes dans les projets informations (<i>Grande École</i>)
	26. Les chatbots et la présélection des candidats dans le recrutement (<i>Grande École</i>)
	27. The influence of Big Data on marketing strategies and its impacts on consumer's privacy (<i>Bachelor</i>)
	28. How do a company adapt to automation without resorting to layoffs (<i>Bachelor</i>)
	29. Le coaching peut-il avoir un impact sur le bien-être au travail des téléconseillers ? (<i>Ecole de coaching</i>)
	30. Le coaching : Une approche pour traiter l'absentéisme dans les centres de relation client ? (<i>Ecole de coaching</i>)
	31. Coaching et accompagnement d'un changement disruptif dans l'industrie (<i>Ecole de coaching</i>)
	32. Réseaux et applis sont-ils des coachs virtuels ? (<i>Ecole de coaching</i>)
	33. Impact of HR integration practices on the voluntary turnover of acquired employees following the acquisition of a startup by an established business organization : A case study (<i>Executive MBA</i>)
	34. Manager's disengagement : Avoidable ? (<i>Executive MBA</i>)
2020-2021	35. Télétravail et COVID-19 : Isolement et sentiment d'appartenance (<i>Grande École</i>)
	36. Pourquoi devenir commercial freelance ? (<i>Grande École</i>)
	37. La manifestation du technostress chez les étudiants dans l'enseignement distanciel (<i>Grande École</i>)
	38. Les impacts de la Covid-19 sur le stress des enseignants expatriés : Le cas des lecteurs (<i>Grande École</i>)
	39. L'impact de la digitalisation sur le processus de recrutement (<i>Grande École</i>)
	40. Bien-être et interactions virtuelles au travail (<i>Grande École</i>)
	41. Quelle est la place du digital dans le monde de l'intérim et quels sont les outils essentiels pour permettre cette digitalisation (<i>Bachelor</i>)
	42. L'apport du coaching dans une transformation agile (<i>Ecole de coaching</i>)
	43. Le coaching augmenté : Comment élargir le champ des possibles ? (<i>Ecole de coaching</i>)
	44. L'identité et la performance au travail face à l'accélération de la transformation et la digitalisation des entreprises dans un contexte de pandémie (<i>Ecole de coaching</i>)
	45. Coaching et transformation digitale des entreprises (<i>Ecole de coaching</i>)
2021-2022	46. Technostress menaçant et/ou stimulant chez les auditeurs : Impacts paradoxaux de la technologie (<i>Grande École</i>)
	47. Digitalisation des ressources humaines (<i>Grande École</i>)
	48. Les différents types d'entretiens de recrutement et leurs impacts sur la satisfaction des candidats (<i>Grande École</i>)
	49. La stratégie d'e-leadership dans les organisations virtuelles et les équipes virtuelles (<i>Grande École</i>)

-
50. Digital Nomad : Plus qu'un mode de travail, une identité ? (*Grande École*)
 51. Coacher l'innovation de rupture technologique au sein d'une organisation : Entre ordre et chaos (*Ecole de coaching*)
 52. Intelligence artificielle et intelligence émotionnelle au service du coach 3.0 (*Ecole de coaching*)
-

Dans mon travail de supervision, j'encourage les étudiants à envisager leur mémoire comme un projet à gérer, en les aidant à définir des échéances et des livrables, et à construire des problématiques solidement ancrées dans la théorie, mais surtout réalisables au vu des terrains accessibles et des délais. Je vois toutefois une différence majeure avec les travaux de thèse que je pourrais être amené à superviser. Tandis que la thèse a pour ambition de réaliser des travaux scientifiques originaux et de permettre aux doctorants de développer des compétences de recherche (Code de l'éducation, Article L612-7), de les former « à et par la recherche »⁴, le mémoire vise plutôt à faire découvrir la posture de chercheur. Les six mois généralement alloués à la réalisation d'un mémoire semblent insuffisants à la réalisation de travaux susceptibles de faire significativement avancer les connaissances scientifiques. Lorsque je supervise un mémoire, je me concentre donc sur la question de comment faire découvrir le plus possible de la posture de chercheur dans le faible temps imparti. Je suis donc moins rigoureux en ce qui concerne le cadre théorique et les contributions à la recherche. Conscient que la sécurisation d'un terrain peut être chronophage, j'invite les étudiants à partir des terrains qui leur sont facilement accessibles, pour ensuite identifier les thèmes qu'ils pourront explorer sur ce terrain. Je les accompagne ensuite dans la réalisation de revues de littérature, en les familiarisant avec des outils tels que Google Scholar ou Zotero. Nous validons ensemble les questionnaires ou les guides d'entretien, car je suis sensible à la robustesse des instruments et je souhaite qu'ils mettent toutes les chances de leur côté pour que leurs résultats soient fructueux (par ex. hypothèses validées, résultats qualitatifs riches et originaux). Concernant l'analyse des

⁴ Avis et recommandations de la SFM sur la HDR en sciences de gestion – mise à jour 2021.

résultats, j'invite les étudiants à faire au mieux selon leurs compétences, en leur proposant des outils alternatifs, allant par exemple du simple tri croisé aux corrélations, aux régressions linéaires ou aux modèles d'équations structurelles. Je trouve ce travail de supervision extrêmement enrichissant, car il m'apporte de nouvelles idées ou envies de recherche.

Dans le cadre d'un module « assistance à la recherche » à ICN Business School, j'ai également eu l'occasion d'encadrer cinq assistants de recherche pour une durée de trois mois chacun. Pour le projet Web Robinson [10], Solène nous a aidés à cartographier les espaces de coworking nancéens et à aller à leur rencontre, en vue d'y collecter des données complémentaires. Cette collecte de données n'a finalement pas eu lieu du fait de la pandémie, mais les personnes rencontrées dans ces espaces restent désireuses de s'impliquer dans des projets futurs. Mariam nous a aidés à identifier des communautés en ligne de télétravailleurs (par ex. groupes Facebook) en vue de comparer leurs expériences de télétravail confiné au télétravail insulaire de Web Robinson. Terry a rédigé une synthèse des résultats de notre projet sur le télétravail frontalier [19 ; WP4] ainsi qu'un courrier pour remercier les communes ayant accepté de participer à notre étude. Ismail a collecté des témoignages d'étudiants sur le stress qu'ils ressentaient en utilisant l'e-mail. Enfin, Arthur a réalisé une étude de marché documentaire sur les algorithmes de *job matching* afin de pouvoir prendre contact avec des entreprises désireuses d'étudier ces sujets avec nous. Pour chacun de ces étudiants, j'ai rédigé une fiche de mission précisant exactement les attentes, les livrables et les échéances. Cette rigueur a été d'une grande utilité pour rendre fructueux un travail d'assistance à la recherche limité à seulement trois mois.

Enseignement doctoral

A un niveau doctoral, j'enseigne depuis trois ans les cours de *théorisation* et d'*épistémologie de la recherche* du programme PhD ICN. Ces cours sont en phase avec la rigueur théorique et méthodologique qui sous-tend mes travaux et mes activités de relecture et de supervision. Mes cours doctoraux n'adoptent pas d'approche exégétique, mais invitent plutôt les doctorants à

pratiquer directement les thèmes abordés sur leurs propres sujets de thèses. Par exemple, mon cours d'épistémologie alterne entre trente minutes de contenu (par ex. paradigmes ontologiques) et trente minutes d'application (par ex. « décrivez à votre voisin votre sujet de thèse de manière réaliste, puis de manière relativiste »). Je suis dans l'arène avec eux, car je me prête aux mêmes exercices et leur présente mes travaux dans de multiples perspectives. Les doctorants s'approprient ainsi ces contenus arides – a-t-on déjà croisé un doctorant qui se réjouissait d'un cours d'épistémologie ? – tout en faisant progresser leurs travaux et leurs réflexions. En parallèle, je partage avec eux des conseils pratiques leur permettant de naviguer plus aisément dans le milieu académique, en les aidant par exemple à identifier les paradigmes dominants des revues, des auteurs, des relecteurs, des directeurs de thèse ou des disciplines. Nous questionnons de ce fait l'importance des paradigmes dans les postures et les attitudes de recherche (Kuhn, 1962), et j'invite ainsi les doctorants à faire preuve d'ouverture d'esprit et de pragmatisme, afin qu'ils puissent guider leurs travaux sur la base de leurs questions de recherche, tout en ayant conscience qu'ils ne naviguent pas en territoires totalement neutres. Il me semble préférable que les doctorants « étudient ce qui les intéresse et leur est cher, l'étudient de la manière qui leur semble la plus appropriée, et utilisent les résultats pour générer des impacts positifs en phase avec leur système de valeurs » (Tashakkori and Teddlie, 1998, p. 30, traduction libre).

Dans mon cours de théorisation, je m'attache particulièrement à transmettre aux doctorants une boîte à outils heuristiques leur permettant de théoriser, *a priori* ou *a posteriori*, leurs données. J'aborde notamment, sur la base des outils heuristiques proposés par Jaccard et Jacoby (Jaccard and Jacoby, 2020), la génération d'inférences causales directes, indirectes, médiées ou modérées, la rédaction de définitions conceptuelles (Podsakoff *et al.*, 2016), la théorisation interdisciplinaire, et la théorisation ancrée. Je souhaite intégrer dans mes futurs cours les résultats de mes travaux sur les apports des littératures de l'imaginaire pour la théorisation

contrefactuelle [20] (Gendron *et al.*, 2017). Je pense que ces expériences d'enseignements doctoraux pourront m'être utile dans la supervision de futurs doctorants, compte tenu de l'importance de l'épistémologie et de la théorisation dans les travaux de recherche. Tandis qu'il existe aujourd'hui de multiples manières d'acquérir des compétences méthodologiques en toute autonomie, sans l'aide du directeur de thèse (cours en ligne, manuels), le savoir concernant l'épistémologie et la théorisation requièrent selon moi un dialogue qui n'est pas seulement intérieur, que je pense ainsi pouvoir mener avec des doctorants.

J'ai également eu l'opportunité d'être examinateur dans un jury de thèse du programme PhD ICN. A ce titre, j'ai formulé un certain nombre de remarques et de recommandations en vue d'une pré-soutenance, puis rédigé un avis en vue de la soutenance. Habitué aux travaux de relectures, je n'avais cependant jamais examiné une thèse doctorale, et ait découvert cet exercice à la lecture des avis de mes co-examineurs et en échangeant avec le directeur de thèse du candidat. Mon avis s'est donc concentré sur la capacité du candidat à soutenir, et sur certains points pouvant être clarifiés dans les échanges. Au fil des ans, deux opportunités de co-superviser une thèse se sont présentées, mais ne se sont malheureusement pas concrétisées. Dans les deux cas, les candidats souhaitaient initier un travail doctoral en parallèle de leurs activités professionnelles. Pour l'un, nous avons même commencé à négocier un contrat CIFRE avec une entreprise. Les deux candidats potentiels ont finalement choisi de suspendre leur projet de thèse pour le moment, du fait de l'intensification de leurs activités professionnelles. Je reste en contact avec eux et garde espoir de pouvoir les accompagner dans la réalisation de leur projet de travail doctoral.

Animation scientifique

Je suis depuis 2018 responsable adjoint de l'équipe de recherche « Organisation et Ressources Humaines » du CEREFIGE, laboratoire de sciences de gestion de l'Université de Lorraine, aux côtés du Professeur Loris Guery. Nous y animons une communauté de 76 chercheurs (dont 19

doctorants et 50 maîtres de conférences, professeurs des universités ou assimilés), en tenant des réunions mensuelles permettant d'échanger sur des papiers en cours ou de partager réussites et questionnements, en assistant les membres en matière de production et de diffusion de contributions intellectuelles, et en partageant des informations sur le laboratoire et sur les appels à projets. Notre équipe est composée d'une proportion équilibrée de chercheurs rattachés à ICN Business School et de chercheurs rattachés à l'Université de Lorraine. Nous proposons parfois dans nos réunions, en complément ou en remplacement de présentations classiques de papiers, des ateliers thématiques portant par exemple sur le publi-coaching, les sciences ouvertes (HAL et open access), l'Habilitation à Diriger des Recherches, ou la vie d'équipe.

Cette mission de responsable adjoint me permet de réfléchir régulièrement aux manières d'accompagner le travail de recherche. Elle me permet de relire et de commenter régulièrement des articles, en plus de mes activités habituelles de relecteur, et d'être au contact de doctorants, dans nos réunions d'équipe ou dans d'autres événements tels que la journée des doctorants. En ce moment, notre préoccupation est de pouvoir offrir à nos membres une vie d'équipe conviviale et enrichissante tout en prenant en compte le contexte sanitaire, le nombre important de membres, la virtualisation du travail (par ex. membres à Metz, à Berlin, en télétravail) et les barrières de langues – plusieurs membres n'étant pas francophones. Pour ce faire, nous avons fait l'acquisition d'un matériel facilitant les réunions hybrides, utilisons des techniques d'animation pensées pour inclure participants présents et distanciels, réservons certaines réunions pour des échanges en anglais, et tentons d'animer la vie d'équipe en dehors des réunions par des mails et, bientôt, par la création d'un espace de travail virtuel s'apparentant à un « métavers ».

Mes responsabilités dans cette équipe thématique me permettent donc d'approfondir ma connaissance du système universitaire et de m'y impliquer davantage. Elles me mettent en contact régulier avec les équipes administratives de l'Université de Lorraine, pour des questions

logistiques, des actions de copy-editing, des remboursements de frais de participation aux conférences, des demandes de doctorants potentiels. Je suis par ailleurs membre invité du conseil du laboratoire du CEREFIGE et assiste ainsi aux discussions stratégiques du laboratoire (financements, ouvertures de postes, ...). Je participe aux évaluations du laboratoire par l'HCERES en rédigeant des auto-évaluations de notre équipe thématique.

En parallèle de cette mission de responsable adjoint d'équipe thématique, j'ai eu l'occasion d'organiser un évènement de recherche impliquant notamment l'Université de Lorraine, la chaire UNESCO d'ICN Business School, un groupe de recherche sur le travail collaboratif (RGCS-OWEE), et le festival des littératures de l'imaginaire Les Imaginales, autour du futur du travail. Cet évènement transdisciplinaire et artistique s'est tenu du 14 au 15 octobre 2021 à Epinal. Un atelier d'écriture s'est déroulé le 15 décembre 2021, suivi d'un autre en mars 2022. Je travaille en ce moment à l'organisation d'un évènement de recherche aux Imaginales de mai 2022.

Enfin, je me suis à plusieurs reprises impliqué dans de l'animation scientifique autour des sciences ouvertes, notamment en organisant un atelier interne autour de l'open access, de l'open science et de la visibilité scientifique, et en m'impliquant dans des groupes de réflexion universitaires sur ces thématiques.

Obtention de financements

Une part croissante du travail académique consiste à chercher et à obtenir des financements de recherche. Les recherches de financement sont également au cœur des projets doctoraux. Au fil des années, je pense avoir développé des compétences en la matière, pouvant être partagées dans le cadre de travaux de supervision. Mon doctorat à l'Université de Lancaster était financé sur une bourse d'enseignement d'une valeur de 40 000£. En plus de ce financement, mes travaux doctoraux ont bénéficié d'une bourse de recherche de la société Qualtrics (*Qualtrics Behavioral Research Grant*) d'un montant de 3 000\$, pouvant être utilisé pour recruter un panel

de répondants sur leur plateforme, ce qui m'a permis de mener l'étude principale de mon doctorat [2].

A mon arrivée à ICN Business School en 2016 comme professeur assistant, j'ai directement obtenu un financement de la Région Grand Est d'un montant de 50 000€ pour un projet portant sur le télétravail frontalier (« *Travailleurs frontaliers de la Grande Région : Attentes en termes de télétravail* »). Des premiers résultats de ce projet ont été présentés dans une conférence transdisciplinaire portant sur les frontières [19 ; WP4].

En 2020, j'ai participé à la création d'un consortium pour répondre à un appel à projet européen ERASMUS+ d'un montant total de 299 000€. Notre consortium n'a pas été retenu, mais nous avons soumis le projet à un nouvel appel ERASMUS+, cette fois-ci forts de partenaires additionnels, des évaluations recueillies lors de la première candidature, et en ayant pris la direction du consortium, pour un montant total augmenté à 389 546€. Notre projet a été accepté en octobre 2021 et s'intitule « *ITeachWell: Supporting educators in the two-way transition between traditional and IT-based TEACHing, perserving WELL being and reducing their technostress levels* ». Il s'agit de mon premier projet de recherche européen, et également du premier projet de recherche ERASMUS+ pour ICN Business School. Etant à la tête de ce consortium de huit partenaires, nous apprenons énormément sur la gestion de projets européens, le reporting, le contrôle budgétaire, et la collaboration internationale avec des partenaires non-académiques.

Enfin, je suis parvenu à obtenir plusieurs financements de l'Université de Lorraine à travers mon laboratoire de rattachement, le CEREFIGE, et le pôle scientifique de Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG). En 2021, le SJPEG a financé à hauteur de 13 500€ notre projet « *Stress, formes d'adaptation et transformations digitales dans un monde Post-COVID-19* », porté par Pierre Garner et impliquant également Loris Guery et Kubra Canhilal. Ce projet a fait l'objet d'une soumission à *Human Relations* [WP2]. En 2022, le

SJPEG a financé à hauteur de 12 500€ notre projet « #OWEESF Imaginales », que je porte en collaboration avec Élise Marcandella, Valery Krylov, Loris Guery, Klaus Peter Schulz et Kamel Mnisri. Nous menons en ce moment de multiples initiatives en lien avec les « sciences-fictions de gestion » dans le cadre ce projet. Ces financements universitaires m’ont permis de mieux comprendre les stratégies de financements internes, le fonctionnement du laboratoire et du pôle scientifique, et les contraintes du contrôle de gestion universitaire (mise en concurrence, budgets, ...). Ces compétences me semblent essentielles au travail de supervision, pour aider les doctorants à naviguer dans ce système et entre ces instances. Au total, j’ai contribué au financement de travaux de recherches à hauteur d’environ 516 000€ depuis 2013.

3.2.2. Approches pédagogiques

Un projet de recherche ne s’arrête pas à sa publication dans une revue académique. Bien souvent, le projet et ses résultats invitent à être diffusés et appliqués. Cette « valorisation » des travaux de recherche est bien souvent au cœur des appels à projet, comme par exemple dans notre projet ERASMUS+ où plusieurs « évènements multiplicateurs » sont planifiés en fin de projet. La valorisation semble également susciter de plus en plus d’intérêt parmi les doctorants, comme en atteste la popularité du concours « *Ma thèse en 180 secondes* », auquel j’avais moi-même participé durant mon doctorat [13]. Enfin, la valorisation permet d’ouvrir des opportunités de supervision en étant plus facilement identifié par des doctorants potentiels.

Une première façon pour moi de valoriser mes travaux est de les inclure dans mon enseignement. J’évoque donc mes travaux dans plusieurs de mes enseignements, et implique volontiers les étudiants dans mes réflexions en cours. Mon cours « *Digitalisation des Ressources Humaines* » en Master 1 est directement lié à mes travaux, et j’y aborde par exemple le technostress, le télétravail, le recrutement digital ou encore la science-fiction. Dans mes cours d’introduction aux ressources humaines en Bachelor 3, je dédie un chapitre au travail flexible qui génère chaque année d’intéressants débats avec les étudiants, comme par exemple cette

année autour du télétravail COVID-19 ou des métavers. Le cours que je donnais dans le programme Executive MBA comportait également un chapitre sur le technostress, et suscitait un fort intérêt auprès des étudiants, dont certains étant par ailleurs DRH.

J'ai ensuite partagé mes travaux dans des ouvrages ou des monographies, et ai plusieurs autres projets de cette nature en cours. Avec Monideepa Tarafdar, nous avons rédigé un chapitre pour une monographie parue en 2019 chez Springer [11], et un chapitre pour une monographie « SAGE Handbook » parue en 2021 chez SAGE [12]. Nous avons été récemment invités par Routledge pour rédiger à quatre mains un livre sur les côtés obscurs de la technologie au travail. Parmi mes autres projets d'ouvrages, je réfléchis à éditer une monographie sur le technostress, et travaille sur plusieurs ouvrages de vulgarisation, dont une anthologie de « sciences-fictions de gestion », un livre sur le technostress à destination de managers, un livre jeunesse sur le technostress, et un roman de science-fiction sur le futur du travail.

Enfin, je valorise mes travaux auprès des entreprises et de la presse, d'autant plus dans la période que nous vivons, où nombreuses sont les personnes et les organisations confrontées à une digitalisation du travail qui peut leur sembler difficile à appréhender. Au fil des ans, j'ai eu l'occasion d'intervenir lors de tables rondes réunissant de 30 à 140 participants, dans des émissions radio (*France Bleu Lorraine Sud*, podcast *Les Echos*) et dans une émission télévisée (*France 3 Grand-Est*). J'ai publié des articles dans la presse généraliste (*Le Monde*, *Les Echos*, *Ouest-France*, *Slate.fr*, *Management...*), dans la presse spécialisée (*HR Magazine*, *Monde des Grandes Ecoles et Universités*) et sur *The Conversation*. J'ai également remporté ou été finaliste de deux prix de journalisme (« Génération Mobilité » par *Orange*, *SIA Partners* et *Le Monde*). Je pense donc pouvoir partager mon expérience en matière d'écriture journalistique et d'interventions média auprès de doctorants qui souhaiteraient eux aussi valoriser leurs travaux de cette manière.

CONCLUSION

Encart 9. Micro-récit de science-fiction : « Ce n'est qu'un au revoir ».

Chers collègues,

L'e-mail n'est pas mort – la preuve, en voilà un, que j'ai moi-même écrit.

Je ne suis pas mort non plus, mais j'ai souhaité, à 70 ans, prendre ma retraite avant que cela n'advienne.

C'est donc avec une émotion toute particulière que je vous annonce cesser mes activités de recherche pour me concentrer sur d'autres activités tout aussi récréatives.

Cela fait 44 ans que j'ai soutenu mon doctorat, 38 ans que j'ai soutenu mon HDR. Tant d'années passées à vos côtés ! Le fait que je n'ai jamais pu rencontrer « en chair et en os » beaucoup d'entre vous n'enlève rien ni à la profondeur de notre amitié, ni à la richesse de nos collaborations (que certains qualifieraient péjorativement de « virtuelles »). Je suis reconnaissant d'avoir pu faire votre connaissance, et espère que nous garderons contact.

Je vous convie avec bonheur à participer à mon pot de départ. Il se tiendra le 1^{er} juillet 2060 chez moi, dans les Vosges, en France. Bien que des robots de téléprésence seront mis à disposition pour une participation hybride, je vous encourage à essayer d'y participer physiquement. Je m'acquitterai de toutes vos taxes kilométriques afin que cet obstacle législatif ne nous empêche pas, pour une fois au moins, de nous côtoyer.

Au plaisir de vous y voir et/ou de continuer à vous revoir,
Jean-François (Jeff) Stich

Ce mémoire avait pour objectif de démontrer le caractère original de ma démarche, mon aptitude à maîtriser une stratégie de recherche et ma capacité à encadrer de jeunes chercheurs, comme le requiert l'Habilitation à Diriger des Recherches. Au-delà de cet objectif académique, j'espère avoir pu vous partager un peu de ma passion pour la psychologie et la gestion du travail virtualisé. J'admets avoir quelque peu dépassé les limites de l'exercice projectif en vous proposant un aperçu de mes travaux en 2060. Ces micro-récits d'auto-science-fiction ne m'engagent pas contractuellement (et je ne saurais être tenu responsable de leur réalisation) mais laissent imaginer ou craindre de nombreuses mutations du travail virtualisé que je me ferais une joie d'étudier, si possible avec des collègues humains et de curieux doctorants.

LISTE DES PUBLICATIONS

Articles académiques

- [1] Stich, J.-F., Farley, S., Cooper, C. L., & Tarafdar, M. (2015). Information and communication technology demands: outcomes and interventions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 327–345.
- [2] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stacey, P. (2017). Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 84–100.
- [3] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L. (2018). Electronic Communication in the Workplace: Boon or Bane?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1).
- [4] Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: An agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42.
- [5] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., & Cooper, C. L. (2019). Appraisal of Email Use as a Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(2), 132–160.
- [6] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., & Cooper, C. L. (2019). E-mail load, workload stress and desired e-mail load: a cybernetic approach. *Information Technology & People*, 32(2), 430–452.
- [7] Stich, J.-F. (2020). A Review of Workplace Stress in the Virtual Office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 208–220.
- [8] Stich, J.-F. (2020). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review*.
- [9] Wenninger, H., Tarafdar, M., Stich, J.-F. (in press). Email Overload: Technology-Fit Antecedents and Job-Related Outcomes. *DATA BASE for Advances in Information Systems*.
- [10] Stich, J.-F., Mairesse, P. (in press) Web Robinson : Vivre le Télétravail Extrême par Identification Narrative. *Revue Française de Gestion*.

Chapitres d'ouvrage

- [11] Tarafdar, M., Stich, J.-F. (2019). Information and Communication Technology: Understanding Their Dark-Side Effects. In: Ray P., Sarkar R., Sen A. (eds) Economics, Management and Sustainability. Springer, Singapore.
- [12] Tarafdar, M., Stich, J.-F. (2021). Virtual Work, Technology and Wellbeing. In: Wall, T., Cooper, C.L., Brough, P. (eds) The SAGE Handbook of Organizational Wellbeing. SAGE Publications Ltd.

Communications

- [13] Stich, J.-F. (2014). Well-Being and Virtual Interactions at Work (Three-Minute Thesis). *Presented at the Lancaster University Postgraduate Research Conference, Lancaster, UK.* Presented 22/04/2014. <https://www.youtube.com/watch?v=UL3STaYA3MI>
- [14] Stich, J.-F. (2014). Well-Being and Virtual Interactions at Work: Have We Abandoned the Individual?. *Presented at the 64th annual meeting of the International Communication Association, Seattle, WA.* Preconference paper, Refereed, Presented 22/05/14.
- [15] Stich, J.-F. (2014). Investigating a Person-Environment Fit Approach to Stress and Virtual Interactions at Work. *Presented at the 64th annual meeting of the International Communication Association, Seattle, WA.* Work-in-progress paper, Refereed, Presented 24/05/14 in the 'research escalator' session.
- [16] Stich, J.-F. (2014). Stress and Virtual Interactions at Work: A Person-Environment Fit Approach. *Presented at the EAWOP Small Group Meeting on Opening New Frontiers in Person – Environment Fit Research, Amsterdam.* Paper, Refereed. Presented 15/10/2014 <https://www.youtube.com/watch?v=OBRhLA9Eq08>
- [17] Stich, J.-F. (2016). Matching Job Ads to Job Seekers' Needs for Flexible Working: A Machine Learning Algorithm to Predict Perceived Fit. *Presented at the 5th Global e-Conference on Fit.* Work-in-progress paper, Refereed, Presented online 08/12/16. <https://www.youtube.com/watch?v=J0bN7YfLu6I>
- [18] Stich, J.-F. (2017). Predicting Perceived Fit and Intentions to Apply from Job Offers Content and Job Seekers' Desires. *Presented at the Small Research Group Meeting on Person-Environment Fit, Antwerp, BE.* Work-in-progress paper, Refereed, Presented 29/07/17.
- [19] Stich, J.-F. (2018). Embedded in Two Countries: A Psychological Approach to Remaining a Cross-Border Commuter. *Presented at the Association for Borderlands Studies 2nd World Conference, Vienna, AT.* Work-in-progress paper, Refereed, Presented 11/07/18.
- [20] Stich, J.-F., Dandoy, A. (2022). Speculative Fiction Writing for Counterfactual Theorizing in Management Research. *Presented at the 6th RGCS Symposium, Montpellier, FR.* Presented 21/01/22.

Thèse

- [21] Stich, J.-F. (2016). *Email Stress and Desired Email Use.* Lancaster University.

Articles professionnels

- [21] Stich, J.-F. (2014, 27 avril). L'entreprise archipel, futur refuge des travailleurs nomades. *"Génération Mobilité 2014" by Orange, SIA Partners and Le Monde.*
- [22] Stich, J.-F., Gallineau, T. (10 July 2017). Coworking : pourquoi pas pour les salariés de grands groupes ?. *Les Echos Solutions.* <https://solutions.lesechos.fr/bureau-coworking/c/station-f-coworking-salaries-de-grands-groupes-4751/>
- [23] Stich, J.-F. (2018, 26 mars). Faut-il dématérialiser ses employés avec un aller simple pour

le cyberspace ?. *Monde des Grandes Ecoles et Universités*.
<http://www.mondedesgrandesecoles.fr/faut-il-dematerialiser-ses-employes-avec-un-allier-simple-pour-le-cyberspace/>

- [24] Stich, J.-F. (2019, 27 janvier). Sept bonnes raisons de ne pas répondre (tout de suite) aux e-mails. *The Conversation*. <http://theconversation.com/sept-bonnes-raisons-de-ne-pas-repondre-tout-de-suite-aux-e-mails-110322>
- [25] Stich, J.-F., & Mairesse, P. (2020, 19 mars). 40 jours de télétravail coupé du monde: Conversation avec le « Web Robinson » Gauthier Toulemonde. *The Conversation*. <http://theconversation.com/40-jours-de-teletravail-coupe-du-monde-conversation-avec-le-web-robinson-gauthier-toulemonde-134164>

Working papers

- [WP1] Tarafdar, M., Stich, J.-F., Maier, C., Laumer, S. Techno-eustress Creators: Conceptualization and Relationships with Techno-distress Creators. En cours de révision à *Information Systems Research*.
- [WP2] Stich, J.-F., Akkan, R., Canhilal, K. Sudden Digitalization: an Identity Control Theory Approach to Identity Threat from IT Innovative Use. En cours de soumission à *Journal of Management Information Systems*.
- [WP3] Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey P., Cooper C. L. Email Stress: A Review on Causes and Influences. En cours d'écriture pour *Academy of Management Review*.
- [WP4] Stich, J.-F. Flexibilité des Horaires de Travail et Engagement Citoyen. En cours d'écriture.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (2001), *Chaos of Disciplines*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Addas, S. and Pinsonneault, A. (2015), “The many faces of information technology interruptions: a taxonomy and preliminary investigation of their performance effects”, *Information Systems Journal*, Vol. 25 No. 3, pp. 231–273.
- Agarwal and Lucas. (2005), “The Information Systems Identity Crisis: Focusing on High-Visibility and High-Impact Research”, *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 3, p. 381.
- Appel-Meulenbroek, R. (2019), “Transdisciplinary workplace research; an essential network of disciplines”, *Intelligent Buildings International*, Vol. 11 No. 3–4, pp. 128–130.
- Aroles, J., Granter, E. and Vaujany, F.-X. de. (2020), “‘Becoming mainstream’: the professionalisation and corporatisation of digital nomadism”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 35 No. 1, pp. 114–129.
- Aroles, J. and Küpers, W. (2021), “Towards an integral pedagogy in the age of ‘digital Gestell’: Towards an integral pedagogy in the age of ‘digital Gestell’”, *Management Learning*, York.
- Aubouin, N., Aroles, J., De Vaujany, F.-X., Bohas, A., Fabbri, J., Cnossen, B., Haefliger, S., et al. (2018), *Walking the Commons: Drifting Together in the City*.

- Bailey, D.E. and Kurland, N.B. (2002), “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 4, pp. 383–400.
- Barber, L.K. and Santuzzi, A.M. (2015), “Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20 No. 2, pp. 172–189.
- Barley, S.R., Meyerson, D.E. and Grodal, S. (2011), “E-mail as a Source and Symbol of Stress”, *Organization Science*, Vol. 22 No. 4, pp. 887–906.
- Barry, D. and Elmes, M. (1997), “Strategy retold: Toward a narrative view of strategic discourse”, *Academy of Management Review*, Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, Vol. 22 No. 2, pp. 429–452.
- Baruch, Y. (2005), “Bullying on the net: adverse behavior on e-mail and its impact”, *Information & Management*, Vol. 42 No. 2, pp. 361–371.
- Baskerville, R.L. and Myers, M.D. (2002), “Information Systems as a Reference Discipline”, *MIS Quarterly*, Vol. 26 No. 1, pp. 1–14.
- Beaudry, A. and Pinsonneault, A. (2005), “Understanding User Responses to Information Technology: A Coping Model of User Adaptation”, *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 3, pp. 493–524.
- Benbasat, I. and Zmud, R.W. (2003), “The identity crisis within the IS discipline: Defining and communicating the discipline’s core properties”, *MIS Quarterly*, JSTOR, pp. 183–194.
- Benlian, A. (2015), “IT feature use over time and its impact on individual task performance”, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 16 No. 3, p. 2.
- Benlian, A. (2020), “A Daily Field Investigation of Technology-Driven Spillovers from Work to Home”, *MIS Quarterly*.
- Bertin, E., Colléaux, A. and Leclercq-Vandelannoitte, A. (2020), “Collaboration in the digital age: From email to enterprise social networks”, *Systèmes d’information & Management*, Vol. 25 No. 1, p. 7.
- Beth Watson-Manheim, M., Chudoba, K.M. and Crowston, K. (2002), “Discontinuities and continuities: a new way to understand virtual work”, *Information Technology & People*, Vol. 15 No. 3, pp. 191–209.
- Bhaskar, R. (1989), *Reclaiming Reality: A Critical Introduction to Contemporary Philosophy*, Routledge, London.
- Bia Figueiredo, M. and Kalika, M. (2010), *La Communication Électronique*, Economica, Paris.
- Bondarouk, T. and Brewster, C. (2016), “Conceptualising the future of HRM and technology research”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27 No. 21, pp. 2652–2671.
- Bonneau, C. and Aroles, J. (2021), “Digital Nomads: A New Form of Leisure Class?”, in Vaujany, F.-X. de, Aroles, J. and Dale, K. (Eds.), *Experiencing the New World of Work*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 157–178.
- Borsboom, D., Mellenbergh, G.J. and Van Heerden, J. (2003), “The theoretical status of latent variables”, *Psychological Review*, American Psychological Association, Vol. 110 No. 2, p. 203.
- Briner, R.B. and Denyer, D. (2012), “Systematic review and evidence synthesis as a practice

- and scholarship tool”, *Handbook of Evidence-Based Management: Companies, Classrooms and Research*, Oxford University Press, Oxford, pp. 112–129.
- Brown, S.A., Fuller, R.M. and Vician, C. (2004), “Who’s Afraid of the Virtual World? Anxiety and Computer-Mediated Communication”, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 5 No. 2, pp. 79–107.
- Browne, G.J., Pitts, M.G. and Wetherbe, J.C. (2007), “Cognitive stopping rules for terminating information search in online tasks”, *MIS Quarterly*, Vol. 31 No. 1, pp. 89–104.
- Byron, K. (2008), “Carrying Too Heavy a Load? The Communication and Miscommunication of Emotion by Email”, *Academy of Management Review*, Vol. 33 No. 2, pp. 309–327.
- Cable, D.M. and DeRue, D.S. (2002), “The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 5, p. 875.
- Cai, W., McKenna, B. and Waizenegger, L. (2020), “Turning it off: Emotions in digital-free travel”, *Journal of Travel Research*, Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA, Vol. 59 No. 5, pp. 909–927.
- Califf, C.B., Sarker, S. and Sarker, S. (2020), “The Bright and Dark Sides of Technostress: A Mixed-Methods Study Involving Healthcare IT”, *MIS Quarterly*, Vol. 44 No. 2, pp. 809–856.
- Carver, C.S. (2006), “Approach, Avoidance, and the Self-Regulation of Affect and Action”, *Motivation and Emotion*, Vol. 30 No. 2, pp. 105–110.
- Cheung, G.W. (2009), “Introducing the Latent Congruence Model for Improving the Assessment of Similarity, Agreement, and Fit in Organizational Research”, *Organizational Research Methods*, Vol. 12 No. 1, pp. 6–33.
- Clandinin, D.J. (Ed.). (2007), *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*, Sage Publications, Thousand Oaks, Calif.
- Compeau, D.R. and Higgins, C.A. (1995), “Computer Self-Efficacy: Development of a Measure and Initial Test”, *MIS Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 189–211.
- Compton, W.C. and Hoffman, E. (2012), *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing*, 2nd edition., CENGAGE Learning Custom Publishing, Australia ; Belmont, CA.
- Cooper, C.D. and Kurland, N.B. (2002), “Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 4, pp. 511–532.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. and O’Driscoll, M.P. (2001), *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L. and Kwok, O. (2017), “Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: a dysempowerment approach”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 28 No. 7, pp. 945–972.
- Craig, K., Thatcher, J.B. and Grover, V. (2019), “The IT Identity Threat: A Conceptual Definition and Operational Measure”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 36 No. 1, pp. 259–288.
- Creswell, J.W. and Clark, V.L.P. (2011), *Designing and Conducting Mixed Methods Research*,

SAGE, Thousand Oaks, CA.

- Crossley, C.D., Bennett, R.J., Jex, S.M. and Burnfield, J.L. (2007), “Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, p. 1031.
- Dabbish, L.A. and Kraut, R.E. (2006), “Email overload at work: an analysis of factors associated with email strain”, *Proceedings of the 2006 20th Anniversary Conference on Computer Supported Cooperative Work*, ACM, Banff, Alberta, Canada, pp. 431–440.
- D’Arcy, J., Herath, T. and Shoss, M.K. (2014), “Understanding Employee Responses to Stressful Information Security Requirements: A Coping Perspective”, *Journal of Management Information Systems*, Routledge, Vol. 31 No. 2, pp. 285–318.
- De Cooman, R., Mol, S.T., Billsberry, J., Boon, C. and Hartog, D.N.D. (2019), “Epilogue: Frontiers in person–environment fit research”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28 No. 5, pp. 646–652.
- De Vaujany, F.-X., Mitev, N.N., Smith, M. and Walsh, I. (2014), “Renewing Literature Reviews in MIS Research? A Critical Realist Approach”.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2008), “Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health.”, *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, Educational Publishing Foundation, Vol. 49 No. 3, p. 182.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. and Bakker, A.B. (2015), “Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 88 No. 1, pp. 155–177.
- Desanctis, G. (2003), “The Social Life of Information Systems Research”, *Journal of the Association for Information Systems*, Association for Information Systems, Vol. 4, pp. 360–376.
- Díaz Andrade, A., Techatassanasoontorn, A.A., Singh, H. and Staniland, N. (2021), “Indigenous cultural re-presentation and re-affirmation: The case of Māori IT professionals”, *Information Systems Journal*, Wiley Online Library, Vol. 31 No. 6, pp. 803–837.
- Diaz, I., Chiaburu, D.S., Zimmerman, R.D. and Boswell, W.R. (2012), “Communication technology: Pros and cons of constant connection to work”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 2, pp. 500–508.
- Donaldson, L. and Luo, B.N. (2014), “The Aston Programme Contribution to Organizational Research: A Literature Review: Aston Contribution to Organizational Research”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 16 No. 1, pp. 84–104.
- Ducheneaut, N. and Watts, L.A. (2005), “In Search of Coherence: A Review of E-Mail Research”, *Human-Computer Interaction*, Vol. 20 No. 1/2, pp. 11–48.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. and Jackson, P. (2012), *Management Research*, Sage Publications.
- Edwards, J.R. (2008), “Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress”, *The Academy of Management Annals*, Vol. 2 No. 1, pp. 167–230.
- Edwards, J.R. (2009), “Latent Variable Modeling in Congruence Research Current Problems and Future Directions”, *Organizational Research Methods*, Vol. 12 No. 1, pp. 34–62.
- Edwards, J.R. (2011), “The Fallacy of Formative Measurement”, *Organizational Research Methods*, Vol. 14 No. 2, pp. 370–388.

- Edwards, J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S. and Shipp, A.J. (2006), “The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 4, p. 802.
- Edwards, J.R. and Parry, M.E. (1993), “On the Use of Polynomial Regression Equations as an Alternative to Difference Scores in Organizational Research”, *Academy of Management Journal*, Vol. 36 No. 6, pp. 1577–1613.
- Edwards, J.R. and Parry, M.E. (2017), “On the Use of Spline Regression in the Study of Congruence in Organizational Research”, *Organizational Research Methods*, p. 1094428117715067.
- Edwards, P.K., O’Mahoney, J. and Vincent, S. (Eds.). (2014), *Studying Organizations Using Critical Realism: A Practical Guide*, Oxford University Press, Oxford.
- Elie-Dit-Cosaque, C., Pallud, J. and Kalika, M. (2011), “The Influence of Individual, Contextual, and Social Factors on Perceived Behavioral Control of Information Technology: A Field Theory Approach”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 28 No. 3, pp. 201–234.
- Elie-Dit-Cosaque, C.M. and Straub, D.W. (2011), “Opening the black box of system usage: user adaptation to disruptive IT”, *European Journal of Information Systems*, Vol. 20 No. 5, pp. 589–607.
- Faragher, E.B., Cooper, C.L. and Cartwright, S. (2004), “A shortened stress evaluation tool (ASSET)”, *Stress and Health*, Vol. 20 No. 4, pp. 189–201.
- Fleetwood, S. (2005), “Ontology in Organization and Management Studies: A Critical Realist Perspective”, *Organization*, Vol. 12 No. 2, pp. 197–222.
- Fonner, K.L. and Roloff, M.E. (2010), “Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial”, *Journal of Applied Communication Research*, Vol. 38 No. 4, pp. 336–361.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), “Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 3, pp. 382–388.
- Friedman, R.A. and Currall, S.C. (2003), “Conflict escalation: Dispute exacerbating elements of e-mail communication”, *Human Relations*, Vol. 56 No. 11, pp. 1325–1347.
- Gajendran, R.S. and Harrison, D.A. (2007), “The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 6, pp. 1524–1541.
- Gendron, C., Ivanaj, S., Girard, B. and Arpin, M.-L. (2017), “Science-fiction literature as inspiration for social theorizing within sustainability research”, *Journal of Cleaner Production*, Elsevier, Vol. 164 No. 15, pp. 1553–1562.
- Gerards, R., de Grip, A. and Baudewijns, C. (2018), “Do new ways of working increase work engagement?”, *Personnel Review*, Vol. 47 No. 2, pp. 517–534.
- Gibson, C.B. and Gibbs, J.L. (2006), “Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 51 No. 3, pp. 451–495.
- Gibson, C.B., Gibbs, J.L., Stanko, T.L., Tesluk, P. and Cohen, S.G. (2011), “Including the ‘I’ in Virtuality and Modern Job Design: Extending the Job Characteristics Model to Include the Moderating Effect of Individual Experiences of Electronic Dependence and

- Copresence”, *Organization Science*, Vol. 22 No. 6, pp. 1481–1499.
- Golden, T.D. (2007), “Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions”, *Human Relations*, Vol. 60 No. 11, pp. 1641–1667.
- Golden, T.D. and Veiga, J.F. (2005), “The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings”, *Journal of Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 301–318.
- Goodhue, D.L. and Thompson, R.L. (1995), “Task-technology fit and individual performance”, *MIS Quarterly*, Vol. 19 No. 2, pp. 213–236.
- Greene, J.C., Caracelli, V.J. and Graham, W.F. (1989), “Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs”, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 11 No. 3, pp. 255–274.
- Greenwood, R. and Devine, K. (1997), “Inside Aston: A Conversation with Derek Pugh”, *Journal of Management Inquiry*, SAGE Publications Inc, Vol. 6 No. 3, pp. 200–208.
- Grimand, A. (2009), “Fiction, culture populaire et recherche en gestion. Une exploration croisée à travers la série Les Simpsons”, *Revue française de gestion*, Vol. 35 No. 194, pp. 169–185.
- Guba, E.G. and Lincoln, Y.S. (1994), “Competing paradigms in qualitative research”, in Denzin, N.K. and Lincoln, Y.S. (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Vol. 2, SAGE Publications, Inc., pp. 105–117.
- Guéry, L. (2001), “Les influences réciproques des Technologies de l’Information et de la Communication et du travail de l’encadrement intermédiaire: une approche par la théorie de la structuration”, *La GRH Dans La Société de l’information*.
- Gupta, A. and Sharda, R. (2008), “SIMONE: A Simulator for Interruptions and Message Overload in Network Environments”, *International Journal of Simulation and Process Modelling*, Vol. 4 No. 3–4, pp. 237–247.
- Heath, C. and Sitkin, S.B. (2001), “Big-B versus Big-O: what is organizational about organizational behavior?”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22 No. 1, pp. 43–58.
- Hesseldahl, A. (2013), “Yahoo Redux: HP Says ‘All Hands on Deck’ Needed, Requiring Most Employees to Work at the Office (Memo)”, *AllThingsD*, 8 October, available at: <https://allthingsd.com/20131008/yahoo-redux-hp-says-all-hands-on-deck-needed-requiring-most-employees-to-work-at-the-office-memo/> (accessed 19 March 2022).
- Hiltz, S.R. and Turoff, M. (1985), “Structuring Computer-mediated Communication Systems to Avoid Information Overload”, *Communications of the ACM*, Vol. 28 No. 7, pp. 680–689.
- Hovick, S.R.A., Meyers, R.A. and Timmerman, C.E. (2003), “E-mail communication in workplace romantic relationships”, *Communication Studies*, Vol. 54 No. 4, pp. 468–482.
- Isaac, H., Campoy, E. and Kalika, M. (2007), “Surcharge informationnelle, urgence et TIC. L’effet temporel des technologies de l’information”, *Management & Avenir*, Vol. 13 No. 3, pp. 149–168.
- Jaccard, J. and Jacoby, J. (2020), *Theory Construction and Model-Building Skills: A Practical Guide for Social Scientists*, 2nd édition., Guilford Press, New York.

- Jackson, T.W., Burgess, A. and Edwards, J. (2006), “A simple approach to improving email communication”, *Communications of the ACM*, Vol. 49 No. 6, pp. 107–109.
- Jackson, T.W., Dawson, R. and Wilson, D. (2001), “The cost of email interruption”, *Journal of Systems and Information Technology*, Vol. 5 No. 1, pp. 81–92.
- Janson, A., Söllner, M. and Leimeister, J.M. (2020), “Ladders for Learning: Is Scaffolding the Key to Teaching Problem-Solving in Technology-Mediated Learning Contexts?”, *Academy of Management Learning & Education*, Academy of Management Briarcliff Manor, NY, Vol. 19 No. 4, pp. 439–468.
- Jarrige, F. (2014), *Technocritiques*, La Découverte, Paris.
- Jett, Q.R. and George, J.M. (2003), “Work Interrupted: A Closer Look at the Role of Interruptions in Organizational Life”, *Academy of Management Review*, Vol. 28 No. 3, pp. 494–507.
- Jung, Y. and Lyytinen, K. (2014), “Towards an ecological account of media choice: a case study on pluralistic reasoning while choosing email”, *Information Systems Journal*, Vol. 24 No. 3, pp. 271–293.
- Kakabadse, N., Porter, G. and Vance, D. (2007), “Addicted to technology”, *Business Strategy Review*, Vol. 18 No. 4, pp. 81–85.
- Kalika, M., Charki, N.B. and Isaac, H. (2007), “La théorie du millefeuille et l’usage des TIC dans l’entreprise”, *Revue Française de Gestion*, Vol. 33 No. 172, pp. 117–129.
- Kalischko, T., Fischer, T. and Riedl, R. (2020), “Techno-unreliability: a pilot study in the field”, *Information Systems and Neuroscience*, Springer, pp. 137–145.
- Kalman, Y.M. and Ravid, G. (2015), “Filing, piling, and everything in between: The dynamics of E-mail inbox management”, *Journal of the Association for Information Science and Technology*, Vol. 66 No. 12, pp. 2540–2552.
- Kefi, H. (2010), “Mesures perceptuelles de l’usage des systèmes d’information : application de la théorie du comportement planifié”, *Humanisme et Entreprise*, Vol. 297 No. 2, pp. 45–64.
- Kefi, H., Kalika, M. and Saidani, N. (2021), “Dépendance au courrier électronique : effets sur le technostress et la surcharge informationnelle et répercussions sur la performance”, *Systemes d’information management*, Vol. 26 No. 1, pp. 45–83.
- King, J.L. (1993), “Editorial Notes”, *Information Systems Research*, INFORMS, Vol. 4 No. 4, pp. 291–297.
- King, J.L. and Lyytinen, K. (2006), *Information Systems: The State of the Field*, J. Wiley & Sons, Ltd, Chichester, England; Hoboken, NJ, available at: (accessed 25 February 2022).
- Klein, G., Jiang, J.J. and Cheney, P. (2009), “Resolving Difference Score Issues in Information Systems Research”, *MIS Quarterly*, Vol. 33 No. 4, pp. 811–826.
- Kline, R.B. (2015), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 4th ed., Guilford Press, New York.
- Kojo, I. and Nenonen, S. (2017), “Evolution of co-working places: drivers and possibilities”, *Intelligent Buildings International*, Vol. 9 No. 3, pp. 164–175.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C. (2005), “Consequences of Individuals’ Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization,

- Person–Group, and Person–Supervisor Fit”, *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, pp. 281–342.
- Kröll, C., Nüesch, S. and Foege, J.N. (2018), “Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 0 No. 0, pp. 1–30.
- Kruger, J., Epley, N., Parker, J. and Ng, Z.-W. (2005), “Egocentrism over e-mail: Can we communicate as well as we think?”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89 No. 6, pp. 925–936.
- Kuhn, T. (1962), “The structure of scientific revolutions”, *International Encyclopedia of Unified Science*, Vol. 2 No. 2.
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer publishing company, New York, NY, USA, available at: (accessed 7 March 2016).
- Leary, R.F. and Baumeister, M.R. (1997), “Writing Narrative Literature Reviews”, *Review of General Psychology*, Vol. 1 No. 3, pp. 311–320.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. and Isaac, H. (2016), “The new office: how coworking changes the work concept”, *Journal of Business Strategy*, Vol. 37 No. 6, pp. 3–9.
- Lee, T.W., Burch, T.C. and Mitchell, T.R. (2014), “The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1 No. 1, pp. 199–216.
- Lelièvre, A. (2021), “Ces start-up qui réenchangent le télétravail avec des bureaux virtuels”, *Les Echos*, 28 January, available at: <https://www.lesechos.fr/tech-medias/hightech/ces-start-up-qui-reenchangent-le-teletravail-avec-des-bureaux-virtuels-1285195> (accessed 26 March 2022).
- Leonardi, P.M., Treem, J.W. and Jackson, M.H. (2010), “The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements”, *Journal of Applied Communication Research*, Vol. 38 No. 1, pp. 85–105.
- Li, X., Hsieh, J.J. and Rai, A. (2009), “A motivational account for post-acceptance routine and innovative use: Introducing the concept of tri-dimensional intrinsic motivation”.
- Lim, V.K. (2002), “The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 5, pp. 675–694.
- Maier, C., Laumer, S., Tarafdar, M., Mattke, J., Reis, L. and Weitzel, T. (2021), “Challenge and hindrance IS use stressors and appraisals: Explaining contrarian associations in post-acceptance IS use behavior”, *Journal of the Association for Information Systems*.
- Mark, G., Voidsa, S. and Cardello, A. (2012), “A pace not dictated by electrons: an empirical study of work without email”, *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, ACM, pp. 555–564.
- Maxwell, J.A. (2012), *A Realist Approach for Qualitative Research*, Sage.
- Maxwell, J.A. and Mittapalli, K. (2010), “Realism as a Stance for Mixed Methods Research”, *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, SAGE Publications, Inc., 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States, pp. 145–168.

- Mazmanian, M. (2013), “Avoiding the Trap of Constant Connectivity: When Congruent Frames Allow for Heterogeneous Practices”, *Academy of Management Journal*, Vol. 56 No. 5, pp. 1225–1250.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W.J. and Yates, J. (2013), “The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals”, *Organization Science*, Vol. 24 No. 5, pp. 1337–1357.
- McEvoy, P. and Richards, D. (2006), “A critical realist rationale for using a combination of quantitative and qualitative methods”, *Journal of Research in Nursing*, Vol. 11 No. 1, pp. 66–78.
- McKinsey Global Institute. (2021), *The Future of Work after COVID-19*.
- Meijers, I. (2022), “100 % télétravail : le retour d’expérience de l’éditeur de logiciel Jamespot”, *Les Echos Executives*, 23 March, available at: <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/management/0701080520853-100-teletravail-le-retour-d-experience-de-l-editeur-de-logiciel-jamespot-347570.php#Xtor=AD-6000> (accessed 26 March 2022).
- Messenger, J.C. and Gschwind, L. (2016), “Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31 No. 3, pp. 195–208.
- Miner, J.B. (2006), *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, and the Future*, 3e édition., Routledge, Armonk, N.Y.
- Mingers, J. (2001), “Combining IS research methods: towards a pluralist methodology”, *Information Systems Research*, Vol. 12 No. 3, pp. 240–259.
- Muchinsky, P.M. and Monahan, C.J. (1987), “What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31 No. 3, pp. 268–277.
- Oppenheim, A.N. (1992), *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*, Continuum International Publishing Group Ltd., London.
- Orlikowski, W.J. and Iacono, C.S. (2001), “Research Commentary: Desperately Seeking the ‘IT’ in IT Research--A Call to Theorizing the IT Artifact”, *Information Systems Research*, INFORMS: Institute for Operations Research, Vol. 12 No. 2, p. 121.
- Parker, S.K., Williams, H.M. and Turner, N. (2006), “Modeling the antecedents of proactive behavior at work.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 3, pp. 636–652.
- Pepermans, R. and De Cooman, R. (2012), “Portraying fitting values in job advertisements”, *Personnel Review*, Vol. 41 No. 2, pp. 216–232.
- Petriglieri, J.L. (2011), “Under Threat: Responses to and the Consequences of Threats to Individuals’ Identities”, *Academy of Management Review*, Academy of Management, Vol. 36 No. 4, pp. 641–662.
- Pichault, F. and McKeown, T. (2019), “Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 34 No. 1, pp. 59–72.
- Pillet, J.-C. and Carillo, K.D.A. (2016), “Email-free collaboration: An exploratory study on the formation of new work habits among knowledge workers”, *International Journal of Information Management*, Vol. 36 No. 1, pp. 113–125.

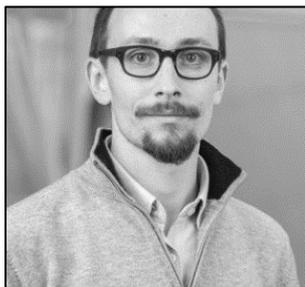
- Pinsonneault, A. and Boisvert, M. (2001), “The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature”, in Johnson, N.J. (Ed.), *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, Idea Group Publishing, Hershey, PA, pp. 163–185.
- Pitariu, A.H. and Ployhart, R.E. (2010), “Explaining Change: Theorizing and Testing Dynamic Mediated Longitudinal Relationships”, *Journal of Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 405–429.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Podsakoff, N.P. (2016), “Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences”, *Organizational Research Methods*, Vol. 19 No. 2, pp. 159–203.
- Putnam, H. (1992), *Realism with a Human Face*, Reprint édition., Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Quintas, A.J.J.G. (2018), “C’est arrivé près de chez vous: Enquête sur le meurtre d’un professeur des universités pour une question « d’authorship »”, edited by Brulhart, F., Grimand, A., Krohmer, C., Oiry, E. and Ragainne, A. *Revue Française de Gestion*, Vol. 44 No. 270, pp. 53–62.
- Raghuram, S., Hill, N.S., Gibbs, J.L. and Maruping, L.M. (2019), “Virtual Work: Bridging Research Clusters”, *Academy of Management Annals*, Vol. 13 No. 1.
- Ragu-Nathan, T.S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., and Qiang Tu. (2008), “The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation”, *Information Systems Research*, Vol. 19 No. 4, pp. 417–433.
- Rahrovani, Y. and Pinsonneault, A. (2020), “Innovative IT Use and Innovating with IT: A Study of the Motivational Antecedents of Two Different Types of Innovative Behaviors”, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 21 No. 4, pp. 936–970.
- Rai, A. (2016), “Editor’s Comments: Writing a Virtuous Review”, *Management Information Systems Quarterly*, Vol. 40 No. 3, pp. iii–x.
- Reeves, B. and Read, J.L. (2009), *Total Engagement: How Games and Virtual Worlds Are Changing the Way People Work and Businesses Compete*, 1er édition., Harvard Business Review Press.
- Reix, R., Fallery, R., Kalika, M. and Rowe, F. (2016), *Systèmes d’information et management des organisations*, 7e éd., Vuibert, Paris.
- Renaud, K., Ramsay, J. and Hair, M. (2006), “‘You’ve Got E-Mail!’ ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient’s Perspective”, *International Journal of Human-Computer Interaction*, Vol. 21 No. 3, pp. 313–332.
- Riessman, C.K. (2008), *Narrative Methods for the Human Sciences*, Sage.
- Rivard, S. (2014), “The Ions of Theory Construction”, *MIS Quarterly*, pp. iii–xiv.
- Robbins, S.P. and Judge, T. (2019), *Organizational Behavior*, 18th edition., Pearson, New York, NY.
- Robey, D. (2003), “Identity, legitimacy and the dominant research paradigm: An alternative prescription for the IS discipline: A response to Benbasat and Zmud’s call for returning to the IT artifact”, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 4 No. 1, p. 15.

- Rockmann, K.W. and Pratt, M.G. (2015), “Contagious Offsite Work and the Lonely Office: The Unintended Consequences of Distributed Work”, *Academy of Management Discoveries*, Vol. 1 No. 2, pp. 150–164.
- de la Rupelle, G., Fray, A.-M. and Kalika, M. (2014), “Messagerie électronique, facteur de stress dans le cadre de la relation managériale”, *Revue de gestion des ressources humaines*, Vol. 91 No. 1, pp. 13–28.
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2001), “On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52 No. 1, p. 141.
- Sayer, A. (2011), *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Scheff, T.J. (2007), “Catharsis and other heresies: A theory of emotion”, *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, NorthEastern Evolutionary Psychology Society, Vol. 1 No. 3, p. 98.
- Schneider, B. (1985), “Organizational behavior”, *Annual Review of Psychology*, Annual Reviews, US, Vol. 36, pp. 573–611.
- Shulzhenko, E. and Holmgren, J. (2020), “Gains from resistance: rejection of a new digital technology in a healthcare sector workplace”, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 35 No. 3, pp. 276–296.
- Skovholt, K. and Svennevig, J. (2006), “Email Copies in Workplace Interaction”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 12 No. 1, pp. 42–65.
- Smith, B. (2016), “Narrative analysis”, in Lyons, E. and Coyle, A. (Eds.), *Analysing Qualitative Data in Psychology*, SAGE Publications Ltd, Los Angeles, pp. 202–221.
- Snyder, H. (2019), “Literature review as a research methodology: An overview and guidelines”, *Journal of Business Research*, Vol. 104, pp. 333–339.
- Sumecki, D., Chipulu, M. and Ojiako, U. (2011), “Email overload: Exploring the moderating role of the perception of email as a ‘business critical’ tool”, *International Journal of Information Management*, Vol. 31 No. 5, pp. 407–414.
- Sun, H. (2012), “Understanding user revisions when using information system features: Adaptive system use and triggers”, *MIS Quarterly*, Vol. 36 No. 2, pp. 453–478.
- Tarafdar, M. and Davison, R. (2018), “Research in Information Systems: Intra-Disciplinary and Inter-Disciplinary Approaches”, *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 19 No. 6, pp. 523–551.
- Tarafdar, M., Qiang Tu, Ragu-Nathan, B.S. and Ragu-Nathan, T.S. (2007), “The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 24 No. 1, pp. 301–328.
- Tashakkori, A. and Teddlie, C. (1998), *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*, Sage, Thousand Oaks, Calif.
- Taskin, L. (2010), “La déspatialisation. Enjeu de gestion”, *Revue Française de Gestion*, Vol. 36 No. 202, pp. 61–76.
- Trahair, R.C. (1984), *The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo*, New Brunswick,(USA): Transaction Books.
- Vaghefi, I., Lapointe, L. and Boudreau-Pinsonneault, C. (2016), “A typology of user liability to

- IT addiction”, *Information Systems Journal*, p. n/a-n/a.
- Van Solingen, R., Berghout, E. and Van Latum, F. (1998), “Interrupts: just a minute never is”, *IEEE Software*, Vol. 15 No. 5, pp. 97–103.
- Vanderstukken, A., Proost, K. and Van Den Broeck, A. (2019), “Subjective PO fit in recruitment: is it always really ‘O’? Organizational values may be industry values, depending on temporal distance”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28 No. 5, pp. 602–615.
- Venezia, C. and Allee, V. (2007), “Supporting mobile worker networks: components for effective workplaces”, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 9 No. 3, pp. 168–182.
- Wajcman, J. and Rose, E. (2011), “Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work”, *Organization Studies*, Vol. 32 No. 7, pp. 941–961.
- Walsh, I., Gettler-Summa, M. and Kalika, M. (2016), “Expectable use: An important facet of IT usage”, *The Journal of Strategic Information Systems*, Vol. 25 No. 3, pp. 177–210.
- Walsh, I., Kefi, H. and Baskerville, R. (2010), “Managing culture creep: Toward a strategic model of user IT culture”, *The Journal of Strategic Information Systems*, Elsevier, Vol. 19 No. 4, pp. 257–280.
- Wang, Y. and Haggerty, N. (2011), “Individual Virtual Competence and Its Influence on Work Outcomes”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 27 No. 4, pp. 299–334.
- Weatherbee, T.G. (2010), “Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy”, *Human Resource Management Review*, Vol. 20 No. 1, pp. 35–44.
- Weber, R. (2003), “Still desperately seeking the IT artifact”, *MIS Quarterly*, Citeseer, Vol. 27 No. 2, pp. 183–183.
- Webster, J. and Watson, R.T. (2002), “Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review”, *Management Information Systems Quarterly*, Vol. 26 No. 2, p. 3.
- Whiteman, G. and Phillips, N. (2008), “The role of narrative fiction and semi-fiction in organizational studies”, *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organization*, SAGE Publications Ltd, pp. 288–299.
- Whitty, M.T. and Carr, A.N. (2006), “New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace”, *Computers in Human Behavior*, Vol. 22 No. 2, pp. 235–250.
- Windeler, J.B., Chudoba, K.M. and Sundrup, R.Z. (2017), “Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38 No. 7, pp. 977–995.
- Wong, G., Greenhalgh, T., Westhorp, G., Buckingham, J. and Pawson, R. (2013), “RAMESES publication standards: meta-narrative reviews”, *BMC Medicine*, Vol. 11 No. 1, p. 20.
- Wright, T.A. (2003), “Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24 No. 4, pp. 437–442.
- Yap, C.S. and Tng, H. (1990), “Factors associated with attitudes towards telecommuting”, *Information & Management*, Vol. 19 No. 4, pp. 227–235.
- Zheng, Z., Pavlou, P.A. and Gu, B. (2014), “Latent growth modeling for information systems: Theoretical extensions and practical applications”, *Information Systems Research*, INFORMS, Vol. 25 No. 3, pp. 547–568.

CURRICULUM VITAE

J e a n - F r a n ç o i s S T I C H



Mail: contact@jfstich.com

Téléphone: 0033659723233

Nancy, France

Je m'appelle Jean-François et suis professeur assistant à ICN Business School ainsi que responsable adjoint de l'équipe thématique Organisation et Ressources Humaines du CEREFIGE, laboratoire de sciences de gestion de l'Université de Lorraine. Mes intérêts de recherche portent sur la **psychologie et la gestion du travail digitalisé**, couvrant des thèmes tels que le technostress, les interactions virtuelles, la cyberdéviance, le télétravail, les nouveaux modes de travail, les attitudes envers la technique, ou la digitalisation des ressources humaines.

FORMATION

2013 – 2016: **PhD in Management** (Lancaster University Management School - AACSB, EQUIS, AMBA)

- Sujet de thèse : **Email Stress and Desired Email Use**
- Supervisé par Prof Cary L. Cooper, Dr Patrick Stacey et Prof Monideepa Tarafdar

2012 – 2013: **MSc in Organisational Behaviour** (Aston Business School - AACSB, EQUIS, AMBA) – Obtenu avec *Merit*

- Sujet de mémoire : **Leadership authentique dans les équipes virtuelles** (note : 80%)
- Supervisé par Drs Joanne Lyubovnikova et Claudia Sacramento

2009 – 2013 : **Master in Business Management** (EDHEC Business School - AACSB, EQUIS and AMBA)

2007 – 2009 : **Classe préparatoire économique et commerciale scientifique** (Lycée Kléber)

COMPÉTENCES

Langues

- ✓ **Anglais** : Courant (TOEFL: 115/120); **Français**: Langue maternelle; **Allemand** : Scolaire

Informatique

- ✓ **Logiciels de recherche** : statistiques (SPSS, R, MPlus), recherche qualitative (Atlas.TI, NVivo), collecte (Qualtrics, Sphinx), rédaction (Zotero, Microsoft Office, LibreOffice)
- ✓ **Logiciels d'enseignement** : Moodle, BlackBoard, PollEverywhere, TurningPoint
- ✓ **Autres logiciels** : Word, Excel, PowerPoint, Oracle's PeopleSoft, Odo
- ✓ **Langages de programmation** : statistiques (R, SPSS, MPlus), web (HTML, CSS, PHP, SQL)

Recherche

- ✓ **Quantitative** : statistiques descriptives, échantillonnage, comparaison de moyennes (ANOVA, t-test), **expérimentations, régressions, test d'hypothèses (médiation, modération, ...), modélisation en équations structurelles, échelles de mesure** (CFA, fiabilité, analyse factorielle, réduction de dimensions), **Adéquation Personne-Environnement** (régressions polynomiales quadratiques, méthode surface réponse), **analyses multiniveaux**.
- ✓ **Qualitative** : interviews, codage, analyse de contenu, **méthodes mixtes** (intégration de résultats quantitatifs et qualitatifs).
- ✓ **Recherche secondaire** : revue de littérature, théorisation.
- ✓ **Enseignement** : cours magistraux, TDs, création d'activités, collecte de feedback, suivi d'étudiants, notation d'examens, enseignement virtuel, supervision de recherche.

Tests professionnels : TOEFL: 115/120; GMAT: 610

MOOCs validés :

- ✓ **PLS-SEM** (PLS Academy).
- ✓ **Création de MOOCs** (France Université Numérique - ENS Cachan).
- ✓ **Introduction aux statistiques avec R** (France Université Numérique – Univ. Paris Sud).
- ✓ **Modélisation en équations structurelles (SEM) avec lavaan** (Udemy).

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (ACADÉMIQUE)

2019 – Aujourd’hui : **Responsable adjoint de l’équipe Organisation et Ressources Humaines**, *CEREFIGE, Université de Lorraine*.

- ✓ Animation d’une communauté de 76 chercheurs en sciences de gestion (organisation de réunions, relecture d’articles, soutien à la recherche, ...).

2016 – Aujourd’hui : **Professeur Assistant**, *ICN Business School*.

- ✓ 120 heures d’enseignement annuelles (cours et TDs, notation, examens)
- ✓ Exemples de cours : Ressources humaines, digitalisation des ressources humaines, théorisation, épistémologie de la recherche, comportement organisationnel, ...
- ✓ Niveaux : Bachelor, Master, MBA, PhD

2013 – 2016 : **Assistant d’enseignement**, *Lancaster University Management School*.

- ✓ 140 heures d’enseignement annuelles (TDs, notation, examens)

ARTICLES DANS DES REVUES À COMITÉ DE LECTURE

Stich, J.-F., Mairesse, P. (In press) **Web Robinson : Vivre le Télétravail Extrême par Identification Narrative**. *Revue Française de Gestion*. (CNRS cat. 2)

Tarafdar, M., Wenninger, H., Stich, J.-F. (In press) **Email Overload: Technology-Fit Antecedents and Job-Related Outcomes**. *DATA BASE for Advances in Information Systems*. (Cat. CNRS 4, ABS 2)

Stich, J.-F. (2020). **Flexible Working and Applicant Attraction: A Person-Job Fit Approach**. *Personnel Review*, 50(1). (CNRS Cat. 3, ABS 2)

Stich, J.-F. (2020). **A Review of Workplace Stress in the Virtual Office**. *Intelligent Buildings International*, 12(3).

Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., Cooper, C. L. (2019). **Email Load, Workload Stress and Desired Email Load: A Cybernetic Approach**. *Information Technology & People*, 32(2). (CNRS cat. 3, ABS 3)

Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey, P., Cooper, C. L. (2019). **Appraisal of Email Use as a Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach**. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(2). (CNRS cat. 2, ABS 4)

Tarafdar, M., Cooper, C. L., Stich, J.-F. (2019). **The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research**. *Information Systems Journal*, 29(1). (CNRS cat. 2, ABS 3)

Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L. (2018). **Electronic Communication in the Workplace: Boon or Bane?**. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1).

Stich, J.-F., Tarafdar, M., Cooper, C. L., Stacey, P. (2017). **Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study**. *New Technology, Work and Employment*, 32(1). (ABS 3)

Stich, J.-F., Farley S., Cooper, C. L., Tarafdar, M. (2015). **Information and communication technology demands: outcomes and interventions**. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1).

CHAPITRES D’OUVRAGES

Tarafdar, M., Stich, J.-F. (in press). **Virtual Work, Technology and Wellbeing**. In: Wall, T., Cooper, C.L., Brough, P. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Wellbeing*. Sage, London.

Tarafdar, M., Stich, J.-F. (2019). **Information and Communication Technology: Understanding Their Dark-Side Effects**. In: Ray P., Sarkar R., Sen A. (eds) *Economics, Management and Sustainability*. Springer, Singapore.

COMMUNICATIONS À CONFÉRENCES

- Stich, J.-F. (2018). **Embedded in Two Countries: A Psychological Approach to Remaining a Cross-Border Commuter**. Presented at the Association for Borderlands Studies 2nd World Conference, Vienna, AT. Work-in-progress paper, Refereed, Presented 11/07/18.
- Stich, J.-F. (2017). **Predicting Perceived Fit and Intentions to Apply from Job Offers Content and Job Seekers' Desires**. Presented at the Small Research Group Meeting on Person-Environment Fit, Antwerp, BE. Work-in-progress paper, Refereed, Presented 29/07/17.
- Stich, J.-F. (2016). **Matching Job Ads to Job Seekers' Needs for Flexible Working: A Machine Learning Algorithm to Predict Perceived Fit**. Presented at the 5th Global e-Conference on Fit. Work-in-progress paper, Refereed, Presented online 08/12/16.
- Stich, J.-F. (2016, February 26). **Wellbeing, technology use and attitudes towards technology**. ESRC Seminar on Big Data and indicators of wellbeing.
- Stich, J.-F. (2014). **Stress and Virtual Interactions at Work: A Person-Environment Fit Approach**. Presented at the EAWOP Small Group Meeting on Opening New Frontiers in Person – Environment Fit Research, Amsterdam. Paper, Refereed. Presented 15/10/2014.
- Stich, J.-F. (2014). **Investigating a Person-Environment Fit Approach to Stress and Virtual Interactions at Work**. Presented at the 64th annual meeting of the International Communication Association, Seattle, WA. Work-in-progress paper, Refereed, Presented 24/05/14 in the 'research escalator' session.
- Stich, J.-F. (2014). **Well-Being and Virtual Interactions at Work: Have We Abandoned the Individual?** Presented at the 64th annual meeting of the International Communication Association, Seattle, WA. Preconference paper, Refereed, Presented 22/05/14.
- Stich, J.-F. (2014). **Well-Being and Virtual Interactions at Work (Three-Minute Thesis)**. Presented at the Lancaster University Postgraduate Research Conference, Lancaster, UK. Presented 22/04/2014.

ARTICLES EN RÉVISION

- Tarafdar, M., Stich, J.-F., Maier, C., Laumer, S. **Techno-eustress Creators: Conceptualization and Relationships with Techno-distress Creators**. En cours de révision à *Information Systems Research*. (CNRS Cat. 1, ABS 4)

ARTICLES EN PROJET (WORKING PAPERS)

- Stich, J.-F., Akkan, R., Canhilal, K. **Sudden Digitalization: an Identity Control Theory Approach to Identity Threat from IT Innovative Use**. En cours de soumission à *Journal of Management Information Systems*. (CNRS cat. 2, ABS 3)
- Stich, J.-F., Tarafdar, M., Stacey P., Cooper C. L. **Email Stress: A Review on Causes and Influences** (titre à définir). En cours d'écriture pour *Academy of Management Review*. (CNRS Cat.1g, ABS4*)
- Stich, J.-F. **Flexibilité des Horaires de Travail et Engagement Citoyen**. En cours d'écriture pour la *Revue Française de Gestion*. (CNRS Cat. 2)
- Stich, J.-F., Rhétoré, C. **Specificities of Cross-Border Telecommuting** (titre à définir).

FINANCEMENTS

- Financement de recherche pour 2022-2023 de l'Université de Lorraine (12 500€).**
- Financement ERASMUS+ pour 2021-2024 de l'Union Européenne (389 000€).**
- Financement de recherche pour 2021-2022 de l'Université de Lorraine (13 500€).**
- Financement de recherche pour 2016-2018 de la Région Grand Est (50 000 €).**
- Bourse d'enseignement pour 2013-2016 de Lancaster University (40 000 £).**
- Qualtrics Behavioral Research Grant** attribuée par Qualtrics (3 000 \$).

TRAVAUX DE RELECTURE

Relecteur pour :

- ✓ *MIS Quarterly* (CNRS cat. 1g, ABS 4*)
- ✓ *Information Systems Research* (CNRS cat. 1, ABS 4*)
- ✓ *Information Systems Journal* (CNRS cat. 2, ABS 3)
- ✓ *Journal of the Association for Information Systems* (CNRS cat. 2, ABS 4)
- ✓ *Information Technology and People* (CNRS cat. 3, ABS 3)
- ✓ *European Journal of Work and Organizational Psychology* (CNRS cat. 4)

ARTICLES JOURNALISTIQUES

Stich, J.-F., Mairesse, P., Toulemonde, G. (19 March 2020). **40 jours de télétravail coupé du monde : conversation avec le « Web Robinson » Gauthier Toulemonde.** The Conversation.

Stich, J.-F. (28 January 2019). **Sept bonnes raisons de ne pas répondre (tout de suite) aux e-mails.** The Conversation.

Stich, J.-F. (26 March 2018). **Faut-il dématérialiser ses employés avec un aller simple pour le cyberspace ?.** Monde des Grandes Ecoles et Universités.

Stich, J.-F., Gallineau, T. (10 July 2017). **Coworking : pourquoi pas pour les salariés de grands groupes ?.** Les Echos Solutions.

Stich, J.-F. (04 August 2015). **Well-being and virtual interactions at work: Interacting how we want.** Chartered Management Institute.

Stich, J.-F. (25 September 2014). **The effect of virtual interactions on wellbeing.** HR Magazine.

Stich, J.-F. (04 September 2014). **Entre jeu vidéo et psychologie positive, les « Sims » découvrent les émotions.** Le Monde.

Stich, J.-F. (27 April 2014). **L'entreprise archipel, futur refuge des travailleurs nomades.** "Génération Mobilité 2014" by Orange, SIA Partners and Le Monde. 2nd best article.

Stich, J.-F. (10 April 2012). **Relations Intimes avec Applications Libérées.** "Génération Mobilité 2012" by Orange and SIA Partners. 1st best article.

CONFÉRENCES ET INTERVENTIONS PROFESSIONNELLES

Participation à une table ronde le 11 février 2021 organisée par l'Association Française de Droit du Travail sur **Intelligence Artificielle, Gestion du Personnel et Droit du Travail.**

Intervention sur France 3 Grand Est le 8 novembre 2020 dans **Dimanche en politique - Grand Est : Le télétravail en question !**

Participation à une table ronde le 15 octobre 2020 organisée par l'Université de Lorraine : **BRUNCH virtuel "Covid-19 : les entreprises se réinventent"**

Intervention dans le podcast Les Echos LaStory le 29 juin 2020 : **2020, l'an 1 de l'ère du télétravail.**

Présentation à une table ronde sur « santé au travail et technologie » par SECAFI le 23 Avril 2019 (100 auditeurs).

Présentation à un webinaire sur "Employee wellbeing and performance – the impact of technology" par Maudsley Learning le 1^{er} Octobre 2015 (40 auditeurs).

Présentation à une conférence sur "L'Humain au défi du numérique" par le *Collège des Bernardins* (100 auditeurs).

Présentation à un webinaire sur le thème "building trust in virtual teams".

COURS ENSEIGNÉS

2020 – En cours : ICN Business School

- ✓ **Management des Ressources Humaines (EN)**, Bachelor ICN
- ✓ **Digitalisation des Ressources Humaines (EN, FR)**, Master ICN Grande École

2016 – 2020: ICN Business School

- ✓ **Epistemologie de la Recherche (EN)**, PhD ICN
- ✓ **Théorisation et Conceptualisation (EN)**, PhD ICN
- ✓ **Comportement Organisationnel et Ressources Humaines (FR)**, Executive MBA ICN
- ✓ **Digitalisation des Ressources Humaines (FR)**, Master IAE Nancy
- ✓ **Comportement Organisationnel (EN, FR)**, Master ICN Grande École
- ✓ **Théorie des Organisations (EN)**, Master ICN Grande École, PhD ICN
- ✓ **Management de la Production de Média (EN)**, Master ICN Grande École
- ✓ **GRH et développement durable (EN)**, Master ICN Grande École
- ✓ **Management Interculturel (EN)**, MSc in International Business Development

2013 – 2016 : Lancaster University

- ✓ **Introduction au Management (EN)**, Licence 1
- ✓ **Entrepreneuriats et PME (EN)**, Licence 2
- ✓ **Interactions virtuelles au travail (EN)**, Master

SUPERVISION

- ✓ 1 participation à un jury de thèse (examinateur), ICN Grande École – Programme PhD.
- ✓ 20 mémoires de Master, ICN Grande École
- ✓ 7 mémoires de formation continue, ICN École de Coaching
- ✓ 2 mémoires de MBA, ICN Executive MBA
- ✓ 8 mémoires de Bachelor, ICN BBA

DISTINCTIONS ET CERTIFICATIONS

Vainqueur du **Prix de l'Innovation Pédagogique ICN** avec Laurence LAVAL - 2019

Vainqueur du **Prix de l'Innovation Pédagogique ICN** avec Jacky KOEHL – 2017

Associate Fellow of the Higher Education Academy (AFHEA) - 2014 - Référence PR072161

Staff & Educational Development Association (SEDA) **Award for Supporting Learning**

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Décembre 2011 – Juin 2012 : **Strategic Innovation Lab – Assistant Chef de projet** (Ubisoft – industrie du jeu vidéo)

- ✓ Réalisation de **travaux de recherche en psychologie et management**
- ✓ Contribution aux **desk-research, benchmarks, audits et analyses**
- ✓ Mise en place de projets pilotes avec des chercheurs (Dr Nick Yee, Dr Nicolas Duchenaut) et en collaboration avec le top management

Juillet 2011 – Décembre 2011 : **Assistant Chef de projet ERP** (Ubisoft – industrie du jeu vidéo)

- ✓ Déploiement de modules de l'ERP PeopleSoft à l'international (**méthodes agiles**)
- ✓ **Formations** utilisateurs et accompagnement au changement
- ✓ **Déploiement d'outils internes** de gestion de projet et de Knowledge Management

Été 2010 : **Stagiaire Business Development – Serious Games** (3Dduo – industrie du jeu vidéo)

- ✓ **Réalisation d'études de marché** sur les jeux vidéo, Serious Games et Social Games
- ✓ Identification d'opportunités de marché en collaboration avec un Game Designer
- ✓ **Recherches sur le développement d'audience** pour des jeux multijoueurs

2009 – 2011 : **Directeur des Systèmes d'Information et Chef de Projet** (Junior Entreprise de l'EDHEC)

- ✓ **Conduite de projets informatiques** d'envergure (migration vers le Cloud, VoIP, outils de travail collaboratif, ...) et **formations utilisateurs**
- ✓ Création du site internet d'entreprise et suivi d'audience
- ✓ Réalisation d'études de marché et **management d'équipes** de 2 à 10 consultants