

CONSEQUENCES DE LA PRATIQUE DU TELETRAVAIL : VERS UNE “ DESOCIALISATION ” OU UNE NOUVELLE FORME DE SOCIALISATION ?

Laurent TASKIN¹, Nathalie DELOBBE¹

Résumé

S’interrogeant sur les effets « désocialisants » du télétravail, cette contribution analyse les répercussions potentielles du télétravail sur cinq dimensions constitutives du lien au travail : l’implication dans le travail, l’implication par rapport au supérieur hiérarchique, l’implication par rapport au groupe de travail, l’implication par rapport à l’organisation et la conciliation entre les rôles professionnels et familiaux. Les variables intermédiaires susceptibles de rendre compte de ces effets désocialisants, ainsi que certaines pratiques et facteurs organisationnels susceptibles de les modérer, sont identifiés. Les hypothèses théoriques ainsi construites sont testées dans une enquête à valeur exploratoire portant sur un échantillon de 47 télétravailleurs et non-télétravailleurs.

Mots-clés : télétravail, socialisation organisationnelle, implication au travail, équilibre vie professionnelle/vie familiale.

I. Un phénomène en expansion aux répercussions méconnues

Tous les indicateurs convergent aujourd’hui pour confirmer le développement constant du télétravail. Les données collectées dans le cadre de l’enquête européenne ECaTT permettent d’estimer que l’Europe compte de nos jours plus de dix millions de télétravailleurs (Empirica, 2000). Cette expansion du télétravail est de toute évidence appelée à se poursuivre tant le contexte technologique, économique, socio-culturel et légal paraît aujourd’hui de plus en plus favorable : développement des nouvelles technologies de l’information et de la communication, flexibilisation

¹ Institut d’Administration et de Gestion, Université catholique de Louvain, 1, place des Doyens, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique, taskin@rehu.ucl.ac.be, delobbe@rehu.ucl.ac.be

croissante du travail, aspirations des travailleurs à davantage d'autonomie dans la gestion de leur temps de travail, notamment en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Si les facteurs explicatifs de ce phénomène sont aujourd'hui bien étudiés, ses conséquences et, en particulier, ses répercussions sociales demeurent largement méconnues. Les promoteurs du télétravail soutiennent ses vertus en matière de réduction des tensions liées au transport, de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, d'autonomie et de concentration au travail. Quelques enquêtes de motivation auprès de télétravailleurs potentiels tendent effectivement à montrer que ces arguments figurent en tête des avantages perçus du télétravail dans le grand public (p.ex. Teo, Lim, & Wai, 1998). Les travaux académiques toutefois appellent à davantage de prudence soulignant essentiellement le risque d'isolement social auquel est exposé le télétravailleur, la difficulté d'établir les modalités du contrôle, le risque d'envahissement de la vie personnelle par la vie de travail, la perte des repères spatio-temporels (Chapman, Sheehy, Heywood, Dooley & Collins, 1995; Cooper & Kurland, 2002; Kouloumdjian, 2000 ; Louche & Jouve, 2001). Les interrogations s'articulent autour d'une question essentielle: " Sur le plan psychologique, le sentiment d'isolement, s'il advient, peut-il durer sans entraîner des déficits en termes d'identité professionnelle, voire de socialisation ? " (Kouloumdjian, 2000, p.351). Par ailleurs, si études de cas et enquêtes descriptives se multiplient sur le sujet, Bailey et Kurland (2002) déplorent le manque de fondements théoriques de la plupart de ces travaux. Selon ces auteurs, mieux comprendre les effets multiples et contingents du télétravail suppose à présent le développement de modèles conceptuels étayés permettant la formulation et la vérification d'hypothèses à plus large échelle.

Dans cette perspective, l'objectif de cette contribution est d'explorer certaines de répercussions psycho-sociales du télétravail à la lumière du cadre d'analyse offert par les théories de la socialisation organisationnelle (Delobbe & Vandenberghe, 2000; Saks & Ashforth, 1997). En particulier, deux questions orienteront cette analyse.

- 1) En quoi le télétravail est-il susceptible d'altérer les liens que l'individu entretient avec son activité professionnelle et le cadre organisationnel dans lequel elle prend place ? Après avoir précisé les différentes formes de télétravail aujourd'hui observables, nous en examinerons les répercussions potentielles sur les différentes dimensions constitutives du lien au travail.
- 2) Certains styles de gestion, certaines caractéristiques organisationnelles sont-elles susceptibles de moduler les effets potentiels du télétravail sur le lien au travail ? Autrement dit, certaines pratiques de gestion et paramètres organisationnels peuvent-ils être considérés comme déterminants dans l'implantation réussie de formules de télétravail ?

II. Un phénomène polymorphe.

Classiquement défini comme une activité professionnelle exercée en tout ou en partie en dehors des locaux de l'employeur et faisant usage des technologies de l'information et de la communication, le télétravail est pourtant loin de constituer une catégorie homogène (Daniels, Lamond & Standen, 2001). Une typologie des différentes formes de télétravail (Taskin, 2002, p.85) laisse apparaître deux paramètres critiques susceptibles de moduler les répercussions du télétravail sur la socialisation: (1) le *lieu* où s'exerce le télétravail: à domicile, en télécentre, chez les clients ou dans des espaces "nomades" (p.ex. transports, salles d'attente) ; (2) la proportion du *temps* de travail passée dans ces différents lieux. En effet, lieux et rythmes de travail affectent directement les repères spatio-temporels sur lesquels s'ancrent les identités professionnelles. En particulier, on peut supposer que ces paramètres conditionnent directement la fréquence et la nature des interactions sociales informelles centrales au processus de socialisation organisationnelle (Reichers, 1987). Si plusieurs études convergent pour mettre en évidence un déclin des contacts sociaux professionnels chez les télétravailleurs, il apparaît toutefois que cet isolement social n'est pas nécessairement perçu comme problématique par les télétravailleurs eux-mêmes (Konradt, Schmook & Mälecke, 2000). La relative indépendance de l'activité exercée, la possibilité de pallier à cet isolement par le renforcement de relations privées, l'existence de politiques de développement du personnel paraissent être des facteurs atténuant les effets défavorables de l'isolement social (Cooper & Kurland, 2002; Konradt et al., 2000). En bref, les répercussions du télétravail sur la construction du lien au travail sont complexes, voire contradictoires. Leur analyse gagne à s'appuyer sur une conception multidimensionnelle des processus de socialisation au travail.

III. Une conception multidimensionnelle du lien au travail

Centrés sur l'étude des processus par lequel une personne apprend les valeurs, normes et comportements requis pour lui permettre de participer comme membre de l'organisation, les travaux relatifs à la socialisation organisationnelle conçoivent le processus de construction du lien au travail comme étant fondamentalement multiple, et cela à trois niveaux (Saks & Ashforth, 1997). D'abord, tel que suggéré dès 1981 par Feldman, différents contenus ou enjeux indépendants sont au cœur de cette dynamique d'adaptation. Dans le cadre de cette contribution, nous en retiendrons essentiellement cinq: (1) la maîtrise de la tâche, (2) l'intégration dans un groupe de travail, (3) le développement de relation constructive avec un supérieur hiérarchique, (4) l'initiation à la culture, aux buts et valeurs caractéristiques de l'organisation et (5) la capacité à équilibrer vie privée et vie professionnelle.

Ensuite, il s'est avéré que la dynamique qui est mobilisée pour s'adapter un nouvel environnement social se décline différemment en fonction de l'enjeu considéré (Delobbe & Vandenberghe, 2000; Saks & Ashforth, 1997). Autrement dit, l'initiation à la tâche, l'intégration dans le groupe, la relation avec le supérieur, l'acculturation

organisationnelle et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont modulés par des antécédents distincts. Conformément à une perspective interactionniste, ces facteurs sont essentiellement de deux ordres: 1° les uns sont fonction de certaines caractéristiques biographiques ou socio-démographiques et 2° les autres ont trait à l'intensité et à la qualité des interactions symboliques que la personne va construire dans son environnement professionnel et extra-professionnel. Enfin, ces cinq contenus du processus de socialisation constituent autant d'objets distincts d'investissement affectif dans le travail, se traduisant par des degrés variables d'implication à l'égard des différentes cibles que constituent la tâche, le groupe, le supérieur, l'organisation et la vie familiale par rapport à la vie professionnelle. Cette conception multiple du processus de socialisation est ainsi directement articulée aux modélisations les plus récentes de l'implication au travail qui ont clairement démontré le caractère multi-cible de ce construit (Stinglhamber, Bentein, & Vandenberghe, 2002 ; Becker, Billing, Eveleth, & Gilbert, 1996).

Analyser les répercussions du télétravail en termes de socialisation suppose dès lors de distinguer ses effets potentiels sur les différentes variables antécédentes et constitutives du lien au travail. Notons que si quelques études se sont à ce jour attelées à identifier les effets du télétravail sur l'adaptation générale au travail, elles ont soit utilisé des échelles composites confondant les différentes dimensions prises en compte dans cette contribution (Raghuram, Garud, Wiesenfeld, & Gupta, 2001), soit adopté une conception trop restrictive de l'adaptation au travail en le réduisant à une seule de ses composantes (Bélanger, 1999).

III.1. Implication dans le travail.

La maîtrise de l'activité professionnelle exercée, la satisfaction et l'investissement affectif qui en résultent constituent une première dimension du lien au travail susceptible d'être affectée par la pratique du télétravail. A cet égard, il apparaît que pour les télétravailleurs exerçant une fonction comportant des tâches d'une certaine complexité, telles que des activités de conception ou de résolution de problème, le télétravail offre davantage de possibilités de se concentrer en réduisant les interruptions imprévisibles et les sources de distractions (Konradt et al., 2000). Pour ces travailleurs "de la connaissance", le télétravail offrirait les conditions d'une plus grande efficacité professionnelle et semble de fait être associé à une hausse de productivité perçue variant de 2 à 40% (Chapman et al., 1995). Puisque les dernières enquêtes montrent que l'exercice du télétravail concerne à notre époque essentiellement les travailleurs les plus qualifiés (Empirica, 2000), nous pouvons de manière générale formuler l'hypothèse que:

H1: Les télétravailleurs ont le sentiment de bénéficier d'un environnement de travail plus propice à la performance.

Une condition à cette hausse de productivité du télétravailleur paraît toutefois directement liée au degré d'indépendance dont le télétravailleur bénéficie. Selon Raghuram et al. (2001), les travailleurs virtuels dont l'activité dépend étroitement de

celle de leurs collègues, que ces relations d'interdépendance soient séquentielles ou réciproques, tendent à ressentir davantage de pression temporelle, une perte de contrôle et une moindre productivité personnelle. Dans le même esprit, Bélanger (1999), dans une enquête comparant des télétravailleurs à des non-télétravailleurs, a constaté que ces derniers rapportaient des niveaux plus élevés de productivité personnelle mais aussi d'autonomie et de contrôle sur leur travail. Deux voies explicatives supplémentaires peuvent donc être avancées pour rendre compte des effets positifs du télétravail sur la performance. Il est d'abord probable que les fonctions bénéficiant déjà d'une autonomie suffisante soient privilégiées lorsqu'il s'agit de mettre en place des expériences de télétravail. Par ailleurs, il est aussi possible que le télétravail en soi, par la distance physique qu'il instaure entre l'employé et son employeur, limite matériellement les possibilités de contrôle du travail de ce dernier et oblige à opter pour des structures organisationnelles plus souples ainsi qu'un style de management résolument orienté résultats (Daniels, Lamond & Standen, 2001).

Soulignons enfin que tant le sentiment de maîtrise de son activité professionnelle que l'autonomie dans le travail sont des antécédents directs de la motivation et de l'implication dans le travail. En conséquence, nous pouvons formuler l'hypothèse de médiation suivante:

H2: Les télétravailleurs sont davantage impliqués par rapport à leur activité professionnelle parce qu'ils disposent de plus d'autonomie dans le travail et se sentent plus performants.

III.2. Implication à l'égard du supérieur hiérarchique et des collègues.

L'étude des processus de socialisation a porté une attention considérable au rôle des interactions sociales symboliques prenant place au sein des organisations. Ainsi, conformément à la théorie de la réduction de l'incertitude, l'information récoltée par le canal des interactions sociales avec les pairs et supérieurs constitue un facteur essentiel de réduction de l'incertitude inhérente à l'entrée dans une nouvelle organisation (Saks & Ashforth, 1997). A cet égard, il est avéré que par la "déspecialisation" qu'il induit (Taskin, 2002), le télétravail diminue sensiblement la fréquence des contacts sociaux avec les collègues et supérieurs (Konradt et al., 2000; Cooper & Kurland, 2002). En particulier, la littérature, encore peu développée dans le domaine, tend à montrer que le télétravail a un impact négatif sur le travail d'équipe, entre autres par "l'influence négative sur la communication et les interactions avec les pairs" (Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998, p.669). Sur base de ces travaux, nous pouvons formuler les deux hypothèses de médiation suivantes:

H3: Le télétravail est associé à une moindre implication affective à l'égard du supérieur hiérarchique parce qu'il diminue la fréquence des interactions entre le télétravailleur et son supérieur.

H4: Le télétravail est associé à une moindre implication affective à l'égard des collègues de travail parce qu'il diminue la fréquence des interactions entre le télétravailleur et ses collègues.

Les innombrables travaux sur l'implication au travail ont toutefois montré à suffisance que, plus que la quantité des contacts avec le supérieur et les collègues, c'est davantage la qualité des relations ainsi construites qui était déterminante dans l'engagement affectif à l'égard de ces deux cibles. La qualité du soutien apporté par le supérieur hiérarchique ainsi que la cohésion du groupe de travail seraient dès lors susceptibles de modérer les effets "désocialisants" du télétravail.

H5: Un leadership de type soutenant modère les répercussions négatives du télétravail sur l'implication affective à l'égard du supérieur (hypothèse d'interaction).

H6: La cohésion du groupe de travail modère les répercussions négatives du télétravail sur l'implication affective à l'égard du groupe (hypothèse d'interaction).

III.3. Implication à l'égard de l'organisation.

L'adhésion aux buts et valeurs organisationnels et l'implication organisationnelle qui en découle constituent une quatrième composante du lien au travail susceptibles d'être altéré par les pratiques de télétravail. A ce propos, Chapman et al. (1995) notaient que le télétravail "pouvait potentiellement et négativement interagir sur l'implication organisationnelle, la loyauté et l'identité d'un travailleur parce que (a) la culture organisationnelle ne se prête pas à une communication pour les travailleurs délocalisés, (b) le télétravail cultive un sens de l'autonomie chez le travailleur, et (c) les préoccupations domestiques peuvent prendre plus d'importance que l'implication organisationnelle pour certains travailleurs" (p.234). Cette hypothèse manque cependant de support empirique.

H7: Le télétravail est associé à une moins bonne connaissance des buts et valeurs organisationnels et, en conséquence, à un moindre engagement affectif à l'égard de l'organisation.

Cependant, comme quelques auteurs (Empirica, 2000; Korte & Wynne, 1996) le montrent ou le conseillent, des formations préalables dispensées aux futurs télétravailleurs et portant sur la façon de s'organiser et de garder le contact avec l'organisation, devraient limiter ce risque de "désimplication" des travailleurs.

H8: Les répercussions négatives du télétravail sur l'implication organisationnelle sont modérées par l'ampleur de la formation spécifique dont a bénéficié le télétravailleur (hypothèse d'interaction)

III.4. Articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, il importe d'analyser les répercussions du télétravail sur l'équilibre entre les rôles professionnels et familiaux. Parmi les facteurs favorables à cet équilibre, l'autonomie par rapport à ses horaires de travail joue un rôle décisif (Parasuraman & Simmers, 2001). Nous supposons que cette condition est encore plus critique dans le cas des télétravailleurs. Pour cette catégorie de travailleurs, le manque de latitude découlant par exemple d'une charge de travail trop importante ou d'une dépendance à l'égard de facteurs externes, constituerait encore davantage que pour les autres une source de tensions entre vie professionnelle et vie privée.

H9: Le télétravail est associé à une meilleure conciliation des rôles professionnels et familiaux pour les télétravailleurs ayant la possibilité de déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail (hypothèse d'interaction).

IV. Une enquête exploratoire: méthodologie.

IV.1. Dispositif de recherche et échantillon

Une enquête à vocation purement exploratoire a été menée sur un échantillon de télétravailleurs et de non télétravailleurs issus de cinq entreprises proposant des formules de télétravail à leurs employés. Avec l'accord de chaque entreprise, une enquête sous format électronique a été ouverte sur l'intranet de l'entreprise, laissant à chaque employé la possibilité d'y répondre sur une base totalement volontaire et en toute confidentialité. Les données étaient directement centralisées sur un serveur de l'université. Ce mode de diffusion de l'enquête, peu intrusif pour les entreprises, a pour principal inconvénient de nous procurer un échantillon de convenance dans lequel une série de paramètres pertinents, tels que le type de fonction exercée, demeurent non contrôlés. Par ce procédé, nous avons à ce jour collecté 77 réponses, dont 47 se sont avérées utilisables. Notons que cette enquête est toujours en cours en vue d'accroître la taille de notre échantillon.

Les répondants étaient âgés de 34 ans en moyenne ($\sigma = 8,75$), avaient une ancienneté moyenne de 7 ans ($\sigma = 8,11$), étaient composés de 45 % de femmes. Parmi les répondants, 41 ont déclaré être des télétravailleurs occasionnels tandis que 36 ne pratiquaient aucune forme de télétravail. Parmi les télétravailleurs, 3 passaient de 50 à 90% de leur temps de travail à domicile, 19 y passaient entre 20 et 50% et 19 y passaient moins de 20%. Concernant le temps de télétravail passé sur le terrain ou chez le client, 16 ont déclaré y consacrer plus de 10h par semaine et 16 y consacraient moins de 10h par semaine.

IV.2. Mesure des variables

Concernant les variables dépendantes, le sentiment de bénéficier d'un environnement de travail plus propice à la *performance* a été mesuré à l'aide d'une échelle de 5 items empruntée à Becker, Billings, Eveleth & Gilbert (1996) ($\alpha = .78$). L'implication dans le travail (job involvement) a été mesurée à l'aide de l'échelle en 6 items développée

par Kanungo (1982) ($\alpha = .85$). L'implication affective à l'égard du supérieur hiérarchique, des collègues de travail et de l'organisation dans son ensemble a été mesurée par trois échelles de 6 items construites et validées par Stinglhamber, Bentein & Vandenberghe (2002). Dans cette étude, leurs coefficients de fiabilité sont respectivement de .84, .82, et .83. L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale a été mesuré à l'aide de deux échelles de 5 items chacune appréhendant d'une part l'interférence de la vie professionnelle dans la vie familiale ($\alpha = .87$) et, d'autre part, l'interférence de la vie familiale dans la vie professionnelle ($\alpha = .86$) (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Quant aux variables explicatives, l'*autonomie* dans le travail a été mesurée à l'aide de 6 items conçus par Breugh (1989) ($\alpha = .66$). Pour mesurer le *sentiment de performance* dans le travail, nous avons repris l'échelle en 5 items déjà utilisée par Bélanger (1999) ($\alpha = .78$). Deux échelles de 6 items ont été construites pour mesurer la *fréquence des interactions avec le supérieur hiérarchique* ($\alpha = .83$), et avec les *collègues de travail* ($\alpha = .79$). Le *soutien fourni par le supérieur hiérarchique* a été appréhendu à l'aide de 8 items repris à Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades (2002) ($\alpha = .94$). La cohésion du groupe de travail est quant à elle mesurée sur base de l'échelle de 6 items développée par Langfred (1998) ($\alpha = .77$). La *connaissance des buts et valeurs organisationnels* a été mesurée à l'aide de l'échelle en 7 items de Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner (1994) ($\alpha = .87$). Une question demandait aux répondants d'indiquer le nombre de jours de formation suivis durant l'année écoulée et s'intéressait à leur contenu (moyenne = 13,45 ; $\sigma = 15,9$). Enfin, quatre questions construites pour les besoins de cette étude évaluaient la possibilité laissée aux répondants de déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail ($\alpha = .48$).

V. Résultats

V.1. Analyse des corrélations.

A ce stade de notre enquête, nos hypothèses de recherche ont été testées à l'aide d'analyse corrélationnelles. La figure 1 donne un aperçu des corrélations relatives à nos hypothèses de recherche. Notons que la plupart de ces corrélations sont non significatives, probablement en raison de la petite taille de l'échantillon. On peut cependant y observer les tendances suivantes:

- Conformément à nos hypothèses 1 et 2, plus un travailleur passerait de temps à domicile, plus il aurait le sentiment d'être autonome et de bénéficier d'un environnement propice à la performance. Ces perceptions seraient elles-mêmes positivement corrélées à l'implication dans le travail.
- Conformément à nos hypothèses 3 et 4, le télétravail tendrait à diminuer la fréquence des interactions avec le supérieur hiérarchique et avec les pairs, interactions qui s'avèrent par ailleurs significativement corrélées à l'implication affective à l'égard de ces deux cibles.

- Conformément à notre septième hypothèse, le télétravail est significativement et négativement corrélé à la connaissance des buts et valeurs organisationnels, connaissance qui pourtant apparaît comme un déterminant majeur de l'implication organisationnelle.
- Enfin, le télétravail serait favorable à la conciliation des rôles professionnels et familiaux, comme le supposait notre neuvième hypothèse.

V.2. Analyse des hypothèses d'interactions.

Les hypothèses d'interactions (H5, H6, H8 et H9) ont été testées au moyen d'analyses de régressions, en introduisant d'abord les deux termes simples puis le terme d'interaction après centration des variables pour éviter tout problème de colinéarité.

Concernant l'hypothèse 5, il apparaît que l'implication par rapport au supérieur hiérarchique est significativement prédite par la fréquence des interactions, par le soutien apporté par la hiérarchie et par l'interaction de ces deux termes ($R^2 = .95$, $p < .000$). Cependant, seul le coefficient de la variable « soutien de la hiérarchie » est significatif ($\beta = .76^{***}$), ne confirmant pas l'hypothèse d'interaction.

Concernant l'hypothèse 6, il apparaît que l'implication par rapport au groupe de travail est significativement prédite par la fréquence des interactions, par la cohésion du groupe de travail et par l'interaction de ces deux termes ($R^2 = .32$, $p = .001$). Cependant, seul le coefficient de la variable « cohésion du groupe » est significatif ($\beta = .57^{***}$), ne confirmant pas l'hypothèse d'interaction.

Concernant l'hypothèse 8, l'équation testant les effets respectifs du télétravail, de la formation et de leur interaction n'est pas significative ($R^2 = .12$, n.s.), ne validant pas l'hypothèse d'un effet modérateur de la formation sur les effets « désocialisants » du télétravail.

Enfin, il apparaît que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas significativement meilleure pour les télétravailleurs qui bénéficient de suffisamment de latitude dans la détermination de leurs horaires de travail ($R^2 = .08$, n.s., pour les conflits travail → famille et $R^2 = .07$, n.s., pour les conflits famille → travail).

VI. Conclusion

Par rapport à notre première question de départ, ces premiers résultats empiriques tendent à mettre en évidence l'ambiguïté des répercussions du télétravail sur les différentes dimensions constitutives du lien au travail. D'une part, la pratique du télétravail serait associée à une plus grande implication dans le travail, en partie parce que les télétravailleurs auraient le sentiment de bénéficier de plus d'autonomie et d'un environnement plus propice à leur performance.

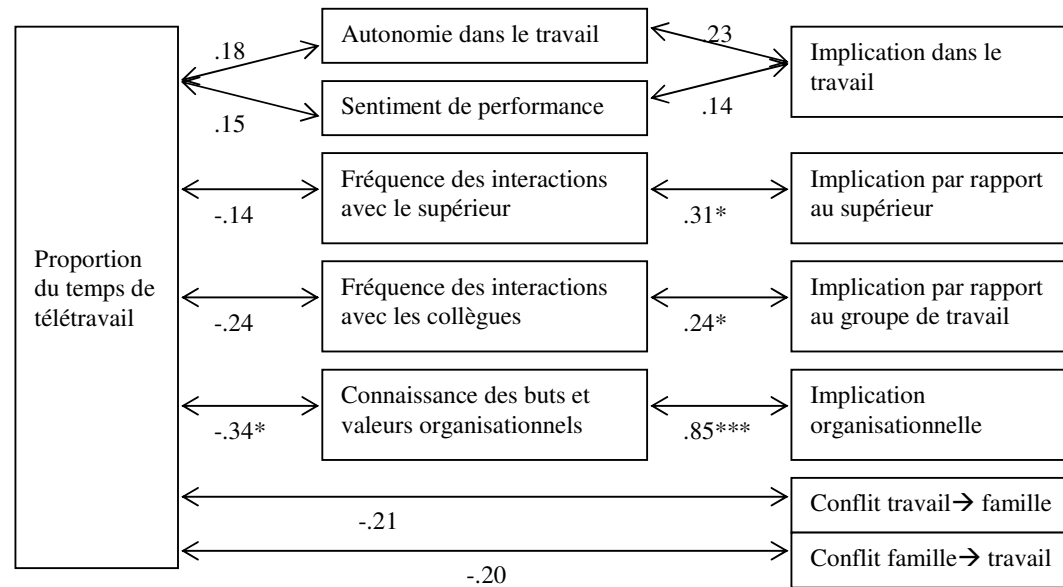


Figure 1 : Corrélations de Pearson entre les variables.

D'autre part, la pratique du télétravail serait aussi un facteur propice à une meilleure conciliation des rôles familiaux et professionnels. Toutefois, nos analyses laissent aussi supposer que le télétravail tend à réduire l'implication affective à l'égard du supérieur hiérarchique, du groupe de travail et de l'organisation, notamment parce qu'il diminuerait la fréquence des interactions avec le supérieur et les collègues et compromettrait l'acculturation aux buts et valeurs organisationnels. Soulignons que ces premières tendances, bien qu'étant à considérer avec prudence compte tenu de la petite taille et des multiples variables non contrôlées dans notre échantillon (p.ex. type de fonction exercée), confirme le bien-fondé de la conception multi-dimensionnelle du lien au travail que nous avons soutenue dans la partie théorique.

Par rapport à notre seconde question, nos premiers résultats sont moins encourageants puisque les analyses de régression ne permettent pas de conclure à un effet modérateur du soutien du supérieur hiérarchique, de la cohésion du groupe de travail ou de l'ampleur de la formation reçue sur les effets potentiellement désocialisants du télétravail. Toutefois, au vu de la taille de l'échantillon et du caractère exploratoire de cette recherche, cela n'infirme pas les hypothèses avancées.

Bibliographie

- Bailey, D.E., & Kurland, N.B. (2002). A review research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
- Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, D.M., & Gilbert, N.L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Bélanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35, 139-153.
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J., & Gardner, P.D. (1994). Organizational socialization: its contents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Chapman, A.J., Sheehy, N.P., Heywood, S., Dooley, B., & Collins, S.C. (1995). The organizational implications of teleworking. In: C.L.Cooper & I.T.Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (vol. , pp.). John Wiley & Sons.
- Cooper, C.D., & Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511-532.
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38, 1151-1185.
- Delobbe, N., & Vandenberghe, C. (2000). Vers une modélisation des processus et facteurs d'adaptation à un nouveau contexte organisationnel: l'apport de la littérature sur la socialisation organisationnelle. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21, 111-132.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, in press
- Empirica (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe, EcaTT Final Report*. Bonn: Empirica.
- Feldman, D.C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.
- Hill, E.J., Miller, B.C., Weiner, S.P., Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667-683.
- Kanungo (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Konradt, U., Schmook, R., & Mälecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families: A critical review. In: C.L.Cooper & I.T.Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 15, pp.). John Wiley & Sons.
- Kouloumdjian, M.F. (2000). Travail à distance, in Bernaud, J.L., Lemoine, C. *Traité de Psychologie du Travail et des Organisations* (pp.345-386), Paris, Dunod.
- Louche, C., Jouve, V. (2001). Le travail à distance et ses problèmes psychologiques, in Lévy-Leboyer, C., Huteau, M., Louche, C., Rolland, J.P. *RH, Les apports de la psychologie du travail* (pp.501-510), Paris: Les éditions d'organisation.
- Morrison, E. (1993a). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183.
- Morrison, E. (1993b). Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27, 383-405.
- Reichers, A.E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Saks, A., & Ashforth, B. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past as a prologue to the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the three-component model of commitment to five foci: Development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*. In press
- Taskin, L. (2002). Télétravail: enjeux et perspectives dans les organisations. *Humanisme et Entreprise*, 254, 81-101.
- Teo, T.S.H., Lim, V.K.G., & Wai, S.H. (1998). An empirical study of attitudes towards teleworking among information technology personnel. *International Journal of Information Management*, 18, 329-343.
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (1997). *Le travail à distance dans la société de l'information*. Mons: EVO Society.