

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INFLUENCE DE LA SEGMENTATION DES RÔLES SUR LE CONFLIT
TRAVAIL-FAMILLE ET L'ENRICHISSEMENT TRAVAIL-FAMILLE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE ÈS SCIENCES DE LA GESTION

PAR

STÉPHANIE FOISY PETACCIA

AOÛT 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier en premier lieu ma directrice de recherche, Mélanie Trottier, sans qui la rédaction de ce mémoire n'aurait pas été possible. Ses précieux conseils académiques et sa disponibilité m'ont permis de réaliser chaque chapitre de cette épreuve terminale sans tracas et sans soucis. D'ailleurs, sans son soutien moral, je n'aurais probablement pas terminé cette maîtrise et les cours qui y sont rattachés. La présence de la professeure Julie Cloutier fut également primordiale dans le cheminement de ce parcours universitaire. Son écoute et son dévouement pour les étudiants ont su faire toute la différence dans les moments plus difficiles.

Je tiens également à souligner le soutien social de mon amie et collègue Miriam Blondin qui, en étant étudiante à la maîtrise, devait surmonter les mêmes obstacles que moi. Puisqu'elle vivait un parcours similaire au mien, il a été possible de compter sur son aide lorsqu'un doute ou un questionnement émergeait. L'aide de mes amis Vincent Poirier et Katia Lachance fut elle aussi très précieuse pour la finalisation de mon mémoire.

Finalement, jamais je n'aurais été en mesure de mener à bien une maîtrise sans le soutien et l'amour inconditionnel de ma famille. Je remercie plus spécifiquement mes parents qui ont toujours cru en moi et qui m'ont soutenue autant moralement que financièrement durant cette épreuve. Je tiens également à remercier mon conjoint Maxime Lachance qui a su être patient avec moi lorsque la maîtrise accaparait la majorité de mon temps et m'infligeait des émotions fortes.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	viii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
RÉSUMÉ	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I LA PROBLÉMATIQUE.....	4
CHAPITRE II LE CADRE CONCEPTUEL	10
2.1. Présentation des concepts.....	10
2.1.1 Concept du conflit travail-famille	10
2.1.2 Les formes du conflit travail-famille	12
2.1.2.1 Le conflit dû au temps.....	12
2.1.2.2 Le conflit issu d'une tension	12
2.1.2.3 Le conflit issu des comportements.....	13
2.1.3 Bidirectionnalité du conflit travail-famille	14
2.1.4 Antécédents du conflit travail-famille.....	15
2.1.4.1 Les antécédents personnels et démographiques.....	15
2.1.4.2 Les antécédents issus du travail	16
2.1.4.3 Les antécédents issus de la famille	18
2.1.5 Antécédents du conflit famille-travail.....	19
2.1.5.1 Les antécédents personnels et démographiques.....	19
2.1.5.2 Les antécédents issus de la famille	19
2.1.5.3 Les antécédents issus du travail	20
2.1.6 Concept de l'enrichissement travail-famille	21

2.1.7 Bidirectionnalité de l'enrichissement travail-famille.....	27
2.1.8 Antécédents de l'enrichissement travail-famille.....	28
2.1.8.1 Les antécédents personnels et démographiques.....	29
2.1.8.2 Les antécédents issus du travail.....	29
2.1.8.3 Les antécédents issus de la famille.....	31
2.1.9 Antécédents de l'enrichissement famille-travail.....	31
2.1.9.1 Les antécédents personnels et démographiques.....	31
2.1.9.2 Les antécédents issus de la famille.....	32
2.1.9.3 Les antécédents issus du travail.....	33
2.1.10 Concept de la charge de travail.....	37
2.1.11 Distinction avec la surcharge de travail.....	38
2.1.12 Concept du soutien social.....	39
2.1.13 Concept de la segmentation des rôles du travail et de la famille.....	40
2.2 Explications théoriques du cadre conceptuel.....	43
2.2.1 La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989).....	44
2.2.2 La théorie des frontières d'Ashforth <i>et al.</i> (2000).....	47
2.3 Le modèle d'analyse.....	51
2.3.1 L'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille.....	52
2.3.2 L'effet de la charge de travail dans la famille sur le conflit famille-travail.....	54
2.3.3 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille.....	55
2.3.4 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail.....	58
2.3.5 L'effet du soutien social au travail sur l'enrichissement travail-famille....	59
2.3.6 L'effet du soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail.....	61
2.3.7 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille.....	62
2.3.8 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille-travail..	63

CHAPITRE III LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	66
3.1 Population à l'étude.....	66
3.2 Déroulement de la collecte de données.....	67
3.3 Les instruments de mesure.....	68
3.3.1 La charge de travail.....	68
3.3.2 Le soutien social.....	69
3.3.3 Le conflit travail-famille.....	70
3.3.4 L'enrichissement travail-famille.....	71
3.3.5 La segmentation des rôles.....	71
3.4 Variables de contrôle.....	72
CHAPITRE IV PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	73
4.1 Analyses factorielles exploratoires.....	73
4.1.1 Analyse factorielle exploratoire de la charge de travail au travail et dans la famille.....	74
4.1.2 Analyse factorielle exploratoire du soutien social issu du travail et de la famille.....	77
4.1.3 Analyse factorielle exploratoire du conflit travail-famille et du conflit famille-travail.....	79
4.1.4 Analyse factorielle exploratoire de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail.....	82
4.1.5 Analyse factorielle exploratoire de la segmentation des rôles.....	86
4.2 Analyses des statistiques descriptives.....	88
4.2.1 Analyse des statistiques descriptives de la charge de travail au travail et dans la famille.....	91
4.2.2 Analyse des statistiques descriptives du soutien social issu du travail et de la famille.....	95
4.2.3 Analyse des statistiques descriptives du conflit travail-famille et du conflit famille-travail.....	99
4.2.4 Analyse des statistiques descriptives de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail.....	102
4.2.5 Analyse des statistiques descriptives de la segmentation des rôles.....	106

4.3 Analyse des corrélations	107
4.3.1 Corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille	110
4.3.2 Corrélation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail	110
4.3.3 Corrélation entre le soutien social issu du travail et l'enrichissement travail-famille	110
4.3.4 Corrélation entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail	111
4.3.5 Corrélations entre les variables de contrôle et les variables dépendantes.	111
4.4 Analyses de régression.....	112
4.4.1 Vérification de l'hypothèse 1	114
4.4.2 Vérification de l'hypothèse 2.....	115
4.4.3 Vérification de l'hypothèse 3.....	116
4.4.4 Vérification de l'hypothèse 4.....	118
4.4.5 Vérification de l'hypothèse 5.....	119
4.4.6 Vérification de l'hypothèse 6.....	120
4.4.7 Vérification de l'hypothèse 7.....	121
4.4.8 Vérification de l'hypothèse 8.....	122
CHAPITRE V DISCUSSION.....	125
5.1 Contributions théoriques en fonction des hypothèses.....	125
5.1.1 La relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.....	125
5.1.2 La relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille	127
5.1.3 Le rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.....	129
5.1.4 Le rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille.....	132
5.2 Contributions pratiques	134
5.2.1 L'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille.....	134
5.2.2 L'effet bénéfique du soutien social sur l'enrichissement travail-famille..	136
5.2.3 La segmentation des rôles comme stratégie de gestion des frontières.....	138

5.3 Les limites de l'étude	139
5.4 Études futures.....	141
CONCLUSION.....	143
ANNEXE A MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001).....	148
ANNEXE B ADAPTATION FRANÇAISE DE LA MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001)	149
ANNEXE C <i>SOCIAL SUPPORT SCALE</i> DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987).....	150
ANNEXE D ADAPTATION FRANÇAISE DU <i>SOCIAL SUPPORT SCALE</i> DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987).....	151
ANNEXE E <i>CONFLICT SCALE</i> DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996).....	152
ANNEXE F ADAPTATION FRANÇAISE DU <i>CONFLICT SCALE</i> DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996)	153
ANNEXE G <i>WORK-FAMILY ENRICHMENT SCALE</i> DE CARLSON, KACMAR, WAYNE ET GRZYWACZ (2006).....	154
ANNEXE H ADAPTATION FRANÇAISE DU <i>WORK-FAMILY ENRICHMENT SCALE</i> DE CARLSON, KACMAR, WAYNE ET GRZYWACZ (2006).....	155
ANNEXE I <i>WORK-FAMILY INTEGRATION-BLURRING SCALE</i> DE DESROCHERS, HILTON ET LARWOOD (2015).....	157
ANNEXE J ADAPTATION FRANÇAISE DU <i>WORK-FAMILY INTEGRATION-BLURRING SCALE</i> DE DESROCHERS, HILTON ET LARWOOD (2015).....	158
RÉFÉRENCES.....	159

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Modèle du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985)	11
2.2 Modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006).....	24
2.3 Modèle d'analyse	52
4.1 Modèle d'analyse et résultats	114
4.2 Effet de l'interaction entre la charge de travail au travail et la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille.....	118
4.3 Effet de l'interaction entre le soutien social dans la famille et la segmentation des rôles sur l'enrichissement famille-travail	124

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1 Synthèse des antécédents	35
4.1 Matrice des composantes de la charge de travail au travail	75
4.2 Matrice des composantes de la charge de travail dans la famille	77
4.3 Matrice des composantes du soutien social issu du travail	78
4.4 Matrice des composantes du soutien social issu de la famille	79
4.5 Matrice des composantes du conflit travail-famille	80
4.6 Matrice des composantes du conflit famille-travail	82
4.7 Matrice de composantes de l'enrichissement travail-famille	84
4.8 Matrice des composantes de l'enrichissement famille-travail	86
4.9 Matrice des composantes de la segmentation des rôles	88
4.10 Statistiques descriptives	90
4.11 Fréquences de la charge de travail au travail	92
4.12 Fréquences de la charge de travail dans la famille.....	94
4.13 Fréquences du soutien social issu du travail	96
4.14 Fréquences du soutien social issu de la famille	98
4.15 Fréquences du conflit travail-famille	100
4.16 Fréquences du conflit famille-travail	101
4.17 Fréquences de l'enrichissement travail-famille	103
4.18 Fréquences de l'enrichissement famille-travail	105
4.19 Fréquences de la segmentation des rôles	107
4.20 Corrélations	109
4.21 Coefficients de régression pour l'hypothèse 1	115

4.22 Coefficients de régression pour l'hypothèse 2	116
4.23 Coefficients de régression pour l'hypothèse 3	117
4.24 Coefficients de régression pour l'hypothèse 4	119
4.25 Coefficients de régression pour l'hypothèse 5	120
4.26 Coefficients de régression pour l'hypothèse 6	121
4.27 Coefficients de régression pour l'hypothèse 7	122
4.28 Coefficients de régression pour l'hypothèse 8	123

RÉSUMÉ

L'objectif de la présente étude est de comprendre de quelle façon la gestion des frontières influence l'interface travail-famille. Plus spécifiquement, ce mémoire s'intéresse à la fonction modératrice de la segmentation des rôles du travail et de la famille dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, de même que dans la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille.

La littérature comprend de nombreuses études dénombrant les antécédents du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille. Parmi celles-ci, la charge de travail ainsi que le soutien social ressortent comme des déterminants importants du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille respectivement. Or, il demeure que les connaissances incluant la gestion des frontières comme variable modératrice de ces relations restent limitées. Afin de vérifier les hypothèses postulées, une collecte de données a été réalisée auprès de 162 pharmaciens et pharmaciennes membres de l'Ordre des pharmaciens du Québec. Les résultats obtenus à la suite d'analyses de régression multiple soutiennent, dans un premier temps, les connaissances issues de la littérature. En effet, la charge de travail au travail (et dans la famille) influence positivement le conflit travail-famille (et le conflit famille-travail), alors que le soutien social au travail (et dans la famille) exerce une influence positive sur l'enrichissement travail-famille (et sur l'enrichissement famille-travail). En ce qui concerne les relations de modération, les résultats ne confirment pas entièrement ce qui a été postulé. Ceux-ci démontrent notamment que la segmentation des rôles accentue à la fois la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, et la corrélation positive entre le soutien social familial et l'enrichissement famille-travail.

La présente recherche offre un avancement des connaissances dans la littérature portant sur l'interface travail-famille. En effet, elle ouvre une voie intéressante pour comprendre dans quelles situations la segmentation des rôles influence la conciliation travail-famille. D'un point de vue professionnel, la présente étude aidera les employeurs à mettre en place des pratiques de travail qui promeuvent ou qui freinent la segmentation des rôles, dans un but de favoriser l'interaction travail-famille.

Mots clés : Conflit travail-famille, enrichissement travail-famille, charge de travail, soutien social, segmentation des rôles.

INTRODUCTION

L'essor de la technologie ne cesse de transformer les pratiques de travail au sein des organisations. Certaines de ces pratiques comme le télétravail permettent désormais de travailler à l'extérieur du bureau et à toute heure de la journée. Outre le travail, la famille est une sphère qui, pour la plupart des individus, occupe un temps important dans la vie quotidienne. La gestion de la conciliation du travail et de la famille n'est désormais plus qu'une affaire individuelle qui doit être exécutée uniquement par le travailleur¹ concerné. L'évolution technologique implique dorénavant les employeurs dans ce processus. Ces derniers font partie intégrante de cette gestion en fonction des pratiques de travail qu'ils prônent ou mettent en place. Il est donc important pour ces employeurs de rester à l'affût de ce qui peut aider leurs employés en matière de conciliation travail-famille. La présente recherche permet d'épauler les employés et employeurs, puisqu'elle vise à examiner dans quelles situations la gestion des frontières entre le travail et la famille influence l'interface entre les deux sphères de la vie quotidienne.

Le premier chapitre porte sur la problématique de recherche. Tout d'abord, l'importance d'étudier la conciliation travail-famille est exposée en soulignant les conséquences qu'elle produit sur les travailleurs et les organisations. Par la suite, les deux facettes de l'interface travail-famille, soit le conflit et l'enrichissement sont décrites, le tout suivi d'un aperçu des principaux antécédents recensés pour ces deux concepts. Une attention particulière est accordée à la charge de travail et au soutien

¹ Dans le présent mémoire, l'emploi du masculin pour désigner des personnes est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

social en tant que déterminants majeurs du conflit et de l'enrichissement travail-famille. Ensuite, une lacune concernant la compréhension du rôle modérateur de la segmentation des frontières sur l'interface travail-famille est mise en évidence. Finalement, ce chapitre se termine par l'objectif de la présente recherche, suivi de la pertinence scientifique et pratique de celle-ci.

Quant au second chapitre, celui-ci se consacre au cadre conceptuel de la recherche. Dans un premier temps, les concepts centraux sont définis de façon exhaustive. Plus précisément, les différentes formes du conflit travail-famille, de même qu'une recension complète de l'ensemble de ses antécédents sont présentées. En ce qui concerne l'enrichissement travail-famille, ce dernier fait lui aussi l'objet d'une définition, accompagnée d'une explication approfondie du modèle de Greenhaus et Powell (2006) qui pose les fondements de cette facette de l'interface travail-famille. Par la suite, une recension complète des déterminants de l'enrichissement travail-famille est développée. Puis, l'accent est mis sur deux antécédents clés du conflit et de l'enrichissement travail-famille, soit la charge de travail et le soutien social. Plus précisément, ces derniers sont définis de manière exhaustive. D'ailleurs, la segmentation des rôles en tant que stratégie de gestion des frontières fait l'objet d'une description détaillée. Dans un second temps, les théories utilisées afin d'expliquer le modèle d'analyse proposé dans la présente étude sont exposées. Il est question de la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et de la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000). Dans un dernier temps, les hypothèses postulées dans le cadre de la présente étude sont illustrées à l'aide d'un modèle d'analyse. Ces hypothèses sont d'ailleurs accompagnées d'explications de nature théorique et empirique.

Le troisième chapitre aborde le cadre méthodologique de la recherche. Plus spécifiquement, il est d'abord question de la population à l'étude, qui est constituée de pharmaciens et pharmaciennes du Québec. Les statistiques descriptives de l'échantillon

sont également exposées. Par la suite, le déroulement de la collecte de données, réalisée par le biais de questionnaires, est décrit. Finalement, les instruments de mesure utilisés sont présentés, suivis de l'identification des variables de contrôle.

Le quatrième chapitre traite des résultats de la recherche. En premier lieu, les résultats des analyses factorielles, effectuées dans le but de vérifier la validité des instruments de mesure, sont rapportés. Les analyses statistiques permettant de vérifier les hypothèses sont également présentées. Plus spécifiquement, les relations unissant les variables font l'objet d'analyses de corrélation. Pour terminer, les hypothèses sont vérifiées au moyen d'analyses de régression linéaire multiple.

Le cinquième et dernier chapitre est dédié principalement à une discussion des résultats obtenus pour chaque hypothèse. Cette discussion s'effectue, dans un premier temps, en regard de la littérature portant sur la conciliation travail-famille. Dans un second temps, celle-ci s'oriente vers les implications pratiques apportées par les résultats de chacune des hypothèses. Finalement, les limites de l'étude, les contributions pratiques et théoriques globales ainsi que les études futures à réaliser sont présentées.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE

L'avènement des femmes sur le marché du travail, la présence de plus en plus nombreuse de couples à double carrière ainsi que le vieillissement de la population qui nécessite des modifications dans les responsabilités familiales au niveau des soins, sont des changements démographiques qui affectent les travailleurs de la société actuelle. Cette évolution qui touche de près le monde du travail a contribué à l'intérêt de plus en plus marqué pour l'interaction entre le travail et la famille des travailleurs. Par contre, concilier le travail et la famille constitue un défi de taille pour plusieurs employés. En effet, une étude portant sur la conciliation travail-famille auprès de personnes syndiquées au Québec démontre que 60,5% des répondants éprouvent de la difficulté à conjuguer la vie professionnelle et familiale (Tremblay et Amherdt, 2003). De plus, selon L'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans de l'Institut de la statistique du Québec (2016), 50% des parents qui occupent un emploi ont souvent le sentiment de courir toute la journée pour réaliser ce qu'ils ont à faire. D'ailleurs, 37% des parents salariés sont souvent épuisés lorsque le soir arrive, alors que 30% des parents qui travaillent ont l'impression de manquer de temps pour leurs enfants (Institut de la statistique du Québec, 2016).

Les données exposées précédemment ne sont pas les seules sources de préoccupation en ce qui concerne la conciliation travail-famille. En effet, la difficulté à conjuguer emploi et vie familiale présente des effets néfastes non seulement pour la santé et la vie privée des travailleurs, mais également pour les organisations. Du côté des individus,

jongler avec l'interface travail-famille peut avoir des conséquences psychologiques. En effet, l'interférence entre le travail et la famille peut créer du stress, de l'anxiété, de la dépression et de l'épuisement professionnel (Allen *et al.*, 2000; Eby *et al.*, 2005). Quant aux organisations, celles-ci peuvent également être victimes de la difficulté de conciliation travail-famille de leurs employés. Le conflit travail-famille engendre une influence négative sur la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et la performance au travail (Allen *et al.*, 2000; Eby *et al.*, 2005). D'ailleurs, les individus éprouvant de la difficulté à conjuguer les deux sphères de la vie quotidienne sont plus susceptibles de vouloir quitter l'organisation pour laquelle ils travaillent (Allen *et al.*, 2000). Les statistiques et les conséquences présentées précédemment démontrent l'envergure de l'enjeu actuel lié à l'interaction travail-famille et l'importance de s'attarder à ce phénomène.

L'interface travail-famille comporte deux facettes, soit le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille. Ces dernières ont fait l'objet de nombreuses études. Un conflit travail-famille peut se manifester lorsque les expériences d'un domaine nuisent à l'autre domaine (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires dans le cadre professionnel peut nuire à la réalisation des tâches familiales. En ce qui concerne les antécédents du conflit travail-famille, ceux-ci ont fait couler beaucoup d'encre. Certains déterminants proviennent du domaine du travail, alors que d'autres sont issus de la famille. Parmi ces antécédents issus du domaine professionnel et familial se trouvent des éléments de stress, tels que le conflit de rôle et l'ambiguïté du rôle (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). De plus, le nombre d'heures associées à un rôle et l'implication dans ce rôle a un effet sur le conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Ce dernier peut également se manifester en fonction du soutien social reçu par le travailleur (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). De plus, certaines caractéristiques du travail et de la famille sont susceptibles d'influencer la présence d'un conflit travail-

famille. En effet, la variété des tâches au travail, l'autonomie au travail, le nombre d'enfants, l'âge de ces derniers et l'état civil, sont des antécédents du conflit travail-famille (Byron, 2005; Michel *et al.*, 2011b). La charge de travail, qu'elle se manifeste au travail ou à la maison, a également été étudiée à plusieurs reprises en tant que déterminant d'importance de la facette négative de l'interface travail-famille (Boyar *et al.*, 2007; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007).

En ce qui concerne la deuxième facette de l'interface travail-famille, soit l'enrichissement travail-famille, celle-ci se produit lorsque la participation dans un domaine rend bénéfique la participation dans l'autre domaine (Greenhaus et Powell, 2006). Par exemple, les compétences acquises dans le cadre du travail peuvent aider les individus ayant des enfants dans leur rôle de parent. Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux déterminants de l'enrichissement travail-famille. Encore une fois, certains antécédents sont issus du travail, alors que d'autres proviennent de la famille. Du côté de la sphère professionnelle, la variété des tâches, l'autonomie et la latitude quant à la prise de décisions, sont des déterminants de l'enrichissement travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Carlson *et al.*, 2006; Gryzwacz et Marks, 2000). Quant au domaine familial, la coopération des membres de la famille, notamment en ce qui concerne le partage des responsabilités, influence l'enrichissement travail-famille (Carlson *et al.*, 2006). Par ailleurs, une ressource particulière est reconnue pour avoir un effet sur la facette positive de l'interface travail-famille. En effet, le soutien social issu des domaines du travail et de la famille a fait l'objet de plusieurs études en tant que déterminant de l'enrichissement travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Carlson *et al.*, 2006; Gayathri et Karthikeyan, 2016; Gryzwacz et Marks, 2000; Molino *et al.*, 2013; Siu *et al.*, 2010).

Les nombreuses études s'intéressant aux deux facettes de l'interface travail-famille montrent que la charge de travail est un antécédent majeur pour le conflit travail-

famille, alors que le soutien social est un déterminant important de l'enrichissement travail-famille. Par contre, il existe une lacune importante quant à la connaissance de ce qui vient influencer dans un premier temps la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, et dans un second temps la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille. Or, une variable, celle de la segmentation, offre une voie intéressante pour comprendre le rôle que pourrait jouer la gestion des frontières du travail et de la famille sur ces deux relations. Selon Nippert-Eng (1996a et 1996b), la manière de joindre «le travail» et «la maison» peut s'étendre sur un continuum ayant à ses pôles la segmentation des rôles et l'intégration des rôles. La segmentation des rôles fait référence à la séparation complète des aspects du travail et de la famille, alors que l'intégration des rôles favorise le chevauchement des sphères professionnelles et familiales (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Un individu qui tend vers une segmentation des rôles aura tendance à ériger des frontières mentales imperméables entre les domaines du travail et de la famille, afin de conserver les caractéristiques de chaque sphère à l'intérieur de chacune d'elle (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Or, les récentes modifications de l'organisation du travail, telles que l'utilisation accrue de la technologie, ont transformé la gestion des frontières entre les domaines du travail et de la famille. En effet, l'utilisation d'appareils électroniques a modifié le temps et le lieu de travail. De ce fait, les tâches professionnelles peuvent facilement être réalisées les soirs et les fins de semaine à la maison, alors que les tâches familiales peuvent être accomplies sur les lieux du travail (Fenner et Renn, 2004). D'ailleurs, la mise en place de nouvelles pratiques de travail désormais possible grâce à la technologie est populaire au sein des organisations, puisque ces pratiques, telles que le télétravail, sont notamment considérées comme étant des éléments attractifs auprès des chercheurs d'emploi (Rau et Hyland, 2002; Tremblay et d'Amours, 2016). Étant donné que ces nouvelles pratiques permettent de mélanger les sphères du travail et de la famille, celles-ci tendent vers l'intégration des rôles. Il est donc important de se questionner sur les réels effets de cette intégration des rôles pour l'interface travail-

famille. La segmentation des rôles, qui reflète davantage des pratiques de travail traditionnelles en circonscrivant les domaines du travail et de la famille, est-elle plus avantageuse en ce qui concerne les deux facettes de l'interface travail-famille, soit le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille? Il est donc nécessaire de déterminer dans quelles situations cette stratégie de gestion des frontières est favorable et dans quelles situations celle-ci ne l'est pas. Jusqu'à présent, aucun auteur ne s'est intéressé aux effets différenciés de la segmentation des rôles selon le type d'interface travail-famille (conflit ou enrichissement) et encore moins dans une perspective bidirectionnelle (travail vers famille et famille vers travail).

Afin de comprendre comment la gestion des frontières influence l'interface travail-famille, l'objectif général de la présente étude est d'étudier le rôle de la segmentation des rôles dans l'interface travail-famille. Plus précisément, la présente recherche s'intéresse à la fonction modératrice de la segmentation des rôles dans deux relations, soit celle entre la charge de travail et le conflit travail-famille, et celle entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille, le tout dans une perspective bidirectionnelle.

D'un point de vue scientifique, cette recherche permet de contribuer à l'avancement des connaissances dans la littérature de l'interface travail-famille. Effectivement, malgré la présence de nombreuses recherches sur ce thème, les chercheurs s'intéressent peu aux variables modératrices jouant un rôle sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, ainsi qu'à celles ayant un impact sur le lien entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille. D'ailleurs, aucune étude ne s'est penchée à ce jour sur les situations dans lesquelles la segmentation des rôles favorise ou défavorise l'interaction travail-famille. Il est pourtant important de comprendre dans quels cas cette stratégie de gestion des frontières influence la conciliation travail-famille. D'ailleurs, le présent mémoire apporte une contribution supplémentaire à la littérature, puisque celui-ci se penche sur une analyse bidirectionnelle de l'ensemble

des relations étudiées, soit le lien entre la charge de travail au travail et le conflit travail vers la famille («conflit travail-famille»), le lien entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille vers le travail («conflit famille-travail»), la relation entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail vers la famille («enrichissement travail-famille»), ainsi que la relation entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille vers le travail («enrichissement famille-travail»).

Dans une société où les organisations prônent l'utilisation de nouvelles technologies et la mise en place de pratiques liées à ces dernières, telles que le télétravail, il est difficile de déterminer si ces dernières sont réellement favorables pour les individus et les entreprises. Ces nouvelles utilisations et pratiques qui penchent vers l'intégration des rôles sont davantage connues pour leurs côtés bénéfiques, notamment leur pouvoir d'attraction auprès des chercheurs d'emploi (Rau et Hyland, 2002). Or, cette recherche permettra de découvrir comment la segmentation des rôles, qui s'éloigne du télétravail, influence le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille. D'un point de vue pratique, ceci contribuera à éclairer les entreprises quant à la décision de promouvoir la segmentation ou l'intégration des rôles. De ce fait, les organisations consciencieuses de la conciliation travail-famille de leurs employés pourront être en mesure de mettre en place des pratiques de travail qui favorisent l'interaction travail-famille. Du côté des individus, cette recherche pourra aider ces derniers à se pencher soit vers une intégration, ou une segmentation des rôles, et ce, en fonction de leur effet sur le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille vécu.

CHAPITRE II

LE CADRE CONCEPTUEL

L'interface travail-famille est un champ de recherche qui a suscité l'intérêt de beaucoup de chercheurs au cours des dernières décennies (Eby *et al.*, 2005; Frone *et al.*, 1992; Zedeck et Mosier, 1990). À travers les différents modèles et théories qui se sont développés dans la littérature, deux manières d'aborder cette interface travail-famille ont émergé. D'un côté, il y a l'interface du travail et de la famille qui est vue comme un conflit, et de l'autre côté, elle est considérée comme un enrichissement. Ces deux approches, ainsi que les déterminants qui y sont rattachés, seront explicités dans les prochaines sections et résumés au tableau 2.1. D'ailleurs, les autres concepts centraux de la présente étude, soit la charge de travail, le soutien social ainsi que la segmentation des rôles, sont présentés dans ce chapitre. Le modèle d'analyse, les hypothèses ainsi que les explications théoriques et empiriques associées à ces dernières, sont également exposés.

2.1. Présentation des concepts

2.1.1 Concept du conflit travail-famille

Dans la littérature, le conflit travail-famille fait référence à l'aspect négatif de la dyade travail et famille. Greenhaus et Beutell (1985) sont les premiers à avoir défini le conflit travail-famille. Afin de pouvoir proposer leur définition, les deux auteurs se sont basés

sur la notion de conflit inter-rôle telle que décrite par Kahn *et al.* (1964). Il y a présence de conflit inter-rôle lorsque la pression des demandes issue de différents rôles est inconciliable (Greenhaus et Beutell, 1985). Selon Greenhaus et Beutell (1985), le conflit travail-famille est donc « une forme de conflit inter-rôle qui survient lorsque les exigences des domaines du travail et de la famille sont incompatibles »² (Greenhaus et Beutell, 1985, p. 77). Ainsi, la participation dans le rôle du travail (ou de la famille) est plus difficile en raison de la participation dans le rôle de la famille (ou du travail). L'incompatibilité de la pression exercée sur le rôle familial et professionnel est ce qui représente l'aspect négatif de la combinaison travail et famille. Dans le cadre du modèle du conflit travail-famille, présenté à la figure 2.1, Greenhaus et Beutell (1985) font ressortir de la littérature trois formes de conflit travail-famille : le conflit dû au temps, le conflit issu d'une tension et le conflit issu des comportements. Ces trois formes seront explorées dans les sections suivantes.

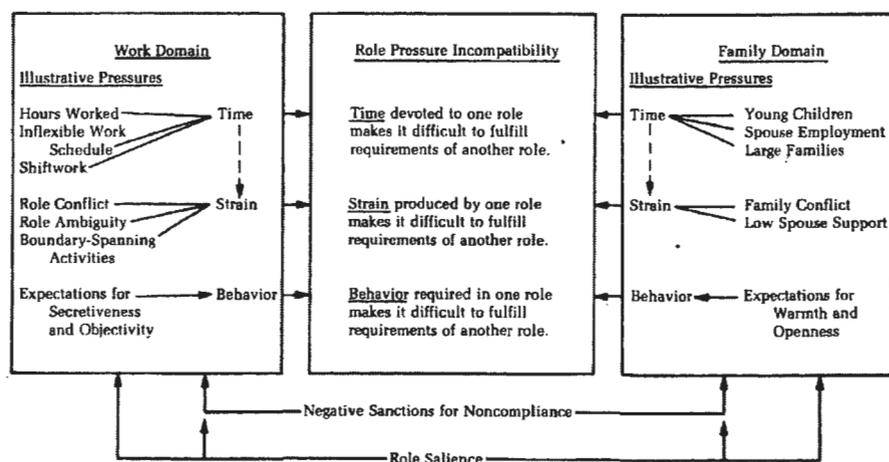


Figure 2.1 Modèle du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985)

² « [...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect » (Greenhaus et Beutell, 1985, p. 77). [Traduction libre]

2.1.2 Les formes du conflit travail-famille

2.1.2.1 Le conflit dû au temps

Un conflit travail-famille dû au temps se manifeste lorsque le temps consacré aux activités d'un rôle ne permet pas d'être utilisé pour les activités d'un autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Un individu peut donc rencontrer des difficultés à remplir ses obligations dans le second rôle. Selon Greenhaus et Beutell (1985), deux formes de conflit travail-famille dû au temps peuvent survenir. Tout d'abord, une personne peut ressentir une pression liée au temps lorsque son investissement dans un rôle ne lui permet pas d'être présente physiquement pour répondre aux exigences du second rôle. Par exemple, un travailleur qui effectue des heures supplémentaires en soirée ne peut être présent pour aider ses enfants lors des devoirs. Les deux rôles présentent alors une incompatibilité au niveau de la présence physique. La deuxième forme de conflit associé au temps se manifeste plutôt lorsque la pression déclenche une préoccupation liée à l'absence physique dans un rôle, alors que la présence physique est requise dans l'autre rôle afin d'accomplir les obligations dans ce dernier (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, un travailleur est préoccupé par son absence de la maison, alors qu'il effectue du temps supplémentaire au travail. Ces deux types de conflit dû au temps peuvent émerger de caractéristiques qui façonnent à la fois le domaine du travail et le domaine de la famille. Par exemple, autant les heures de travail, l'inflexibilité des horaires et les heures supplémentaires, liées au domaine du travail, que la présence de jeunes enfants, le nombre élevé d'enfants et l'emploi du conjoint, associés au domaine familial, sont des sources de conflit travail-famille dû au temps.

2.1.2.2 Le conflit issu d'une tension

Le second type de conflit travail-famille implique des tensions créées par les rôles. Selon Greenhaus et Beutell (1985), cette forme de conflit survient lorsque les tensions

d'un rôle, telles que la fatigue et l'anxiété, ont un impact sur la performance des activités de l'autre rôle. Il y a alors incompatibilité des rôles, puisque les exigences d'un rôle engendrent des tensions qui rendent difficile l'accomplissement des demandes de l'autre rôle. L'incompatibilité se reflète donc au niveau des demandes des deux rôles (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple un travailleur dont les tâches sont exigeantes physiquement pourrait manquer d'énergie pour s'occuper de ses enfants à la suite de ses heures de travail. En ce qui concerne les sources associées à une tension, celles-ci relèvent à la fois du domaine professionnel, via le conflit de rôle et l'ambiguïté de rôle, et du domaine familial, via les conflits familiaux et le manque de soutien de l'époux(se). Le modèle de Greenhaus et Beutell (1985), présenté à la figure 2.1, démontre que les sources de conflit dû au temps sont également susceptibles de créer des tensions entre les rôles. Les deux formes de conflit présentées précédemment sont donc pourvues de sources communes (Greenhaus et Beutell, 1985).

2.1.2.3 Le conflit issu des comportements

Un conflit travail-famille issu des comportements se manifeste lorsque les comportements associés à un rôle sont incompatibles avec les comportements qui sont attendus dans l'autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Selon les auteurs, un exemple typique de cette forme de conflit provient du stéréotype lié aux hommes bénéficiant d'une position managériale dans leur emploi. Les comportements attendus par cette position sont notamment la stabilité émotionnelle, l'autonomie, l'agressivité et l'objectivité. Or, dans le rôle familial, il est exigé de ces mêmes individus de démontrer de la douceur, de la vulnérabilité et des émotions. Puisque les comportements du rôle du travail et du rôle de la famille sont complètement opposés, un individu qui est incapable d'ajuster ses comportements en fonction des attentes de chaque rôle s'expose à un conflit travail-famille associé aux comportements (Greenhaus et Beutell, 1985).

2.1.3 Bidirectionnalité du conflit travail-famille

La définition du conflit travail-famille, élaborée par Greenhaus et Beutell (1985), démontre que l'incompatibilité entre les rôles du travail et de la famille n'est pas à sens unique. Toutefois, le modèle conceptualisé par les deux chercheurs n'explique pas la bidirectionnalité du conflit travail-famille. Ultérieurement, plusieurs auteurs se sont intéressés aux deux sens possibles du conflit travail-famille, soit l'interférence du travail dans la famille (ou conflit travail-famille) et l'interférence de la famille dans le travail (ou conflit famille-travail) (Frone *et al.*, 1992; Gutek *et al.*, 1991). Cette bidirectionnalité confère au conflit travail-famille et au conflit famille-travail un caractère distinct. Ces derniers sont deux concepts à part entière malgré qu'ils soient tous les deux une forme de conflit inter-rôle. Leur distinction se manifeste par leurs antécédents qui sont différents. En effet, la littérature fait état d'articles empiriques et de méta-analyses qui exposent des déterminants propres au conflit travail-famille et au conflit famille-travail. Frone *et al.* (1992) ont notamment développé un modèle dans lequel les causes du conflit travail-famille sont associées à des éléments provenant du travail, alors que le conflit famille-travail se manifeste en raison de sources provenant de la famille. Par exemple, le nombre d'heures de travail et la charge de travail dans le domaine professionnel sont des antécédents du conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005). Quant au nombre d'heures dédiées aux responsabilités familiales et aux demandes issues de la sphère de la famille, ceux-ci sont considérés comme des déterminants du conflit famille-travail (Byron *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). La méta-analyse de Michel *et al.* (2011b) recense l'ensemble des antécédents du phénomène de conflit travail-famille en distinguant les sources du conflit travail-famille et les sources du conflit famille-travail. Parmi les antécédents du conflit travail-famille, Michel et ses collègues (2011b) font état du conflit de rôle, de l'ambiguïté de rôle et de la surcharge du rôle au travail. En ce qui concerne les déterminants du conflit famille-travail, Michel *et al.* (2011b) répertorient le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, ainsi que la surcharge du rôle familial. Cette circonscription des causes confirme la bidirectionnalité du

conflit travail-famille et la différence entre les deux concepts. Dans leur étude, Netemeyer *et al.* (1996) développent un instrument de mesure qui distingue le conflit travail-famille et le conflit famille-travail, ce qui confirme encore une fois la bidirectionnalité de ce phénomène.

2.1.4 Antécédents du conflit travail-famille

Conformément à ce qui a été mentionné dans la section précédente, le conflit travail-famille et le conflit famille-travail ne partagent pas tous les mêmes antécédents, ce qui rend ces deux concepts distincts. Les méta-analyses recensant les antécédents de ces deux directions du conflit distinguent les causes qui sont des caractéristiques personnelles ou démographiques, les causes issues du domaine du travail et celles issues du domaine de la famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Ford *et al.*, 2007; Michel *et al.*, 2011b). Dans sa méta-analyse, Byron (2005) s'intéresse aux antécédents en fonction du sens du conflit travail-famille. Les résultats démontrent que les déterminants organisationnels sont plus fortement liés au conflit travail-famille, alors que les antécédents provenant du milieu familial ont un effet plus marqué du côté du conflit famille-travail (Byron, 2005).

2.1.4.1 Les antécédents personnels et démographiques

Certaines caractéristiques individuelles et démographiques contribuent à l'accroissement ou à la réduction du conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Au niveau de la personnalité, les individus ayant comme caractéristiques un locus de contrôle interne, une tendance à l'extraversion, une personnalité de type A et un grand contrôle de soi sont moins susceptibles de vivre un conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). D'ailleurs, Michel *et al.* (2011a) se sont intéressés à cinq traits de la personnalité pouvant avoir un effet sur ce

phénomène. Leurs résultats démontrent qu'être extraverti, consciencieux et agréable diminue le conflit travail-famille. Or, un conflit travail-famille risque de se développer chez les individus éprouvant un affect négatif, c'est-à-dire ceux qui ressentent un niveau plus élevé de détresse psychologique et d'anxiété (Michel *et al.*, 2011b). Le style d'attachement d'un individu joue également un rôle dans le développement du conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005). Finalement, certaines caractéristiques démographiques, telles que le sexe et le niveau du revenu de l'individu, influencent l'apparition de cette problématique (Byron, 2005). Les hommes sont susceptibles de vivre davantage de conflits travail-famille, au même titre que les employés qui ont un revenu plus élevé (Byron, 2005).

2.1.4.2 Les antécédents issus du travail

En ce qui concerne les déterminants issus du travail, les méta-analyses de Byron (2005), Eby *et al.* (2005) et Michel *et al.* (2011b) recensent tout d'abord des éléments de stress liés au rôle du travail. Par exemple, le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, ainsi que la surcharge du rôle au travail ont tous un impact sur le conflit travail-famille (Michel *et al.*, 2011b). Par ailleurs, la méta-analyse de Byron (2005) inclut le stress global au travail, ainsi que le stress issu de la surcharge du rôle au travail comme facteurs favorisant le conflit travail-famille. L'imprévisibilité de l'horaire de travail, ainsi que la présence d'un horaire atypique affectent également ce type de conflit (Eby *et al.* 2005). Les résultats d'autres études ont également démontré la présence de déterminants associés au stress du rôle dans le milieu de travail. L'insécurité au travail, la pression perçue en ce qui concerne le temps de travail, le passage entre le rôle de la famille et le rôle du travail, ainsi que la charge de travail quotidienne ont pour effet d'accroître le conflit travail-famille (Carlson *et al.*, 2015; Dugan *et al.*, 2012; Goh *et al.*, 2015; Richter *et al.*, 2015). L'implication au travail est aussi susceptible de causer ce phénomène (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Plus précisément,

le niveau d'importance du rôle du travail dans la vie d'un individu, ainsi que son attachement pour ce rôle viennent influencer le conflit travail-famille (Michel *et al.*, 2011b). Dans leur méta-analyse, Eby *et al.* (2005) considèrent que le nombre d'heures de travail et la charge de travail sont des antécédents issus de l'implication dans le rôle du travail. Par contre, un individu satisfait de son salaire, des avantages sociaux et de la structure de distribution du salaire est moins à risque de connaître un conflit travail-famille (Bhave *et al.*, 2013). En outre, ce phénomène a moins tendance à survenir lorsque l'employé est engagé dans son travail et lorsqu'il est en mesure de se détacher psychologiquement de son travail lors de son temps personnel (Demskey *et al.*, 2014; Katja Mihelič, 2014). Le conflit travail-famille chez un individu peut par ailleurs être déterminé en fonction du soutien social au travail (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Le soutien organisationnel, le soutien du superviseur, le soutien des collègues, ainsi que le soutien se manifestant à travers la culture organisationnelle sont des ressources qui atténuent le phénomène du conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). De plus, celui-ci est moins susceptible de se produire lorsque les travailleurs se retrouvent dans un environnement mettant en place des politiques de conciliation travail-famille et prônant un climat organisationnel qui encourage l'importance de la famille (Selvarajan *et al.*, 2013). La présence d'un mentor et la possibilité de se pourvoir d'un horaire flexible sont également des éléments qui nuisent au développement du conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005). Par contre, une perception d'iniquité par rapport à la distribution des récompenses et une supervision abusive viendraient aggraver la problématique du conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005). En outre, les méta-analyses font état de caractéristiques du travail ayant un impact sur le conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Ces caractéristiques du travail regroupent notamment la variété des tâches et l'autonomie (Michel *et al.*, 2011b). Par ailleurs, certains éléments liés aux tâches ou au climat de travail sont susceptibles de créer un conflit travail-famille. En effet, un employé qui a signé un contrat de travail temporaire, qui reçoit des communications du

travail à l'extérieur de ses heures de travail, qui doit effectuer du télétravail de manière involontaire et qui est victime d'agression sur les lieux de travail risque de vivre un conflit travail-famille (Demsky *et al.*, 2014; Lapierre *et al.*, 2016; Mauno *et al.*, 2015; Schieman et Young, 2013). Finalement, Michel *et al.* (2011b) rapportent que les demandes du travail associées au temps ont un effet sur le conflit travail-famille. Plus précisément, ces demandes comprennent les heures travaillées ainsi que la charge de travail exigée en termes de temps (Michel *et al.*, 2011b). La charge de travail du domaine professionnel est un déterminant particulièrement important pour le conflit travail-famille. Les raisons associées à son importance seront discutées ultérieurement.

2.1.4.3 Les antécédents issus de la famille

Certains antécédents issus du milieu familial s'appliquent au conflit travail-famille, malgré que ceux-ci soient plus fortement liés au conflit famille-travail (Byron, 2005). Les méta-analyses de Byron (2005), Eby *et al.* (2005) et Michel *et al.* (2011b) recensent tout d'abord les sources de stress originaires de la famille. Le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, ainsi que la surcharge du rôle de la famille ont un effet sur le conflit travail-famille (Michel *et al.*, 2011b). Tout comme du côté du travail, l'implication dans le rôle de la famille, qui naît de l'importance de ce rôle pour un individu, est considérée comme un déterminant du conflit travail-famille (Michel *et al.*, 2011b). De surcroît, Byron *et al.* (2005), Eby *et al.* (2005) et Michel *et al.* (2011b) rapportent que le soutien social de la famille entrave le développement du conflit travail-famille. Plus précisément, le soutien du conjoint a un effet favorable sur ce phénomène (Michel *et al.*, 2011b). Les résultats d'autres études démontrent que le soutien de la famille élargie et de la communauté a également une influence sur ce type de conflit (Dugan *et al.*, 2012; Griggs *et al.*, 2013). Des caractéristiques propres à chaque famille sont également susceptibles d'avoir un impact sur le conflit travail-famille (Byron, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Même si la force du lien s'avère faible, le climat familial, le

nombre d'enfants, l'âge de ces derniers et l'état civil du travailleur sont tout de même considérés comme des antécédents du conflit travail-famille (Byron, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Ce phénomène est d'ailleurs susceptible de se développer en raison du stress généré par la famille et des demandes familiales par rapport au temps (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005).

2.1.5 Antécédents du conflit famille-travail

Tel qu'il a été mentionné précédemment, le conflit famille-travail dispose d'antécédents différents de ceux ayant un effet sur le conflit travail-famille. Selon Byron (2005), les déterminants du conflit famille-travail proviennent principalement du milieu familial. Par contre, il existe tout de même certains antécédents personnels et issus du travail.

2.1.5.1 Les antécédents personnels et démographiques

Du côté des caractéristiques personnelles, les individus ayant un locus de contrôle interne sont moins susceptibles de vivre un conflit famille-travail. En ce qui concerne les personnes ressentant un affect négatif, celles-ci disposent d'un risque plus élevé de développer un conflit famille-travail (Michel *et al.*, 2011b). Quant aux caractéristiques personnelles, le sexe de l'individu aurait une influence sur ce phénomène (Byron, 2005). En effet, les femmes ont tendance à vivre un plus grand nombre de conflits famille-travail, comparativement aux hommes (Byron, 2005).

2.1.5.2 Les antécédents issus de la famille

Contrairement au conflit travail-famille, le conflit famille-travail trouve ses antécédents avec lesquels il est le plus fortement corrélé dans le domaine de la famille.

Les méta-analyses de Byron (2005), Eby *et al.*, (2005) et Michel *et al.*, (2011b) rapportent tout d'abord les déterminants relatifs au stress originaire du rôle de la famille. Plus précisément, un conflit de rôle, une ambiguïté et une surcharge de rôle dans la sphère familiale sont susceptibles de créer un conflit famille-travail. Ce dernier peut également émerger lorsque l'individu éprouve un stress dans le domaine familial (Byron, 2005). Ce stress peut se manifester par une perception de pression associée au temps à consacrer à la famille (Dugan *et al.*, 2012). Ensuite, le conflit famille-travail est atténué lorsque les individus reçoivent du soutien de la famille, notamment de la part des enfants et du conjoint (Byron, 2005; Griggs *et al.*, 2013; Michel *et al.*, 2011b). Le soutien des voisins viendrait également diminuer l'apparition du conflit famille-travail (Griggs *et al.*, 2013). Par ailleurs, le nombre d'heures dédiées entièrement à la famille est un antécédent de ce type de conflit (Byron, 2005). Les méta-analyses recensent également des caractéristiques de la famille qui ont un impact sur le phénomène étudié (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Le climat présent dans la famille, le nombre d'enfants, l'âge des plus jeunes enfants, l'état civil du travailleur et l'état d'emploi du conjoint sont tous des déterminants du conflit famille-travail (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Finalement, les demandes issues du rôle parental, notamment en fonction du nombre d'enfants à charge et du temps associé aux demandes familiales, ont un impact sur le conflit famille-travail (Michel *et al.*, 2011b). Ces demandes familiales qui correspondent à la charge de travail dans la famille constituent un déterminant majeur du conflit famille-travail. Son importance sera explicitée ultérieurement.

2.1.5.3 Les antécédents issus du travail

Les causes issues du domaine du travail ne sont pas à négliger lors de la recension des antécédents du conflit famille-travail. Un conflit de rôle, une ambiguïté de rôle, une surcharge du rôle au travail, de même que le stress originaire du travail sont des facteurs

favorisants le conflit famille-travail (Michel *et al.*, 2011b). De plus, le passage entre le rôle du travail et le rôle de la famille peut entraîner l'apparition d'un conflit famille-travail (Matthews *et al.*, 2014). D'ailleurs, une implication marquée dans le rôle du travail crée le même effet que les déterminants mentionnés précédemment (Byron, 2005). De surcroît, le soutien organisationnel, ainsi que le soutien du superviseur et des collègues viennent atténuer le conflit famille-travail (Byron, 2005; Michel *et al.*, 2011b). Un effet similaire se produit lorsque les organisations établissent des politiques de conciliation travail-famille et lorsque le climat organisationnel reflète l'importance de la famille (Selvarajan *et al.*, 2013). Finalement, la flexibilité de l'horaire est un antécédent issu du domaine du travail (Byron, 2005).

Parmi l'ensemble de déterminants présentés autant du côté du conflit travail-famille que du conflit famille-travail, l'un d'entre eux mérite une attention particulière. En effet, il est important de s'attarder à la charge de travail, puisque cette dernière est considérée comme un antécédent clé qui a fait l'objet d'une quantité importante d'études dans la littérature concernant la conciliation travail-famille. D'ailleurs, la charge de travail constitue un élément de stress pouvant avoir un impact sur les ressources des individus (Hobfoll, 1989). Cette incidence sera expliquée ultérieurement.

2.1.6 Concept de l'enrichissement travail-famille

Dans la littérature, l'enrichissement travail-famille fait référence à l'aspect positif de la combinaison du travail et de la famille. Ayant fait l'objet d'un nombre moins important d'études que le conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille a tout de même intéressé plusieurs chercheurs au cours des quatre dernières décennies (Barnett, 1998; Crouter, 1984; Daniel et Sonnentag, 2016; Frone, 2003; Greenhaus et Powell, 2006; Hanson *et al.*, 2006; Sieber, 1974, etc.). Cet aspect positif de l'interface

travail-famille se traduit par différents vocables au sein de la littérature. Plusieurs auteurs utilisent le mot «enrichissement» (Carlson *et al.* 2006; Greenhaus et Powell, 2006), alors que d'autres emploient les termes «débordement positif» (Crouter, 1984; Grzywacz et Marks, 2000) et «facilitation» (Frone, 2003; Wayne *et al.*, 2004). Malgré la présence de plusieurs définitions de l'enrichissement travail-famille dans la littérature, celle de Greenhaus et Powell (2006) sera retenue aux fins de ce mémoire, car elle fait l'objet d'un plus grand consensus. Selon ces deux auteurs, l'enrichissement travail-famille est « le degré auquel la participation dans un rôle améliore la qualité de vie dans un autre rôle³» (Greenhaus et Powell, 2006, p.73). Greenhaus et Powell (2006) n'ont pas été les premiers chercheurs à reconnaître les effets positifs que génèrent les rôles du travail et de la famille l'un sur l'autre (Barnett, 1998; Frone, 2003). Or, les travaux de Greenhaus et Powell (2006) sont notables dans le champ d'étude de l'enrichissement travail-famille. Ces chercheurs ont été les précurseurs dans la création d'un modèle théorique permettant de comprendre le mécanisme par lequel le rôle du travail (ou de la famille) enrichit l'expérience vécue dans le rôle de la famille (ou du travail) (Greenhaus et Powell, 2006). Afin de bâtir leur modèle théorique, Greenhaus et Powell (2006) se sont basés sur les travaux de Marks (1977) et de Sieber (1974) qui suggéraient une perspective positive quant au fait d'habiter plusieurs rôles.

Le modèle de Greenhaus et Powell (2006), présenté à la figure 2.2, expose la manière dont un certain rôle (rôle A), améliore la qualité de vie d'un second rôle (rôle B). Les rôles A et B désignent les rôles du travail et de la famille, ou vice-versa. Pour les besoins d'explications de ce modèle, le rôle A sera représenté par le rôle du travail, alors que le rôle B désignera le rôle de la famille. Selon Greenhaus et Powell (2006), la qualité de vie dans un rôle se manifeste par deux effets, soit une haute performance et un affect positif. Un affect représente de l'humeur et les émotions des individus selon

³ « [...] *the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role*» (Greenhaus et Powell, 2006, p. 73). [Traduction libre]

eux-mêmes (Greenhaus et Powell, 2006). Afin d'atteindre une haute performance et un affect positif autant dans le rôle du travail que de la famille, cinq types de ressources sont nécessaires dans le rôle du travail (rôle A). Greenhaus et Powell (2006) définissent une ressource comme étant «un atout pouvant être utilisé pour résoudre un problème ou pour passer à travers une situation complexe⁴» (Greenhaus et Powell, 2006, p. 80). Les cinq ressources sont les compétences et les points de vue à l'égard des situations, les ressources psychologiques et physiques telles que la confiance en soi, les ressources du capital social qui se basent sur les relations sociales, la flexibilité qui offre la possibilité de déterminer le temps et le lieu pour remplir la responsabilité des rôles, ainsi que les ressources matérielles qui incluent notamment l'argent et ce qui est gagné dans les rôles du travail et de la famille (Greenhaus et Powell 2006).

⁴ « [...] *an asset that may be drawn on when needed to solve a problem or cope with a challenging situation*» (Greenhaus et Powell, 2006, p.80). [Traduction libre]

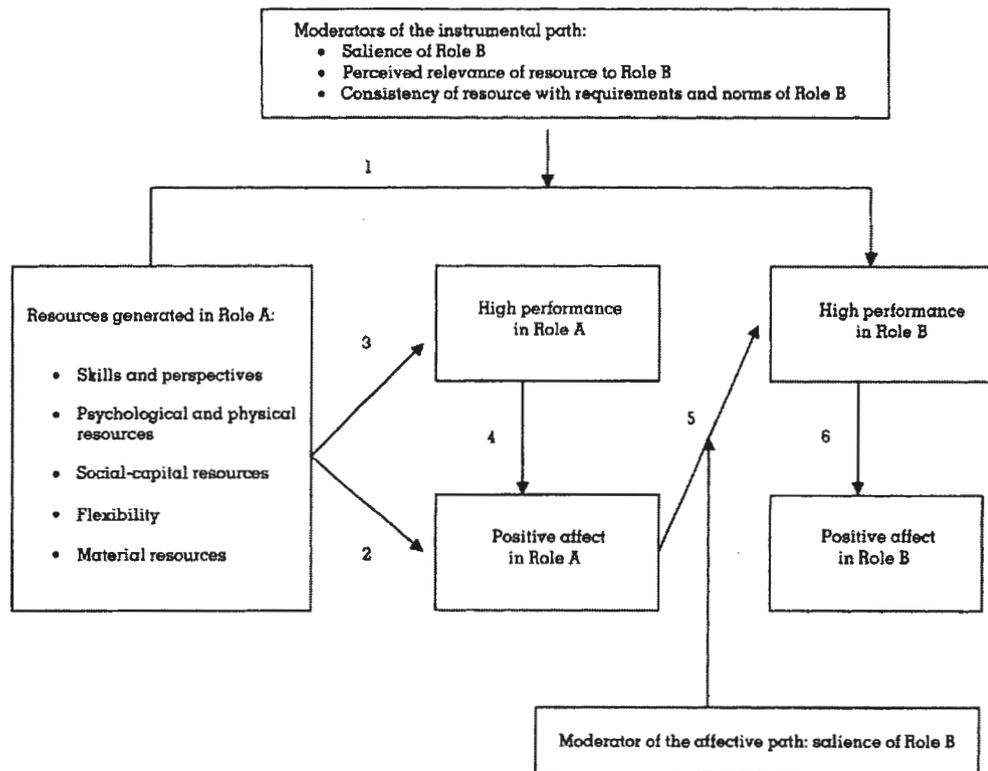


Figure 2.2 Modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006)

Le modèle de Greenhaus et Powell (2006) illustre deux mécanismes par lesquels une ressource engendrée au rôle A peut aider à atteindre une haute performance et un affect positif dans le rôle B. Le premier mécanisme fait référence au trajet instrumental inspiré de l'article de Hanson *et al.* (2006), qui fait état de deux types d'enrichissement travail-famille. Selon Hanson *et al.* (2006), l'enrichissement travail-famille instrumental permet d'appliquer les compétences, les habiletés et les valeurs dans un autre rôle. Dans le trajet instrumental, une ressource créée dans le rôle A est transférée directement dans le rôle B, ce qui améliore la performance dans ce dernier. L'utilisation de la ressource a donc un effet instrumental direct sur la performance dans un autre rôle (Greenhaus et Powell, 2006). Le second mécanisme, quant à lui, est considéré comme un chemin

indirect qui mène à la performance du rôle B. Ce deuxième mécanisme, nommé le trajet affectif, repose sur le second type d'enrichissement travail-famille de Hanson *et al.* (2006). L'enrichissement travail-famille affectif se produit lorsqu'une émotion est transférée d'un rôle à l'autre (Hanson *et al.*, 2006). Dans le chemin affectif, les ressources engendrées par le rôle A entraînent un affect positif dans le rôle A, qui lui occasionne une haute performance dans le rôle B. Plus précisément, le fait de recevoir des ressources variées dans un rôle augmente l'affect positif dans ce rôle, ce qui rend plus facile l'accomplissement du second rôle (Greenhaus et Powell, 2006). D'ailleurs, le chemin affectif présente deux composantes. Dans un premier temps, les ressources du rôle A ont un effet sur l'affect positif du rôle A. Pour arriver à ce dernier, deux trajets peuvent être empruntés. Tout d'abord, les ressources du rôle A peuvent avoir un impact direct sur l'affect positif de ce même rôle. Par exemple, le contact social au travail peut engendrer des émotions positives dans le domaine professionnel. Ensuite, les ressources du rôle A peuvent créer une haute performance dans le rôle, qui elle, génère un affect positif dans ce même rôle. Par exemple, posséder des compétences spécifiques dans le domaine du travail peut augmenter la performance dans ce rôle, qui a son tour produit des émotions positives au travail. Le trajet entre la ressource du rôle A et l'affect positif du rôle A s'avère donc indirect (Greenhaus et Powell, 2006). La seconde composante du chemin affectif fait en sorte que l'affect positif du rôle A agit sur la haute performance dans le rôle B. Pour expliquer ce lien, Greenhaus et Powell (2006) se fondent sur les travaux d'Edwards et Rothbard (2000). Selon ces derniers, l'humeur positive qui se manifeste dans un rôle peut augmenter la persévérance, les activités interpersonnelles et les fonctions cognitives dans un second rôle, ce qui améliore la performance dans ce deuxième rôle (Edwards et Rothbard, 2000). Finalement, la haute performance dans le rôle B engendre un affect positif dans le rôle, peu importe si cette haute performance est issue du chemin instrumental ou affectif (Greenhaus et Powell, 2006).

Le trajet instrumental, qui reflète une relation entre les ressources générées par le rôle A et la haute performance dans le rôle B, comprend des modérateurs qui permettent de connaître dans quelles conditions les ressources d'un rôle sont plus susceptibles d'enrichir un second rôle (Greenhaus et Powell, 2006). Toutefois, seuls quatre types de ressources sur cinq peuvent se voir influencer par une variable modératrice afin d'atteindre une haute performance dans le rôle B. En effet, Greenhaus et Powell (2006) supposent que l'apparition des ressources physiques et psychologiques est involontaire, ce qui fait que les individus ne peuvent pas prendre une décision de façon consciente quant au moment où ils peuvent les appliquer. Cependant, les ressources concernant les compétences, le capital social, la flexibilité et le matériel peuvent faire l'objet d'une décision quant à leur application dans un certain rôle (Greenhaus et Powell, 2006). Afin d'expliquer l'intérêt d'un individu à transférer ces quatre types de ressources entre le travail et la famille, Greenhaus et Powell (2006) s'appuient sur la théorie des attentes de Vroom (1964). Selon cette théorie, les choix des individus reposent sur les résultats qu'apportera une décision et sur la croyance qu'il est probable que ces résultats surviennent (Vroom, 1964). Des attentes sont donc créées lorsque les gens considèrent qu'un comportement spécifique mènera à un résultat spécifique (Vroom, 1964). Greenhaus et Powell (2006) avancent que l'application d'une ressource dans le rôle B sera motivée par les résultats que va apporter la haute performance dans le rôle B. De ce fait, la première variable modératrice du modèle concerne la saillance du rôle B. Un individu valorisera donc l'atteinte d'une haute performance dans le rôle B, lorsque ce rôle est particulièrement saillant dans sa vie (Greenhaus et Powell, 2006). Par conséquent, l'individu prendra la décision de transférer une ressource du rôle A vers le rôle B dans le but d'augmenter la performance. Cependant, un individu fera moins d'effort pour administrer une ressource au rôle B, si celui-ci est moins saillant à ses yeux (Greenhaus et Powell, 2006). La seconde variable modératrice concerne la perception de la pertinence de la ressource pour le rôle B. Encore une fois, Greenhaus et Powell (2006) se basent sur la théorie des attentes de Vroom (1964) pour expliquer

l'effet de cette variable modératrice. Un individu appliquera une ressource au rôle B lorsqu'il percevra que cette ressource engendrera des conséquences positives pour ce rôle. L'application d'une ressource générée dans le rôle A sera donc utilisée pour augmenter la performance dans le rôle B, lorsque cette ressource sera perçue comme étant bénéfique pour accomplir le second rôle (Greenhaus et Powell, 2006). Finalement, la troisième variable modératrice qui s'applique au mécanisme instrumental concerne la cohérence d'une ressource pour répondre aux exigences et aux normes associées au rôle B. En d'autres mots, la ressource du rôle A sera utilisée uniquement si elle convient à la demande permettant d'atteindre la haute performance dans le rôle B (Greenhaus et Powell, 2006).

Le trajet affectif comprend également une variable modératrice qui va affecter la relation entre l'affect positif du rôle A et la haute performance du rôle B. En effet, la saillance du rôle B viendrait émettre une condition pour que l'affect positif du rôle A ait un impact sur la haute performance du rôle B (Greenhaus et Powell, 2006).

2.1.7 Bidirectionnalité de l'enrichissement travail-famille

Tout comme le conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille peut se manifester selon deux directions, soit du travail vers la famille, ou soit de la famille vers le travail. Dans leur étude, Greenhaus et Powell (2006) mentionnent qu'un enrichissement du travail vers la famille se produit lorsque les expériences professionnelles améliorent la qualité de vie familiale, alors qu'un enrichissement de la famille vers le travail survient quand les expériences vécues dans la famille accentuent la qualité de vie au travail (Greenhaus et Powell, 2006). En raison de cette bidirectionnalité, l'enrichissement travail-famille et l'enrichissement famille-travail sont deux concepts à part entière. Leur distinction se manifeste par des antécédents différents et par la construction d'échelles de mesure propres à chacun. Au cours des

années 2000, plusieurs chercheurs se sont intéressés à la manière de mesurer l'aspect positif de la combinaison du travail et de la famille (Carlson *et al.*, 2006; Grzywacz et Marks, 2000; Hanson *et al.*, 2006; Wayne *et al.*, 2004). Outre le développement d'échelles de mesure distinctes pour les deux concepts, la présence d'antécédents différents confère à l'enrichissement travail-famille et à l'enrichissement famille-travail un caractère unique à chacun. Par exemple, le soutien social affectif du partenaire est un antécédent de l'enrichissement famille-travail, mais n'est pas un élément qui prédit l'enrichissement travail-famille selon Grzywacz et Marks (2000). Par ailleurs, certaines caractéristiques du travail sont des déterminants de l'enrichissement travail-famille, telles que la variété des tâches, la latitude dans les prises de décisions, les opportunités de développement professionnel et l'autonomie dans le travail (Beham *et al.*, 2011; Carlson *et al.*, 2006; Grzywacz et Marks, 2000; Molino *et al.*, 2013). Quant à l'enrichissement famille-travail, ce dernier est notamment lié à des antécédents provenant du domaine familial, comme la satisfaction issue du domaine de la famille, la participation dans le rôle familial et la cohésion familiale (Kirchmeyer, 1993; Stevens et al, 2007.)

2.1.8 Antécédents de l'enrichissement travail-famille

Avant les années 2000, peu d'études portaient sur les antécédents de l'enrichissement travail-famille. Grzywacz et Marks (2000) sont parmi les premiers à avoir exploré les déterminants de l'interface positive entre les rôles du travail et de la famille. Leurs résultats soutiennent la bidirectionnalité de l'enrichissement travail-famille. En effet, ceux-ci démontrent que l'enrichissement travail-famille et l'enrichissement famille-travail sont des formes distinctes d'expériences liées au travail et à la famille (Grzywacz et Marks, 2000). De plus, les deux chercheurs ont prouvé que les antécédents du conflit travail-famille ne pouvaient pas être généralisés à l'enrichissement travail-famille, faisant de ces deux côtés de l'interface travail-famille

des concepts distincts (Frone, 2003; Grzywacz et Marks, 2000). Par ailleurs, Grzywacz et Marks (2000) distinguent les antécédents de l'enrichissement travail-famille et ceux de l'enrichissement famille-travail en fonction de causes issues du travail, de facteurs liés à la famille et de caractéristiques individuelles et démographiques. En ce qui concerne les déterminants de l'enrichissement travail-famille, ceux-ci proviennent majoritairement du domaine du travail.

2.1.8.1 Les antécédents personnels et démographiques

Certaines caractéristiques personnelles et démographiques sont liées à l'enrichissement travail-famille. Au niveau de la personnalité, les individus extravertis, consciencieux et qui font preuve d'amabilité ainsi que d'ouverture sont susceptibles de vivre un enrichissement travail-famille (Grzywacz et Marks, 2000; Michel *et al.*, 2011a). Éprouver un affect positif et détenir un locus de contrôle interne contribuent également au développement de ce phénomène (Andreassi et Thompson, 2007; McNall *et al.*, 2015; Michel *et al.*, 2014). Les gens qui utilisent la pensée positive comme mécanisme d'adaptation peuvent aussi ressentir un enrichissement travail-famille (Rotondo et Kincaid, 2008). Quant au névrosisme, ce trait de personnalité influence négativement cette facette de l'interface travail-famille (Grzywacz et Marks, 2000). La saillance du rôle du travail pour un individu joue également un rôle dans l'apparition de cet enrichissement (Carlson *et al.*, 2006). Finalement, certaines caractéristiques démographiques, telles que l'âge, le sexe et le niveau d'éducation, contribuent à l'émergence de l'enrichissement travail-famille (Rotondo et Kincaid, 2008).

2.1.8.2 Les antécédents issus du travail

Tout d'abord, certaines caractéristiques du travail ont un effet sur l'enrichissement travail-famille. La variété du travail à réaliser, l'autonomie au travail, la possibilité

d'avoir un certain contrôle sur son travail et la latitude en ce qui a trait aux décisions sont des antécédents permettant de vivre un enrichissement travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Carlson *et al.*, 2006; Grzywacz et Marks, 2000). Par ailleurs, un individu qui est engagé dans son travail est plus susceptible de ressentir un enrichissement travail-famille (Siu *et al.*, 2010). Or, un employé qui a un statut temporaire au sein d'une organisation pourrait expérimenter un enrichissement travail-famille moindre (Mauno *et al.*, 2015). De plus, les organisations qui favorisent les opportunités de développement professionnel, la sécurité d'emploi, ainsi que les arrangements de travail flexible, tels que le télétravail et la semaine de travail compressée, permettent le développement de cet aspect positif de l'interface travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Carlson *et al.*, 2006; Molino *et al.*, 2013). D'autres antécédents de l'enrichissement travail-famille sont rattachés à la gestion des frontières entre le rôle du travail et le rôle de la famille. Par exemple, Daniel et Sonnentag (2016) recensent comme antécédents ayant un lien positif avec l'enrichissement travail-famille, la préférence pour un employé d'avoir des frontières perméables et une organisation qui permet de bénéficier de frontières flexibles. Les frontières sont perméables lorsqu'un individu utilise l'intégration comme stratégie de gestion des frontières. La perméabilité des frontières permet à un employé d'être situé physiquement au travail, mais de réaliser des tâches du domaine familial (Ashforth *et al.*, 2000). Quant à la flexibilité, celle-ci fait référence à la possibilité de réaliser des tâches du travail sans égard au lieu de travail et à l'horaire de travail (Ashforth *et al.*, 2000). Cependant, McNall *et al.* (2015) arrivent à des résultats différents, puisque l'étude de ces auteurs fait état de la relation négative entre la préférence d'un individu pour l'intégration des frontières et l'enrichissement travail-famille. Finalement, certaines ressources au travail sont également liées à ce phénomène. En effet, le soutien social des collègues et le soutien social des superviseurs ont un effet positif sur l'enrichissement travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Grzywacz et Marks, 2000; Molino *et al.*, 2013; Siu *et al.*, 2010). Plus

particulièrement, ce soutien social au travail est un antécédent majeur de l'enrichissement travail-famille. Son importance sera exposée ultérieurement.

2.1.8.3 Les antécédents issus de la famille

En ce qui concerne les déterminants de l'enrichissement travail-famille issus de la famille, ceux-ci sont moins nombreux que les causes liées au travail. Les résultats de l'étude de Grzywacz et Marks (2000) reflètent une relation non-significative entre le soutien affectif du partenaire et l'enrichissement travail-famille. Or, d'autres auteurs considèrent le soutien social de la famille comme étant un antécédent de l'enrichissement travail-famille (Carlson *et al.*, 2006; Gayathri et Karthikeyan, 2016). De plus, Carlson *et al.* (2006) recensent comme antécédent la relation avec la famille. La coopération des membres de la famille en ce qui a trait au partage des responsabilités familiales influence également l'enrichissement travail-famille (Carlson *et al.*, 2006).

2.1.9 Antécédents de l'enrichissement famille-travail

Tout comme pour le conflit famille-travail, l'enrichissement famille-travail est un concept qui détient ses propres antécédents. En effet, ce phénomène ne comprend pas les mêmes déterminants que l'enrichissement travail-famille. D'ailleurs, il trouve ses antécédents majoritairement dans le domaine de la famille. Or, quelques déterminants personnels et issus du travail ont un effet sur l'enrichissement famille-travail.

2.1.9.1 Les antécédents personnels et démographiques

Certaines caractéristiques personnelles et démographiques influencent l'enrichissement famille-travail. En ce qui a trait à la personnalité, les employés extravertis et faisant preuve d'efficacité personnelle sont davantage exposés à ce type

d'enrichissement (Gayathri et Karthikeyan, 2016; Grzywacz et Marks, 2000). La saillance du rôle du travail pour un individu joue également un rôle dans le développement de l'enrichissement famille-travail (Carlson *et al.*, 2006). Au niveau des caractéristiques démographiques, l'âge, le niveau d'éducation ainsi que l'état civil sont des antécédents de ce phénomène (Grzywacz et Marks, 2000; Rotondo et Kincaid, 2008).

2.1.9.2 Les antécédents issus de la famille

Les antécédents de l'enrichissement famille-travail sont partagés entre des causes issues de la famille, du travail et de caractéristiques personnelles. Les premières études sur le sujet ont porté sur les déterminants de l'enrichissement vie personnelle-travail (Kirchmeyer, 1992; Kirchmeyer, 1993). Celles-ci ont notamment fait état des causes provenant de la sphère externe au travail (Kirchmeyer, 1992; Kirchmeyer, 1993). L'implication psychologique dans le rôle parental, l'engagement dans les responsabilités externes au travail, et la satisfaction dans le domaine privé influencent positivement l'enrichissement vie personnelle-travail (Kirchmeyer, 1992; Kirchmeyer, 1993). Or, le nombre d'heures consacrées au rôle parental a un effet négatif sur l'enrichissement vie personnelle-travail (Kirchmeyer, 1992). Les antécédents familiaux de l'enrichissement famille-travail ont été explorés pour la première fois dans les travaux de Grzywacz et Marks (2000) avec le soutien social. La cohésion familiale est une autre ressource qui favorise l'enrichissement famille-travail (Stevens *et al.*, 2007). De plus, le nombre d'heures que dédie le partenaire aux tâches familiales aide à l'émergence de ce phénomène (Rotondo et Kincaid, 2008). Toutefois, une surcharge du rôle familial vient atténuer la présence de l'enrichissement famille-travail (Rotondo et Kincaid, 2008). Au niveau de la gestion des frontières, un nombre élevé de transitions entre le rôle familial et le rôle du travail augmente la possibilité de vivre un enrichissement famille-travail (Carlson *et al.*, 2015). Finalement, selon Grzywacz et

Marks (2000), le soutien affectif de l'époux et des membres de la famille contribue au développement de l'enrichissement famille-travail. Le soutien social familial est un antécédent particulièrement important de l'enrichissement famille-travail. Les raisons de son importance seront expliquées ultérieurement.

2.1.9.3 Les antécédents issus du travail

Des antécédents issus du travail s'appliquent également à l'enrichissement famille-travail. Plus précisément, certaines caractéristiques du travail ont un effet sur cet enrichissement, telles que l'autonomie au travail et la possibilité de jouir d'une certaine latitude décisionnelle (Grzywacz et Marks, 2000; Siu *et al.*, 2010). Parmi les ressources au travail, le soutien social des superviseurs et des collègues a une influence sur l'enrichissement famille-travail (Grzywacz et Marks, 2000; Siu *et al.*, 2010). Quant à un individu qui travaille seul, celui-ci est moins susceptible de vivre ce phénomène (Grzywacz et Marks, 2000). L'apparition de cet enrichissement est également favorisée par l'engagement de l'employé dans son travail (Siu *et al.*, 2010). Finalement, les opportunités de développement permises par les organisations aident les travailleurs à ressentir un enrichissement famille-travail (Carlson *et al.*, 2006).

Malgré la présence d'un nombre important d'antécédents de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail, il est nécessaire de porter une attention particulière à l'un d'entre eux, soit le soutien social issu du travail ou de la famille. À travers la littérature portant sur l'interface travail-famille, le soutien social est considéré comme un déterminant important de la facette positive de cette interface. D'ailleurs, le soutien social constitue une ressource importante ayant des effets favorables sur le bien-être et sur le stress (Cohen et Wills, 1985; Hobfoll, 1989; House *et al.*, 1988).

Afin de visualiser l'ensemble des antécédents du conflit travail-famille, du conflit famille-travail, de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail recensés à travers les différentes études, une synthèse est présentée au tableau 2.1. Les divers déterminants sont classés en fonction de leur source professionnelle, familiale ou individuelle.

Tableau 2.1 Synthèse des antécédents

Antécédents	Conflit travail-famille	Conflit famille-travail	Enrichissement travail-famille	Enrichissement famille-travail
Du travail	<ul style="list-style-type: none"> -Conflit de rôle -Ambiguïté de rôle -Surcharge du rôle -Stress -Imprévisibilité de l'horaire de travail -Horaire atypique -Insécurité au travail -Transition des frontières -Charge de travail -Saillance du rôle -Nombre d'heures de travail -Satisfaction du salaire -Engagement dans le travail -Soutien social -Variété des tâches -Autonomie -Durée du contrat de travail -Télétravail involontaire 	<ul style="list-style-type: none"> -Conflit de rôle -Ambiguïté de rôle -Surcharge du rôle -Stress -Transition travail-famille -Implication dans le travail -Soutien social -Flexibilité de l'horaire 	<ul style="list-style-type: none"> -Variété du travail -Autonomie -Contrôle sur le travail -Latitude décisionnelle -Engagement dans le travail -Durée du contrat de travail -Soutien social -Sécurité d'emploi -Arrangements de travail flexibles -Flexibilité des frontières -Perméabilité des frontières 	<ul style="list-style-type: none"> -Autonomie -Latitude décisionnelle -Soutien social -Engagement dans le travail -Opportunités de développement

Antécédents	Conflit travail-famille	Conflit famille-travail	Enrichissement travail-famille	Enrichissement famille-travail
De la famille	<ul style="list-style-type: none"> -Conflit de rôle -Ambiguïté de rôle -Surcharge du rôle -Saillance du rôle -Soutien social -Climat familial -Nombre d'enfants -Âge des enfants -État civil -Stress -Demandes familiales 	<ul style="list-style-type: none"> -Conflit de rôle -Ambiguïté de rôle -Surcharge du rôle -Demandes familiales -Stress -Soutien social -Climat familial -Nombre d'enfants -Âge des enfants -État civil -État d'emploi du conjoint 	<ul style="list-style-type: none"> -Soutien social -Coopération familiale pour le partage des responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> -Implication psychologique -Engagement dans le rôle -Satisfaction du rôle -Nombre d'heures consacrées au rôle -Soutien social -Cohésion familiale -Surcharge du rôle -Nombre de transitions des rôles
Personnels et démographiques	<ul style="list-style-type: none"> -Locus de contrôle -Extraversion/ Introversion -Type de personnalité -Contrôle de soi -Type d'affect -Style d'attachement -Sexe -Niveau du revenu 	<ul style="list-style-type: none"> -Locus de contrôle -Type d'affect -Sexe 	<ul style="list-style-type: none"> -Extraversion/ Introversion -Ouverture -Type d'affect -Locus du contrôle -Névrosisme -Âge -Sexe -Niveau d'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> -Extraversion/ Introversion -Efficacité personnelle -Âge -Niveau d'éducation -État civil

Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, la charge de travail, ainsi que le soutien social sont des déterminants reconnus comme étant très importants dans la littérature relative à la conciliation travail-famille. Dans les paragraphes suivants, ces deux antécédents seront définis explicitement, puisqu'ils feront l'objet de la présente étude. De plus, la segmentation des rôles est une variable supplémentaire qui sera définie. Cette dernière sera incluse dans l'étude comme modératrice d'importance afin de mieux comprendre le processus de gestion des frontières que les individus utilisent entre les sphères du travail et de la famille.

2.1.10 Concept de la charge de travail

La charge de travail est une variable qui a fait l'objet de nombreuses études dans la littérature portant sur la conciliation travail-famille (Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Spector et Jex, 1998). Les recherches démontrent qu'il existe plusieurs définitions de la charge de travail. La définition retenue aux fins de ce mémoire est celle qui caractérise le mieux la charge de travail ou les demandes au travail (ou dans la famille), terme utilisé en guise de synonyme. Selon Janssen (2001), les demandes au travail (ou dans la famille) constituent des obligations liées au rôle. Ces demandes font référence au niveau de vitesse de travail requis et à la quantité de travail à accomplir dans un court laps de temps (Janssen, 2001). Ces demandes ne sont pas uniquement issues du travail. Elles peuvent également provenir de la famille.

La charge de travail a largement été étudiée en tant que déterminant de l'aspect négatif de l'interface entre le travail et la famille (Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Michel *et al.*, 2011b; Molino *et al.*, 2015; Tement et Korunka, 2015; van Veldhoven et Beijer, 2012). Cet antécédent est particulièrement important autant pour le conflit travail-famille que pour le conflit famille-travail. En ce qui concerne le conflit travail-famille, celui-ci est influencé positivement par la charge de travail provenant de la sphère

professionnelle, alors que le conflit famille-travail est corrélé positivement à la charge de travail issue du rôle familial (Byron, 2005; Eby, 2005; Michel *et al.*, 2011b). La relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, ainsi que celle entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail seront explicitées davantage dans la section présentant le modèle d'analyse.

2.1.11 Distinction avec la surcharge de travail

Dans la littérature, la charge de travail se rapproche d'un autre concept qui est la surcharge du rôle. Ces deux variables sont parfois confondues ou substituées, alors que leur définition n'est pas la même. Selon Caplan (1971), «la surcharge quantitative survient lorsque les demandes du rôle exigent plus de travail que ce qu'il est possible de réaliser en un laps de temps donné⁵» (Caplan, 1971, p. 27). Pour qualifier la surcharge du rôle, d'autres auteurs font référence à une incompatibilité entre les demandes du rôle et le temps disponible (Bacharach *et al.* 1990). Caplan (1971) établit clairement la distinction entre la charge de travail et la surcharge du rôle. La charge de travail représente la quantité de travail à accomplir, alors que la surcharge du rôle correspond à l'aspect excessif que peut prendre la réalisation du travail (Caplan, 1971). Puisque la charge de travail est un concept plus large qui correspond à une caractéristique du travail, celle-ci a été sélectionnée comme variable d'intérêt de la présente étude, au détriment de la surcharge qui reflète davantage l'aspect négatif de l'exécution d'un travail.

⁵ « *Quantitative overload occurs when the individual finds that his role senders have given him more work than he can perform in a given period of time*» (Caplan, 1971, p. 27). [Traduction libre]

2.1.12 Concept du soutien social

Le soutien social est une variable qui a intéressé plusieurs chercheurs dans la littérature portant sur le stress et le bien-être (Cohen et Wills, 1985; Hobfoll, 1989, Hobfoll, 2002; House, 1981). Au cours des dernières décennies, plusieurs définitions du soutien social ont imprégné la littérature. Cobb (1976) est l'un des premiers auteurs qui a défini le soutien social dans le champ de recherche du stress au travail. Selon celui-ci, le soutien social constitue « une information qui laisse croire à un individu qu'on s'intéresse à lui, qu'il est aimé, qu'il est pris en considération et qu'il est membre d'un réseau où les obligations sont réciproques⁶» (Cobb, 1976, p. 300). Depuis, cette définition a fait l'objet d'une certaine évolution. Aujourd'hui, la définition la plus largement utilisée est celle d'House (1981). Ce dernier considère le soutien social comme une allocation interpersonnelle qui se manifeste par de l'aide émotionnelle, instrumentale, informationnelle et liée à l'évaluation de soi (House, 1981). De plus, plusieurs sources de soutien social existent (House, 1981). Ce soutien peut provenir du conjoint, des membres de la famille, des amis, des voisins, du superviseur au travail, des collègues de travail, etc. (House, 1981). Le soutien social est également considéré comme une ressource clé qui aide à générer d'autres ressources, comme un accès à des informations importantes qui sont utiles à la réalisation de demandes générant du stress (Thoits, 1994; Hobfoll, 2002). D'ailleurs, le soutien social est l'une des rares ressources qui est valorisée à la fois pour sa fonction symbolique, permettant aux individus de se définir, et pour sa fonction instrumentale, qui favorise l'accumulation et la conservation d'autres ressources qui sont chères aux yeux des individus (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). En outre, le soutien social permet de créer un bassin de ressources qui va au-delà des ressources qui sont considérées comme étant personnelles. (Hobfoll *et al.*, 1990). De ce fait, le soutien social permet d'accéder à la fois à des ressources

⁶ «*Social support is defined as information leading the subject to believe that he is cared for and loved, esteemed, and a member of a network of mutual obligations*» (Cobb, 1976, p. 300). [Traduction libre]

personnelles, telles que la confiance en soi, et à des ressources sociales. Ceci confère aux individus une certaine identité (Hobfoll *et al.*, 1990). Le soutien social permet non seulement de préserver certaines ressources et de limiter l'épuisement des ressources personnelles, mais également de conserver et de protéger l'identité des gens (Hobfoll *et al.*, 1990). Grâce au réservoir de ressources personnelles et sociales, engendré notamment par le soutien social, les individus sont en mesure de combler les demandes issues de leur environnement (Hobfoll *et al.*, 1990).

Par ailleurs, le soutien social est reconnu comme étant une ressource importante qui a des effets bénéfiques sur le bien-être et qui protège contre le stress (Cohen et Wills, 1985; Hobfoll, 1989; House *et al.*, 1988). À travers la littérature concernant l'interface travail-famille, le soutien social est souvent étudié comme un antécédent de l'enrichissement travail-famille (Carlson *et al.*, 2006; Grzywacz et Marks, 2000). Plus précisément, le soutien social des collègues et superviseurs aurait un effet positif sur l'enrichissement travail-famille (Grzywacz et Marks, 2000; Siu *et al.*, 2010). Quant au soutien social de la famille, celui-ci est un déterminant important de l'enrichissement famille-travail (Grzywacz et Marks, 2000). Ces deux relations seront explicitées dans une section ultérieure.

2.1.13 Concept de la segmentation des rôles du travail et de la famille

Certains chercheurs se sont intéressés au processus de gestion des frontières qu'utilisent les individus entre les rôles du travail et de la famille (Ashforth *et al.*, 2000; Desrochers *et al.*, 2005; Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Plus précisément, Nippert-Eng (1996 a; 1996b), s'est intéressée à la façon de joindre «le travail» et la «maison» sur un continuum. Les pôles de ce continuum sont composés de ce que l'auteur a nommé «la segmentation » et «l'intégration» (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). À l'extrémité de ce qui correspond à la segmentation, «les aspects "du

travail” et “de la maison” sont conçus et vécus comme étant complètement séparés, donc comme étant des mondes “segmentés”⁷) (Nippert-Eng, 1996a, p. 568). Lors de la segmentation des rôles, les frontières mentales entre les deux sphères sont précises et inviolables, ce qui aide à conserver les caractéristiques de ces domaines à l’intérieur de ceux-ci (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). «Le travail» et «la maison» sont considérés comme deux catégories distinctes qui ne s’entremêlent pas l’une et l’autre (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). De ce fait, l’espace physique et temporel «du travail» et de «la maison» ne se chevauchent aucunement (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Malgré la rareté de la situation, un individu se situant à l’extrémité du pôle de la segmentation alterne entre deux manières d’être, selon le rôle dans lequel il se trouve (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b).

De façon générale, la manière dont un individu conçoit les frontières entre les rôles du travail et de la famille positionnera celui-ci à l’intérieur du continuum segmentation/intégration (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Il est possible que cette position se rapproche davantage du pôle de la segmentation que de l’intégration ou vice-versa. Or, une segmentation ou une intégration complète se produit rarement (Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Selon Ashforth *et al.* (2000), quelques exceptions existent en ce qui concerne une segmentation totale des rôles du travail et de la famille. Cette situation se produit majoritairement lorsque les individus occupent des emplois qui sont perçus comme étant non-valorisés, ce qui motive ceux-ci à dissimuler leur occupation professionnelle auprès de leur famille ou leurs amis (Ashforth *et al.*, 2000). Ashforth *et al.* (2000) mentionnent notamment la profession d’éboueur.

⁷ «At the other end of the "integration/segmentation continuum," however, these aspects of social existence[work and home] are conceived of and experienced as completely separate, "segmented" worlds» (Nippert-Eng, 1996a, p.568). [Traduction libre]

À l'autre extrémité du continuum, l'intégration favorise l'absence de distinction entre ce qui appartient à la sphère «du travail» et à la sphère de «la maison» (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Puisque ces deux domaines forment un tout, aucune frontière n'est présente pour séparer les tâches des rôles du travail et de la famille (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Par exemple, un individu qui intègre totalement les deux sphères agit de la même façon auprès des gens l'entourant dans son travail, comme un collègue ou un patron, et auprès des membres de sa famille (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). De plus, cette personne ne fait pas de distinction entre l'environnement physique et temporel du «travail» et de la «maison» (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Tout comme avec le pôle de la segmentation, il est rare qu'un individu se positionne à l'extrémité de l'intégration (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b).

D'autres auteurs se sont intéressés à la segmentation des frontières entre les rôles du travail et de la famille aux fins de leurs recherches (Ashforth *et al.*, 2000; Bulger *et al.*, 2007; Edwards et Rothbard, 1999; Rothbard *et al.*, 2005). Bulger *et al.* (2007) considèrent que le continuum segmentation/intégration fait référence à des stratégies de gestion des frontières entre le travail et la vie personnelle. Quant à Edwards et Rothbard (1999), ceux-ci estiment que la segmentation représente la séparation entre le travail et la famille. La segmentation des rôles est également présente dans l'étude d'Ashforth *et al.* (2000). Selon ces derniers, il y a segmentation lorsque les frontières sont imperméables, inflexibles et empreintes d'un haut contraste entre les identités (Ashforth *et al.*, 2000). Ces trois caractéristiques de la segmentation seront décrites dans la section portant sur la théorie de la gestion des frontières. Deux rôles qui tendent vers la segmentation ont l'avantage de réduire le flou entre les rôles (Ashforth *et al.*, 2000). Selon Desrochers *et al.* (2005), l'aspect flou entre les rôles du travail et de la famille se définit comme étant « une perception d'incertitude ou de difficulté quant à la distinction du rôle du travail et de la famille, et qui survient quand les rôles sont

considérés comme étant hautement intégrés⁸» (Desrochers *et al.*, 2005, p. 443). Toutefois, la segmentation détient le désavantage de rendre la transition entre les rôles plus difficiles (Ashforth *et al.*, 2000). Par exemple, cette transition nécessite plusieurs types de traversées entre les deux rôles, notamment au niveau du lieu physique, au niveau du temps et au niveau des barrières sociales (Ashforth *et al.*, 2000). Ashforth *et al.* (2000) énoncent le cas d'un employé du commerce au détail. Ce dernier doit travailler un certain nombre d'heures, ce qui correspond à l'aspect temporel, et ce, dans un magasin qui est un lieu physique, le tout en interagissant avec des clients et collègues, donc qui nécessite des interactions sociales (Ashforth *et al.*, 2000). Cet employé doit alors fournir des efforts psychologiques et physiques supplémentaires pour quitter le rôle du travail et traverser vers le rôle de la famille (Ashforth *et al.*, 2000).

En somme, les paragraphes précédents ont exposé l'importance d'étudier la charge de travail ainsi que le soutien social comme antécédents du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille respectivement. De plus, une variable supplémentaire, celle de la segmentation des rôles, a été présentée puisque celle-ci est également intégrée au modèle d'analyse de la présente recherche.

2.2 Explications théoriques du cadre conceptuel

Dans le but de présenter et d'expliquer le modèle d'analyse proposé dans la présente recherche et présenté à la figure 2.3, deux théories seront utilisées. Dans un premier

⁸ « [...] *the perception of uncertainty or difficulty in distinguishing one's work role from one's family roles (e.g., as parent or spouse) that occurs when these roles are seen as highly integrated*» (Desrocher *et al.*, 2005, p. 443). [Traduction libre]

temps, la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) permettra de comprendre le lien entre les variables indépendantes qui sont la charge de travail ainsi que le soutien social, et les variables dépendantes représentées par le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille. Grâce à cette théorie, il sera possible de connaître de quelle façon une menace de perte de ressources dans une sphère de la vie affecte les ressources qui étaient disponibles dans un autre environnement. Dans un second temps, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) permettra de comprendre la fonction de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, ainsi que dans la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille. Il sera donc possible de constater le niveau de difficulté de la transition des ressources d'un rôle de la vie quotidienne vers un autre rôle lors d'une segmentation des rôles.

2.2.1 La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989)

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) est un modèle notoire qui porte sur la compréhension du phénomène du stress. Cette théorie repose sur le principe que les individus cherchent à retenir, protéger et construire des ressources dans l'intention de ne pas ressentir de stress. Plus précisément, le stress psychologique est «une réaction à l'égard de l'environnement lorsqu'il y a une menace de perte nette de ressources, une perte réelle des ressources ou un gain insuffisant de ressources à la suite d'un investissement de ressources⁹» (Hobfoll, 1989, p. 516). Ainsi, le stress est susceptible de se manifester autant lors d'une perception de perte de ressources que lors d'une véritable perte de ces ressources.

⁹ « [...] a reaction to the environment in which there is (a) the threat of a net loss of resources, (b) the net loss of resources, or (c) a lack of resource gain following the investment of resources» (Hobfoll, 1989, p. 516). [Traduction libre]

Afin d'approfondir la compréhension du phénomène de stress dans ce modèle, il est nécessaire de se pencher sur la définition des ressources. Selon Hobfoll (1989), ces dernières constituent « des objets, des caractéristiques personnelles, des conditions ou des énergies qui sont précieux aux yeux des individus ou qui sont des moyens d'atteindre ces éléments chers pour les individus¹⁰» (Hobfoll, 1989, p. 516). En ce qui concerne les objets, il s'agit de ressources physiques, comme une voiture ou une maison, qui ont une valeur précieuse pour les individus, ou dont leur acquisition démontre un certain statut de leur valeur. Quant aux caractéristiques personnelles, comme la confiance en soi, celles-ci se caractérisent comme étant des ressources qui aident à résister au stress. Pour ce qui est des conditions, elles se définissent en termes de ressources qui sont recherchées, comme le concubinage, le mariage ou l'ancienneté d'emploi. Finalement, les énergies représentent des ressources qui ont de la valeur en raison de leur pouvoir d'acquisition d'autres ressources. Il s'agit notamment, du temps, de l'argent et du savoir. Ces ressources peuvent représenter deux types de valeur pour les individus. Tout d'abord, ces ressources peuvent détenir une valeur instrumentale, c'est-à-dire qu'elles sont essentielles à l'acquisition d'autres ressources. Les ressources peuvent également avoir une valeur symbolique dans la mesure où elles permettent aux individus de se définir, par exemple via un statut social.

La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) énonce diverses réactions comportementales en fonction des circonstances stressantes de la vie quotidienne. Dans un premier temps, lorsque les gens ressentent du stress, ceux-ci tentent d'atténuer la perte de ressources. Par ailleurs, l'acquisition de ressources additionnelles devient importante au moment où les individus font face à une perte de ressources (Hobfoll, 2002). Lorsqu'une situation semblable survient, un gain de ressources est davantage

¹⁰ « [...] *objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued by the individual or that serve as a means for attainment of these objects, personal characteristics, conditions, or energies*» (Hobfoll, 1989, p. 516). [Traduction libre]

susceptible de se produire, puisque les individus recherchent activement des ressources (Hobfoll, 2002). Toutefois, en période d'absence de stress, les individus essaient tout de même de développer des ressources supplémentaires pour être en mesure de compenser lors d'une future perte potentielle de ressources. Lorsque ce gain de ressources supplémentaires est fructueux, les individus ressentiront un bien-être. L'acquisition de ressources est donc une source de motivation (Hobfoll, 2002). Par contre, les personnes qui ne sont pas en mesure d'accumuler des ressources pourraient se sentir vulnérables. Pour compenser une perte de ressources ou pour accumuler des ressources, les individus utilisent les ressources qui sont disponibles dans les différentes sphères de leur environnement (Hobfoll, 1989). Malgré le stress ressenti lors d'une perte de ressources, les gens doivent utiliser d'autres ressources pour compenser cette perte (Hobfoll, 1989). En somme, il est favorable pour les individus de conserver une réserve élevée de ressources, notamment dans des situations hautement stressantes. Ainsi, ils seront en mesure de mieux réaliser leurs activités au niveau psychologique (Hobfoll, 2002).

Cette théorie s'avère pertinente pour construire le modèle d'analyse de la présente étude. Plus précisément, elle permet de comprendre le lien qui unit à la fois la charge de travail au conflit travail-famille (et famille-travail) et le soutien social à l'enrichissement travail-famille (et famille-travail). Grâce à la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989), il est possible de constater que la charge de travail provenant du travail ou de la famille est une menace de perte de ressources ou une perte réelle dans les deux sphères de la vie quotidienne. En raison d'une diminution des ressources, une incompatibilité peut s'installer entre les rôles du travail et de la famille, ce qui correspond à un conflit travail-famille. La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) permet également de comprendre que le soutien social issu du travail ou de la maison est une ressource qui contribue à l'enrichissement travail-famille. En effet, selon cette théorie, le soutien social dans un

rôle est une ressource permettant l'accumulation d'autres ressources pouvant être transférées dans un second rôle, ce qui contribue à un enrichissement travail-famille.

2.2.2 La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000)

La gestion des frontières entre le travail et la famille a fait l'objet de plusieurs études au cours des dernières décennies (Frone *et al.* 1992; Furtado *et al.*, 2016; Matthews *et al.*, 2010; Pleck, 1977). Dès lors, quelques auteurs se sont intéressés à développer des théories sur cette gestion des frontières (Clark, 2000, Nippert-Eng, 1996b). La théorie des frontières (*boundary theory*) a été établie afin de créer un cadre pour comprendre le sens que donnent les individus à leur travail et à leur vie à la maison (Nippert-Eng, 1996b). Selon cette théorie, la gestion des frontières permet à une personne de déterminer à quel point elle doit intégrer ou segmenter les sphères «du travail» et de «la maison» (Nippert-Eng, 1996b). La théorie des frontières a été adaptée plus récemment dans le but de devenir un modèle pour l'étude de la transition des rôles (Ashforth *et al.*, 2000). La transition des rôles constitue le processus par lequel un individu traverse les frontières entre deux rôles, c'est-à-dire qu'il quitte mentalement et physiquement un rôle, pour entrer dans un autre rôle (Ashforth *et al.*, 2000; Burr, 1972). Plus précisément, cette théorie s'intéresse aux transitions des rôles qui ont lieu sur une base fréquente et récurrente, telle que la transition entre le travail et la famille. Pour Ashforth *et al.* (2000) un rôle est « la position d'un individu, ainsi que les exigences associées à cette position¹¹» (Ashforth *et al.*, 2000, p. 473). Par ailleurs, la théorie des frontières repose notamment sur le principe que les individus tentent d'atténuer la difficulté de la transition entre les rôles (Ashforth *et al.*, 2000). Pour ce faire, cette transition doit se réaliser avec peu d'efforts psychologiques et physiques, et

¹¹ « [...] one's position and the "requirements" attached to that position» (Ashforth *et al.* 2000, p. 473).
[Traduction libre]

les rôles ne doivent pas faire fréquemment l'objet d'interruptions indésirables provenant d'autres rôles (Ashforth, *et al.*, 2000).

La théorie des frontières stipule que les individus catégorisent de façon mentale des territoires, tout en créant et en maintenant des frontières entre ces territoires. Ainsi, ces individus sont en mesure de classer et simplifier les domaines de leur environnement (Ashforth *et al.*, 2000; Nipper-Eng, 1996b). Grâce à ces délimitations de territoires, les frontières permettent aux gens de choisir les domaines importants sur lesquels ils doivent se concentrer, comparativement aux domaines qui sont moins saillants (Ashforth *et al.*, 2000). Plus précisément, le rôle des frontières est de « délimiter le périmètre et l'étendue d'un rôle¹²» (Ashforth *et al.*, 2000, p. 474). Les rôles ont tendance à être circonscrits par le temps et l'espace.

Toujours selon la théorie des frontières, la transition entre les rôles se caractérise par deux concepts, soit la flexibilité et la perméabilité (Ashforth *et al.*, 2000). En ce qui concerne la flexibilité, celle-ci fait référence à la souplesse des frontières en termes de temps et d'espace (Ashforth *et al.*, 2000; Hall et Richter, 1988). Par exemple, un rôle dont les frontières sont flexibles peut prendre forme dans différents contextes, et ce, peu importe l'heure (Ashforth, *et al.*, 2000). De l'autre côté, un rôle ayant des frontières inflexibles restera dans le lieu et dans les tranches d'heures où celui-ci doit être adopté. En ce qui a trait à la deuxième caractéristique, soit la perméabilité, celle-ci se définit comme étant « le degré auquel un rôle permet à un individu de se situer physiquement dans un rôle, mais de se situer simultanément dans l'autre rôle sur le plan

¹² « [...] whatever delimits the perimeter-and thereby the scope-of a role » (Ashforth *et al.* 2000, p. 474).
[Traduction libre]

psychologique et comportemental¹³» (Ashforth, *et al.*, 2000, p. 474). Par exemple, les frontières du rôle d'un travailleur sont perméables lorsque ce dernier se situe physiquement au travail, mais réalise des tâches liées au rôle familial. Les frontières du rôle peuvent également s'avérer imperméables. Ainsi, un travailleur qui se situe physiquement dans son lieu de travail et qui se concentre uniquement sur ses tâches professionnelles, sans se soucier de son rôle familial, assume un rôle dont les frontières sont imperméables. Pour Ashforth *et al.* (2000) le processus de transition des rôles ne peut être complet sans l'ajout d'une troisième caractéristique qui est le contraste entre l'identité des rôles. Chaque rôle a une identité, c'est-à-dire qu'il contient des caractéristiques essentielles à détenir pour s'afficher dans ce rôle. De ce fait, lors d'une transition de rôles, il peut y avoir un contraste. Ce dernier fait référence au nombre de caractéristiques à détenir qui diffère entre les deux rôles, ainsi que l'étendue de ces différences (Ashforth *et al.*, 2000). Ainsi, un grand contraste entre l'identité du rôle familial et l'identité du rôle au travail, rendra plus difficile la transition entre les deux rôles. Ashforth *et al.* (2000) énoncent l'exemple évoqué par Greenhaus et Beutell (1985) quant au stéréotype associé à l'identité du rôle d'un gestionnaire qui doit également s'occuper d'une famille. Dans la sphère du travail, la stabilité émotionnelle et l'objectivité sont attendues du travailleur. Toutefois, dans la sphère familiale, ce même travailleur doit démontrer de la douceur et de la vulnérabilité. Il y a donc un contraste entre les identités du rôle professionnel et du rôle familial.

La théorie des frontières énonce que les trois caractéristiques mentionnées précédemment (la flexibilité, la perméabilité et le contraste entre l'identité des rôles) permettent de positionner la transition entre deux rôles sur un continuum ayant à ses extrémités la segmentation et l'intégration (Ashforth *et al.*, 2000). Les rôles sont

¹³ « *Permeability is the degree to which a role allows one to be physically located in the role's domain but psychologically and/or behaviorally involved in another role* » (Ashforth *et al.* 2000, p. 474). [Traduction libre]

segmentés lorsque les frontières sont inflexibles, imperméables et qu'il y a un haut contraste entre l'identité des rôles. De l'autre côté, des frontières flexibles et perméables, ainsi qu'un faible contraste entre les rôles sont associés à l'intégration. Les deux pôles du continuum détiennent chacun des coûts et des bénéfices. En ce qui concerne la segmentation des rôles, celle-ci dispose du bénéfice de réduire le flou entre les rôles, et ce, pour trois raisons. Tout d'abord, puisque les frontières sont inflexibles, chaque rôle est attaché à un contexte et à un temps particulier. Ainsi, il y a présence de marqueurs symboliques clairs qui agissent à titre de signal pour utiliser l'identité appropriée (Ashforth *et al.*, 2000). Ensuite, puisque les frontières sont imperméables, la possibilité de distractions issues d'interruptions provenant de l'autre rôle est moindre. Finalement, étant donné que le contraste entre l'identité des rôles est relativement élevé, il est plus facile de cloisonner psychologiquement les identités. La segmentation des rôles comprend également un coût qui se manifeste par une plus grande difficulté à passer d'un rôle à l'autre. L'important contraste entre les rôles fait en sorte que la transition est psychologiquement et physiquement plus longue à effectuer. En ce qui a trait aux bénéfices et coûts de l'intégration des rôles, ceux-ci représentent l'inverse des coûts et bénéfices de la segmentation des rôles. Lorsque les rôles sont intégrés, le processus de transition entre les rôles est plus facile et plus rapide. Or, il existe un flou plus grand entre les rôles. L'individu peut ressentir de la confusion et de l'anxiété s'il doit constamment passer d'un rôle à l'autre, ne sachant plus quelle identité adopter. Finalement, l'accès facile vers les rôles peut mener à des interruptions fréquentes entre les deux rôles (Ashforth *et al.*, 2000).

La théorie des frontières (Ashforth *et al.* 2000) s'avère pertinente pour construire le modèle d'analyse présenté dans la section suivante. Effectivement, elle permet de comprendre le rôle de la segmentation des sphères de la vie quotidienne dans la relation entre la charge de travail et le phénomène de conflit travail-famille, et dans la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille. Selon cette théorie, la

segmentation du rôle professionnel et du rôle familial rend plus difficile la transition entre ces deux sphères, en raison de la création d'une barrière mentale imperméable circonscrivant le travail et la famille (Ashforth *et al.*, 2000). En raison de cette barrière mentale, la perte de ressources engendrée par une grande charge de travail dans une sphère ne franchit pas une autre sphère et ne permet pas d'être comblée grâce aux ressources de l'autre sphère, défavorisant ainsi l'apparition d'un conflit travail-famille. De plus, cette barrière mentale bloque le transfert des ressources créées grâce au soutien social dans un domaine. Ces nouvelles ressources sont donc difficilement drainées vers l'autre domaine, ce qui atténue la présence d'enrichissement entre les rôles du travail et de la famille. Ces effets seront discutés plus en détail dans la section suivante.

2.3 Le modèle d'analyse

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) permettent de construire un modèle d'analyse qui a pour but d'explorer le rôle de la segmentation des rôles dans deux relations connues à travers la littérature relative à l'interface travail-famille, soit celle entre la charge de travail et le conflit travail-famille et celle entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille. Ce modèle d'analyse, qui compte huit hypothèses, est présenté à la figure 2.3 sous forme de schéma.

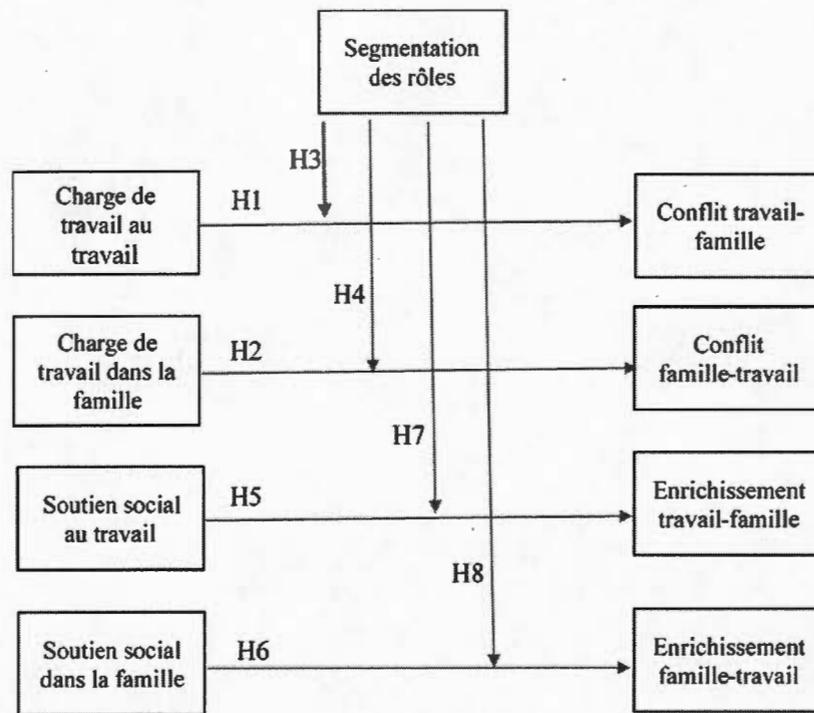


Figure 2.3 Modèle d'analyse

2.3.1 L'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille

Conformément à ce qui a été mentionné dans la section portant sur les antécédents du conflit travail-famille, la charge de travail au travail constitue un élément important de stress issu du domaine professionnel (Goh *et al.*, 2015). La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) s'avère donc pertinente pour expliquer la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Lorsqu'un individu est confronté à une charge de travail élevée dans son emploi, celui-ci ressentira du stress, ce qui se traduit par une menace de perte de ressources ou une perte nette de ressources dans la sphère du travail. Par exemple, cette charge de travail élevée qui constitue une demande du travail peut lui faire perdre des ressources, telles que du

temps et de l'énergie, qui étaient réservées au rôle du travail. Selon la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989), la réaction comportementale à une situation stressante de perte de ressources est de compenser cette perte en utilisant des ressources qui sont disponibles dans différentes sphères de l'environnement. En raison du déséquilibre de la demande au travail qui s'avère plus importante que les ressources disponibles dans le domaine du travail, l'individu se tournera vers d'autres ressources de son environnement, notamment celles présentes dans sa famille. Afin d'aller puiser dans ces ressources, il devra donc drainer certaines ressources comme le temps et l'énergie consacrés à la famille pour les transférer vers le rôle du travail. De ce fait, les ressources de la famille se voient diminuées et utilisées dans le cadre du travail. En raison de cette diminution des ressources, l'individu pourrait avoir du mal à répondre aux demandes du rôle familial, ce qui créerait une incompatibilité entre les deux rôles, donc un conflit travail-famille.

Plusieurs études se sont intéressées à la démonstration de la corrélation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille. Par exemple, les méta-analyses d'Eby *et al.* (2005) et de Michel *et al.* (2011b) font état de cette corrélation positive. De plus, les résultats de la recherche de Goh *et al.* (2015) démontrent qu'il existe une corrélation positive entre la charge de travail quotidienne et le conflit travail-famille vécu au quotidien. Quant à Ilies *et al.* (2007), ceux-ci soutiennent que les individus qui perçoivent être aux prises avec une charge de travail élevée, sont plus susceptibles d'expérimenter un conflit travail-famille. Par ailleurs, la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille a fait l'objet de quelques études y intégrant une variable modératrice. Par exemple, selon Tement et Korunka (2015), la corrélation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille est accentuée lorsqu'un employé doit s'occuper à la fois de ses enfants et de ses parents vieillissants. Il s'agit donc d'une relation largement démontrée. Sur la base de ces explications théoriques et empiriques, il est possible de formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 1 : La charge de travail au travail exerce une influence positive sur le conflit travail vers famille.

2.3.2 L'effet de la charge de travail dans la famille sur le conflit famille-travail

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) s'avère encore une fois pertinente pour expliquer l'effet de la charge de travail dans la famille sur le conflit famille-travail. L'explication théorique de cette relation reste la même que celle démontrant l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille. Toutefois, les rôles sont inversés. Lorsque la charge de travail dans la famille est élevée, il y a déséquilibre entre les demandes liées à ce rôle et les ressources disponibles. Par exemple, un individu confronté à une charge de travail élevée dans la famille en raison des tâches domestiques, du transport et des rendez-vous pour les enfants verra sa quantité de ressources diminuer. De ce fait, l'utilisation d'un nombre important de ressources dans le domaine familial restreint la quantité de ressources pouvant être exploitées au travail. Une tension entre les rôles de la famille et du travail survient, créant ainsi un conflit famille-travail.

Il existe peu d'études qui se sont intéressées à la corrélation positive entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail (Boyar *et al.*, 2008; Fu et Shaffer, 2001; Michel *et al.*, 2011b). La plupart des auteurs s'intéressent à la surcharge (et non la charge) du rôle familial comme antécédent ayant une corrélation positive avec le conflit famille-travail (Matthews *et al.*, 2014; Byron, 2005; Michel *et al.*, 2011b). La surcharge du rôle se distingue de la charge de travail par l'aspect excessif que peut prendre la réalisation du travail dans le domaine familial (Caplan, 1971). Malgré cette différence, la proximité des deux concepts laisse croire que la charge de travail dans la famille sera elle aussi corrélée positivement au conflit famille-travail. Quelques travaux

considèrent que la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail sont dotés d'une corrélation positive (Boyar *et al.*, 2008; Fu et Shaffer, 2001; Michel *et al.*, 2011b). Pour certains auteurs, la charge de travail dans la famille fait référence aux responsabilités familiales mesurées en fonction du nombre d'enfants ou de l'âge de ces derniers (Fu et Shaffer, 2001; Michel *et al.*, 2011b). D'autres considèrent que les demandes familiales évoquent la difficulté du travail liée aux activités familiales, la quantité de demandes et de responsabilités ainsi que l'attention requise pour combler ces demandes (Boyar *et al.*, 2007). Basé sur ces explications théoriques et empiriques, il est possible d'émettre l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : La charge de travail dans la famille exerce une influence positive sur le conflit famille vers travail.

2.3.3 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille

Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, la segmentation des frontières entre les rôles du travail et de la famille fait référence la séparation complète des aspects du travail et de la famille (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Pour étudier le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) s'avère pertinente. Tout d'abord, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) constitue un cadre pour l'étude de la transition des frontières entre les domaines du travail et de la famille. Celle-ci suppose qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation rend plus difficile la transition entre les deux sphères de la vie quotidienne (Ashforth *et al.*, 2000). En vertu de qui a été présenté plus tôt, cette difficulté de transition se manifeste puisque des barrières mentales imperméables entre les rôles du travail et de la famille sont érigées (Ashforth *et al.*, 2000). Un individu qui

expérimente une grande charge de travail au travail et qui dispose de frontières imperméables aura de la difficulté à aller puiser dans les ressources familiales, telles que le temps et l'énergie, pour les utiliser dans le cadre de son emploi. Or, lorsque les rôles du travail et de la famille sont intégrés et qu'il y a un mur souple ou une absence de frontières entre les deux domaines, l'individu aura de la facilité à faire traverser les ressources de la famille vers le travail. À l'autre extrême du continuum, la segmentation des rôles, qui permet de dresser un mur solide séparant les sphères du travail et de la famille, empêche que la charge de travail au travail franchisse le rôle de la famille et empêche la traversée des ressources familiales vers le travail lorsqu'une charge de travail élevée se fait ressentir du côté du domaine professionnel (Ashforth *et al.*, 2000). Par conséquent, les ressources de la famille resteront dans la sphère familiale, ce qui diminuera le conflit travail-famille.

La littérature ne recense aucune étude analysant le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Or, une variable dont la définition se rapproche de celle de la segmentation des rôles a été étudiée comme modératrice de cette relation (Molino *et al.*, 2015). Il s'agit du détachement psychologique. Selon Sonnentag *et al.* (2010), « le détachement psychologique est un concept moins large que la segmentation des rôles, qui fait référence au fait de ne pas penser au travail lors des périodes à l'extérieur de celui-ci¹⁴» (Sonnentag *et al.*, 2010, p. 967). Un individu qui fait preuve de détachement psychologique se désengage donc du travail lorsqu'il exerce son rôle familial. Molino *et al.* (2015) se sont intéressés au détachement psychologique comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Les résultats de leur étude démontrent que le détachement psychologique vient

¹⁴ « Compared with integration–segmentation concepts that comprise broad work–life boundary issues (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000), psychological detachment is a more narrow concept that refers to not thinking about work during nonwork time» (Sonnentag *et al.*, 2010, p. 967). [Traduction libre]

atténuer l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille (Molino *et al.*, 2015). Il est donc possible de concevoir que la segmentation des rôles influencerait de façon similaire la corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Une autre étude fait état de résultats pouvant s'apparenter à l'effet de la segmentation des rôles sur la corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille (Furtado *et al.* 2016). Furtado *et al.* (2016) se sont intéressés au rôle médiateur de la force de la frontière familiale entre les demandes au travail et le conflit travail-famille. Selon ces derniers, la segmentation des rôles étudiée par Nippert-Eng (1996a) fait référence au renforcement des frontières (Furtado *et al.*, 2016). Furtado *et al.* (2016) expliquent que plus un individu est confronté à une charge de travail élevée dans le domaine professionnel, plus il aura tendance à affaiblir la frontière menant au rôle familial, ce qui aura pour effet de favoriser l'intégration des rôles afin de drainer les ressources familiales vers le travail. En suivant la logique de Furtado *et al.* (2016), il est donc possible de croire qu'en tant que variable modératrice, la segmentation des rôles qui renforce les frontières, bloquerait le drainage des ressources. Ceci aurait pour effet d'atténuer les effets de la charge de travail sur le conflit travail-famille. En raison des justifications théoriques et empiriques qui précèdent, il est possible d'établir l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3 : La segmentation des rôles du travail et de la famille agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail vers famille, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail vers famille.

2.3.4 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) est utilisée à nouveau afin de justifier le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la corrélation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail. L'explication théorique de cette relation de modulation est la même que celle démontrant l'effet de la segmentation des rôles sur la corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Conformément à la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), la segmentation des rôles rend plus difficile la transition entre la sphère familiale et la sphère professionnelle. Un individu qui doit vivre avec une charge de travail élevée dans le domaine familial n'ira pas puiser dans les ressources consacrées au travail et ne verra pas sa charge de travail familiale franchir le rôle professionnel, en raison des barrières imperméables qui séparent les deux sphères. En effet, celles-ci freinent le passage des ressources du travail, telles que le temps et l'énergie, vers le domaine de la famille (Ashforth *et al.*, 2000). Ainsi, les ressources destinées au travail resteront au sein de cette sphère, ce qui diminuera le conflit famille-travail.

Selon la recension effectuée, la littérature ne compte aucune recherche analysant le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail. Or, Furtado *et al.*, (2016) se sont intéressés au rôle médiateur de la force de la frontière du travail entre les demandes issues de la famille et le conflit famille-travail. L'explication de cette corrélation est similaire à celle concernant le rôle médiateur de la force de la frontière familiale entre les demandes au travail et le conflit travail-famille, mais cette fois-ci, les rôles sont inversés. Selon Furtado *et al.* (2016), plus un individu a une charge de travail élevée dans sa famille, plus il aura tendance à affaiblir la frontière vers le rôle du travail, ce qui aura pour effet de favoriser l'intégration des deux domaines pour y drainer des ressources. Il est donc possible de croire que la segmentation des rôles, quant à elle, rendrait cet échange de

ressources plus difficile. Puisque dans ce cas-ci Furtado *et al.* (2016) se sont intéressés à une relation de médiation, l'étude de la segmentation des rôles en tant que variable modératrice constitue une contribution à la littérature. Les justifications théoriques et empiriques précédentes permettent donc de formuler l'hypothèse qui suit :

Hypothèse 4 : La segmentation des rôles de la famille et du travail agit comme variable modératrice de la relation positive entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille vers travail, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille vers travail.

2.3.5 L'effet du soutien social au travail sur l'enrichissement travail-famille

La théorie des ressources d'Hobfoll (1989) s'avère pertinente pour expliquer la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille. Selon cette dernière, le soutien social est une ressource qui permet l'accumulation et la conservation d'autres ressources (Hobfoll, 1989). En effet, le soutien social fournit un réservoir contenant des ressources personnelles et sociales (Hobfoll *et al.*, 1990). Par ailleurs, le soutien social est considéré comme une ressource clé qui favorise la gestion de différentes ressources (Hobfoll, 2002). Grâce au soutien social au travail, il est donc possible d'accumuler des ressources du domaine professionnel dans le réservoir et d'y accéder (Hobfoll *et al.*, 1990). L'énergie est un exemple de ressource issue de la sphère du travail. Cette énergie peut émerger en raison d'un accès privilégié à un réseau de personnes au travail, qui lui est généré grâce au soutien social. Ensuite, en fonction du modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006), l'énergie pourra emprunter un chemin instrumental ou affectif, qui au final, mènera à une haute performance et à un affect positif dans le rôle de la famille. En somme, les ressources supplémentaires du domaine professionnel, engendrées grâce au soutien social au

travail, sont transportées dans la sphère familiale. Le soutien social issu de la participation dans le rôle du travail améliore donc la qualité du rôle familial, ce qui crée un enrichissement travail-famille.

Plusieurs auteurs se sont penchés sur la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille. Par exemple, Grzywacz et Marks (2000) ont démontré dans leur étude qu'un faible niveau de soutien provenant des superviseurs et des collègues est associé à un enrichissement travail-famille moindre. Ces chercheurs ne sont pas les seuls qui se sont intéressés à l'effet du soutien social issu des superviseurs et des collègues sur l'enrichissement travail-famille. Plusieurs études soutiennent que le soutien que fournissent les superviseurs à leurs subordonnés améliore les chances de vivre un enrichissement travail-famille (Baral et Bhargava, 2010; Beham *et al.*, 2011; Molino *et al.*, 2013; Wadsworth et Owens, 2007). D'autres auteurs se sont également intéressés à l'effet bénéfique du soutien des collègues sur l'enrichissement travail-famille (Beham *et al.*, 2011; Molino *et al.*, 2013; Siu *et al.*, 2010; Wadsworth et Owens, 2007). La littérature ne manque pas d'études qui démontrent l'existence d'une corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille, et ce, sans égard à la source d'où provient ce soutien (Gayathri et Karthikeyan, 2016). En raison des justifications théoriques et empiriques qui précèdent, il est possible de formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 5 : Le soutien social au travail exerce une influence positive sur l'enrichissement travail vers famille.

2.3.6 L'effet du soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) s'avère encore une fois pertinente pour expliquer l'effet du soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail. L'explication théorique de cette relation est semblable à celle démontrant l'effet du soutien social issu du travail sur l'enrichissement travail-famille. Toutefois, les rôles du travail et de la famille sont inversés. Selon la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989), le soutien social de la famille est une ressource qui permet d'acquérir d'autres ressources, ce qui aide à la création d'un bassin constitué de ressources personnelles et sociales (Hobfoll *et al.*, 1990). De plus, ce soutien social familial est considéré comme une ressource clé, ce qui aide à gérer les différentes ressources (Hobfoll, 2002). Un individu recevant du soutien de sa famille peut donc utiliser ce soutien pour accéder à diverses ressources du bassin, dont celles de son milieu familial, telles que l'habileté à résoudre des conflits (Hobfoll *et al.*, 1990). Selon le modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006), cette habileté à résoudre des conflits dans la famille empruntera un chemin instrumental ou affectif, qui se conclura en une haute performance et un affect positif dans le rôle du travail. Les ressources de la sphère familiale, accumulées dans le bassin de ressources grâce au soutien de la famille, sont donc conduites jusqu'au domaine du travail, ce qui représente un enrichissement famille-travail.

La littérature comprend plusieurs recherches dont les résultats font état de la corrélation positive entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille-travail. Grzywacz et Marks (2000) ont démontré qu'un faible niveau de soutien de la part du conjoint et des autres membres de la famille conduit à un enrichissement famille-travail moindre. Quant à Wadsworth et Owens (2007), ceux-ci ont conclu qu'à la fois le soutien social du conjoint, des amis et des enfants procurent un effet positif à l'enrichissement famille-travail (Wadsworth et Owens, 2007). La littérature compte un nombre important d'autres études dont les résultats reflètent l'influence positive du

soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail (Aryee *et al.*, 2005; Gayathri et Karthikeyan, 2016; Karatepe et Bekteshi, 2008; Siu *et al.*, 2010). Grâce à ces démonstrations théoriques et empiriques, il est possible d'émettre l'hypothèse suivante :

Hypothèse 6 : Le soutien social dans la famille exerce une influence positive sur l'enrichissement famille vers travail.

2.3.7 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) s'avère pertinente pour expliquer le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la corrélation entre le soutien social issu du travail et l'enrichissement travail-famille. Conformément à ce qui a été explicité précédemment, le soutien social au travail permet de créer un réservoir de ressources utilisées au travail. Selon le modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006), ces ressources issues du soutien social au travail peuvent être drainées jusqu'au domaine familial par un trajet instrumental ou affectif. Ainsi, une haute performance et un affect positif se manifesteront du côté de la famille. Le transfert des ressources accumulées dans le réservoir grâce au soutien social du travail peut se faire facilement entre les sphères du travail et de la famille lorsqu'il y a intégration des rôles. Selon la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), le mur souple entre les rôles, qui caractérise l'intégration des rôles, facilite le passage des ressources du travail vers la famille. Or, un individu qui tend vers une segmentation des rôles aura de la difficulté à aller puiser dans le réservoir de ressources engendré par le soutien social et à faire traverser ces ressources, telles que l'énergie, vers le rôle familial. Toujours selon la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), la segmentation des rôles fait en sorte d'ériger un mur solide qui sépare les sphères du travail et de la famille, et ce, en raison

de la présence d'une barrière mentale imperméable entre les deux rôles. Ce mur solide, qui rend difficile la transition entre les deux sphères de la vie quotidienne, bloque l'accès au trajet instrumental et affectif, ce qui empêche le drainage des ressources vers le domaine familial. La participation dans le rôle du travail n'améliore donc pas la qualité du rôle familial. La segmentation des rôles vient plutôt atténuer l'effet du soutien social au travail sur l'enrichissement travail-famille.

Aucune recherche ayant analysé le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille n'a été recensée dans la littérature. L'étude de la segmentation des rôles en tant que variable modératrice de la relation entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille consiste donc en une contribution à la littérature. Grâce à l'explication théorique antérieure, il est possible de formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 7 : La segmentation des rôles du travail et de la famille agit comme variable modératrice de la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail vers famille, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail vers famille.

2.3.8 La segmentation des rôles comme variable modératrice de la relation entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille-travail.

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) est encore une fois utilisée afin de démontrer le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la corrélation entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail. L'explication théorique s'avère la même que celle présentée pour l'hypothèse précédente, à l'exception des rôles qui sont inversés. Les ressources créées par le soutien social

peuvent traverser du côté du travail, et ce, en raison de la présence d'un trajet instrumental ou affectif (Greenhaus et Powell, 2006). Ce transfert des ressources s'avère plus facile lorsque les rôles sont intégrés (Ashforth *et al.*, 2000). Selon la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) la souplesse entre les frontières permet de drainer les ressources de la famille vers le travail, et ce, sans difficulté. Par exemple, l'habileté à gérer les conflits dans la famille, issue du soutien social familial, pourra facilement être transférée du côté du travail, améliorant du même coup la performance dans le domaine professionnel (Ashforth *et al.*, 2000; Greenhaus et Powell, 2006). À l'opposé, un individu qui prône une segmentation des rôles aura de la difficulté à faire traverser l'habileté à gérer les conflits et les autres ressources du côté professionnel, en raison du mur solide qui circonscrit les deux rôles. Selon la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), ce mur solide se manifeste à cause d'une barrière mentale imperméable qui sépare les deux rôles. Cette dernière rend alors difficile la transition entre le rôle de la famille et du travail. De ce fait, les ressources, créées grâce au soutien social de la famille, accèdent difficilement au trajet instrumental ou affectif du modèle de Greenhaus et Powell (2006). Le drainage des ressources familiales vers le travail se voit donc bloqué. Par conséquent, la segmentation des rôles vient atténuer l'effet du soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail.

Selon la recension effectuée, la littérature ne compte aucune étude s'étant intéressée au rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la corrélation positive entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille-travail. L'explication théorique présentée précédemment permet donc de formuler l'hypothèse qui suit :

Hypothèse 8 : La segmentation des rôles de la famille et du travail agit comme variable modératrice de la corrélation positive entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille vers travail, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui

tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille vers travail.

CHAPITRE III

LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

3.1 Population à l'étude

Dans un premier temps, il est important de mentionner que les résultats de cette recherche reposent sur l'analyse de données secondaires quantitatives issues d'une étude réalisée en 2015 par Mélanie Trottier et pour laquelle un certificat d'éthique avait été obtenu (#2012-S-701456). En ce qui concerne la population à l'étude, celle-ci est constituée de pharmaciens et pharmaciennes travaillant au Québec. Puisque la totalité des pharmaciens québécois et pharmaciennes québécoises faisait partie de la liste d'envoi des invitations à participer à l'étude, il s'agit d'un échantillon non aléatoire de volontaires. Plus précisément, 162 pharmaciens ont accepté de remplir le questionnaire, ce qui correspond à un taux de réponse de 1,9%. Cet échantillon est représenté par 85% de femmes et 15% d'hommes. De plus, 52% des répondants sont âgés de 31 et 40 ans, alors que 24% des pharmaciens ont entre 41 et 50 ans, 12% sont âgés entre 21 et 30 ans et 4% se situent entre 51 et 60 ans. Il est possible de constater que 8% des répondants se sont abstenus de dévoiler leur âge. En ce qui concerne le lieu de travail des pharmaciens, 70% d'entre eux font carrière en pharmacie en étant soit pharmacien salarié ou propriétaire, 25% travaillent dans des établissements de santé, 5% agissent dans des entreprises d'autres types et 3% sont des pharmaciens suppléants. Le total s'élève au-delà de 100%, puisqu'un pharmacien peut faire carrière dans plusieurs lieux de travail. Chaque semaine, ces pharmaciens travaillent en moyenne 35 heures avec un

écart-type de 8 heures. De ce fait, 68% des répondants travaillent entre 27 heures et 43 heures par semaine. Quant au revenu, 83% des individus reçoivent un salaire annuel supérieur à 71 000\$. Le revenu annuel des répondants se concentre majoritairement dans une seule tranche de salaire, puisque les pharmaciens sont rémunérés en fonction de la même échelle salariale. En ce qui a trait à la vie familiale, la plus grande proportion des participants (39%) ont 2 enfants en bas de 17 ans qui vivent à la maison, alors que 21% des répondants en ont 3, 20% en ont 1 et 4% en ont 4. Seulement 8% des participants n'ont pas d'enfant mineur vivant sous leur toit.

3.2 Déroulement de la collecte de données

La stratégie de recrutement des participants s'est effectuée en collaboration avec l'Ordre des pharmaciens du Québec. De façon plus précise, la sollicitation a été réalisée via une communication électronique mensuelle envoyée par l'Ordre des pharmaciens du Québec à ses 8500 membres. Ce courriel comprenait une description du projet, ainsi qu'un hyperlien menant au questionnaire. Deux semaines plus tard, l'Ordre des pharmaciens du Québec a acheminé à tous ses membres un courriel de rappel pour participer à l'étude. Ce second envoi électronique avait pour but d'augmenter le taux de réponse. Malgré la présence de la totalité des pharmaciens de la province dans la liste d'envoi, il est difficile de connaître le nombre de personnes qui ont été exposées à l'invitation à participer à la recherche, étant donné que le descriptif de l'étude était intégré à l'intérieur de la communication électronique de l'Ordre des pharmaciens du Québec. Ce descriptif n'était pas mentionné dans l'objet du courriel.

Lors de la réception de la communication électronique acheminée par l'Ordre des pharmaciens du Québec, les professionnels étaient invités à lire de la description du

projet. À la suite de cette lecture, les pharmaciens souhaitant participer à l'étude devaient cliquer sur l'hyperlien qui menait au site web *Survey Monkey*. Les individus étaient en premier lieu dirigés vers un formulaire de consentement qu'ils devaient lire et signer électroniquement. Par la suite, ceux-ci devaient se constituer un code d'identification personnelle pour répondre à un premier questionnaire portant sur certaines caractéristiques socio-démographiques et sur la segmentation des rôles en tant que stratégie de gestion des frontières. La semaine suivante, les participants ont été invités à répondre à un second questionnaire en utilisant pour la deuxième fois leur code d'identification personnelle. Ce second questionnaire concernait la charge de travail, le soutien social, le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille.

3.3 Les instruments de mesure

3.3.1 La charge de travail

Conformément à ce qui a été mentionné dans la section portant sur le cadre conceptuel, la charge de travail représente les demandes associées au rôle (Janssen, 2001). Afin de collecter les données concernant la charge de travail au travail, une adaptation française (Trottier, 2015) de l'instrument de mesure de Janssen (2001) a été utilisée. L'instrument de mesure de Janssen (2001) est lui-même une traduction de l'instrument original développé et validé en néerlandais par van Veldhoven et Meijman (1994). La mesure de Janssen (2001), qui comprend 8 items, a déjà été utilisée dans d'autres études, notamment celles d'Ilies *et al.* (2007) et celle de Van Yperen et Janssen (2002). La fidélité de l'instrument de Janssen (2001) s'avère bonne puisque les alphas de Cronbach des études mentionnées précédemment sont de 0,93 et 0,88 respectivement. Aux fins de la présente collecte de données, l'item 6 concernant l'utilisation du cahier de charge n'a pas été conservé, car cette méthode de travail n'est pas utilisée par

les pharmaciens. La charge de travail au travail est mesurée par une échelle de type Likert en 5 points allant d'Absolument pas à Énormément (exemple d'item : « De façon générale au travail devez-vous travailler rapidement? »). Dans le cadre de ce mémoire, la fidélité de l'instrument de mesure de la charge de travail au travail présente un alpha de Cronbach de 0,83. En ce qui concerne la mesure de la charge de travail dans la famille, le même questionnaire a été utilisé, mais cette fois-ci en adaptant les items pour faire référence à la famille (exemple d'item : « De façon générale en regard de la famille, je dois être rapide dans ce que je fais»). Pour la présente étude, l'instrument de mesure de la charge de travail dans la famille possède un alpha de Cronbach de 0,87. Les items originaux, ainsi que les items issus de l'adaptation française sont présentés aux annexes A et B.

3.3.2 Le soutien social

Le soutien social, qui représente une transaction personnelle qui passe par plusieurs types d'aide (House, 1981), a été mesuré par une adaptation en français (Trottier, 2015) du *Social Support Scale* de Vinokur *et al.* (1987). Ces derniers ont construit une échelle de mesure dans le but de mesurer les quatre types de soutien issus de la théorie du soutien social d'House (1981), soit l'aide émotionnelle, instrumentale, informationnelle et liée à l'évaluation de soi (House, 1981). La recherche de Lim et Lee (2011) démontre que cet instrument de mesure possède une bonne fidélité avec un alpha de Cronbach de 0,91. Puisque l'instrument de mesure de Vinokur *et al.* (1987) a été bâti afin de mesurer le soutien social issu des membres de la famille uniquement, les données portant sur le soutien provenant de la sphère familiale ont été récoltées grâce à une version française des 6 items de cet instrument (Trottier, 2015). Ces derniers ont été mesurés à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points allant d'Aucunement à Énormément (exemple d'item : « À quel point un membre de votre famille vous encourage? »). Quant aux données sur le soutien social issu du domaine

du travail, celles-ci ont été recueillies grâce à ce même questionnaire à 6 items, mais cette fois-ci en adaptant les items pour faire référence au soutien professionnel. Les items ont été mesurés à l'aide d'une échelle de type Likert en 5 points allant de Totalement en désaccord à Totalement en accord (exemple d'item : « De façon générale à quel point au travail on vous encourage? »). Dans la présente recherche, l'alpha de Cronbach est de 0,93 pour le soutien social familial et 0,93 pour le soutien social provenant du travail. Les items originaux, ainsi que les items issus de l'adaptation française sont présentés aux annexes C et D.

3.3.3 Le conflit travail-famille

Afin de mesurer le conflit travail-famille, une adaptation française (Trottier, 2015) du *Conflict Scale* de Netemeyer *et al.* (1996) a été utilisée. Cet instrument permet de mesurer les deux directions du phénomène du conflit travail-famille, et ce, à l'aide d'une échelle de type Likert en 5 points allant de Ne s'applique pas du tout à S'applique totalement. Parmi les 10 items, 5 items sont destinés à la mesure du conflit travail vers famille (exemple d'item : « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale »). Quant aux 5 autres items, ceux-ci sont utilisés pour mesurer le conflit famille vers travail (exemple d'item : « Les exigences de ma famille interfèrent avec mon travail »). Aryee *et al.* (1999) ont utilisé cet instrument afin de mesurer le conflit travail-famille et le conflit famille-travail et ont rapporté des alphas de Cronbach de 0,89 et 0,82 respectivement. En ce qui concerne les propriétés psychométriques de cette échelle dans le cadre de ce mémoire, le conflit travail-famille possède un alpha de Cronbach 0,90, alors que le conflit famille-travail a un alpha de 0,87. Les items originaux, ainsi que les items issus de l'adaptation française sont présentés aux annexes E et F.

3.3.4 L'enrichissement travail-famille

Une adaptation française (Trottier, 2015) du *Work-Family Enrichment Scale* de Carlson *et al.* (2006) a été utilisée pour mesurer l'enrichissement travail-famille. Cet instrument, qui considère la bidirectionnalité de l'enrichissement travail-famille, mesure à la fois l'enrichissement travail vers famille et l'enrichissement famille vers travail. Dans les études recensées, cette échelle démontre une bonne fidélité. La recherche de Michel et Clark (2009) fait notamment état d'un alpha de Cronbach de 0,94 pour l'enrichissement travail famille et d'un alpha de 0,95 pour l'enrichissement famille-travail. Or, une version courte de l'instrument de Carlson *et al.* (2006) adapté en français, a été utilisée (Trottier, 2015). De ce fait, 6 items de l'enrichissement travail-famille (exemple d'item : « Mon travail me procure un sentiment d'accomplissement qui me permet d'être un meilleur parent et/ou conjoint ») et 6 items de l'enrichissement famille-travail (exemple d'item : « Ma famille me rend de bonne humeur, ce qui m'aide au travail ») sont conservés. Ces 12 items sont mesurés grâce à une échelle de Likert en 5 points allant de *Totalement en désaccord* à *Totalement en accord*. Les propriétés psychométriques de l'instrument de mesure dans le cadre de cette étude sont représentées par un alpha de Cronbach de 0,83 pour l'enrichissement travail-famille et par un alpha de 0,86 pour l'enrichissement famille-travail. Les items originaux, ainsi que les items issus de l'adaptation française sont présentés aux annexes G et H.

3.3.5 La segmentation des rôles

La mesure de la segmentation des rôles a été réalisée grâce à une traduction française (Trottier, 2015) du *Work-family Integration-Blurring Scale* de Desrochers *et al.* (2005). L'instrument de Desrochers *et al.* (2005) a été utilisé dans le cadre d'autres études, notamment celle d'Ilies *et al.* (2009), où l'alpha de Cronbach était de 0,72. Cet instrument, mesuré sur une échelle de Likert en 5 points allant de *Totalement en*

désaccord à Totalemment en accord, comprend 3 items (exemple d'item : « Si je pense à mon travail et à ma famille, je dirais que dans ma vie il y a une distinction claire entre mon travail et ma famille »). Dans la présente étude, seuls 2 items ont été retenus à la suite de l'analyse factorielle exploratoire¹⁵. Les raisons de l'élimination d'un item seront expliquées ultérieurement. Puisque cette échelle de mesure ne comprend que de 2 items, il est impossible de réaliser une analyse de consistance interne qui nécessite un minimum de 3 items. Les 2 items présentent toutefois une corrélation significative ($r=0,64$, $p<0,01$). Les items originaux, ainsi que les items issus de l'adaptation française sont présentés aux annexes I et J.

3.4 Variables de contrôle

D'autres variables, qui sont reconnues pour avoir une répercussion sur l'interface travail-famille, ont été intégrées à l'étude (Byron *et al.*, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011b; Rotondo et Kincaid, 2008). En effet, le sexe, l'âge, le nombre d'heures de travail, le revenu, ainsi que le nombre d'enfants ont été mesurés auprès des participants.

¹⁵ Il est à noter que l'un des deux items a été inversé, puisqu'il mesurait l'intégration des rôles et non la segmentation des rôles.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre vise à présenter les résultats des diverses analyses statistiques qui ont été réalisées grâce au logiciel SPSS 24.0. Dans un premier temps, il est question des analyses factorielles confirmatoires. Par la suite, les analyses de statistiques descriptives sont présentées. Enfin, les résultats issus des analyses corrélationnelles ainsi que des analyses de régression linéaire multiple sont exposés.

4.1 Analyses factorielles exploratoires

Afin de vérifier la validité des instruments de mesure de l'ensemble des variables du modèle d'analyse, une analyse factorielle exploratoire a été réalisée pour toutes les variables, soit la charge de travail au travail et dans la famille, le soutien social issu du travail et de la famille, le conflit travail-famille et le conflit famille-travail, l'enrichissement travail-famille et l'enrichissement famille-travail, et finalement la segmentation des rôles. Plus précisément, une extraction en composantes principales, ainsi qu'une rotation de type Variamax ont été effectuées. La réalisation d'une étude factorielle exploratoire a pour objectif de «tester la multi dimensionnalité des concepts et épurer le questionnaire des items qui détériorent la qualité de la structure factorielle» (Roussel, 2005, p. 263). Pour reconnaître les items qui ont une bonne représentation, ceux-ci doivent excéder un coefficient de saturation fixé à 0,4 (Roussel, 2005). Les

items se retrouvant en dessous de ce seuil doivent être éliminés (Roussel, 2005). Les résultats de ces analyses factorielles sont présentés dans les sections qui suivent.

4.1.1 Analyse factorielle exploratoire de la charge de travail au travail et dans la famille

L'analyse factorielle exploratoire de la charge de travail au travail, présentée au tableau 4.1, indique que six des sept items ont une bonne contribution factorielle. En effet, les six premiers énoncés ont un point de saturation supérieur au seuil de 0,4 sur la première composante. Cette supériorité illustre une bonne représentation de ces 6 items en ce qui a trait à la charge de travail au travail (Roussel, 2005). Cependant, le dernier item concernant le confort au travail pose problème, puisque son coefficient sur la première composante est en dessous de 0,4, alors que son coefficient est au-dessus de 0,4 dans la seconde composante. Cet énoncé a donc une représentation médiocre au niveau de la première composante (Roussel, 2005). De ce fait, il est nécessaire de retirer l'énoncé portant sur le confort au travail pour la poursuite des analyses. Il est possible que cette question ne soit pas représentative, en raison du caractère général de ce qu'évoque le terme confortable. Contrairement à cet item, les six autres énoncés sont plus spécifiques et font concrètement référence à la charge de travail, notamment avec le rythme de travail, la quantité de travail et la pression engendrée par la charge de travail. Avec le retrait de l'item portant sur le confort, l'analyse de consistance interne révèle une excellente fidélité de l'instrument de mesure de la charge de travail au travail, puisque l'alpha de Cronbach est de 0,83.

Tableau 4.1 Matrice des composantes de la charge de travail au travail

	Composante	
	1	2
La charge de travail vous pose-t-elle problème? -	,791	,366
Travaillez-vous sous pression? -	,759	-,150
Avez-vous à travailler extra-fort pour terminer vos tâches?	,734	-,355
Avez-vous beaucoup de travail à faire? -	,733	-,353
Avez-vous des difficultés avec le rythme de travail? -	,729	,470
Devez-vous travailler rapidement? -	,725	-,313
Pouvez-vous faire votre travail de façon confortable?	,312	,734

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 2 composantes extraites.

En ce qui concerne la charge de travail dans la famille, le tableau 4.2 indique que les items ont des contributions factorielles élevées sur un seul facteur ou une seule composante (Roussel, 2005). En effet, les énoncés présentent tous un point de saturation plus élevé que le seuil de 0,4 sur l'unique composante. Cependant, il est possible de remarquer que l'énoncé portant sur le confort affiche un coefficient de 0,6. Ce dernier est nettement inférieur aux coefficients des 6 autres items, tout comme la charge dans le rôle du travail. Quant aux autres énoncés, ceux-ci affichent tous des

coefficients supérieurs à 0,7, ce qui témoigne de la bonne représentativité des items (Roussel, 2005). Malgré un point de saturation supérieur à 0,4, la question faisant référence au confort est retirée pour la poursuite des analyses. Afin de rassembler des résultats qui reflètent une certaine bidirectionnalité et par souci d'équivalence entre les mesures dans les deux rôles, il est de mise d'écarter également cet item en ce qui concerne la charge de travail dans la famille. D'ailleurs, le retrait de cet item n'a pas d'impact sur la fidélité de l'instrument de mesure de la charge de travail dans la famille, puisque l'alpha de Cronbach est de 0,87.

Tableau 4.2 Matrice des composantes de la charge de travail dans la famille

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
je dois travailler extra-fort pour remplir mes responsabilités -	,813
j'ai trop de travail à faire -	,788
la charge de travail à accomplir me pose problème -	,771
je trouve que le rythme familial est problématique -	,762
je me sens sous pression -	,758
je dois être rapide dans ce que je fais -	,727
je sens que je peux accomplir ce que j'ai à faire confortablement -	,601

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 1 composantes extraites.

4.1.2 Analyse factorielle exploratoire du soutien social issu du travail et de la famille.

Le tableau 4.3 démontre que le soutien social issu du travail ne présente qu'une seule dimension. En effet, les énoncés présentent tous un point de saturation plus élevé que le seuil de 0,4, et ce, sur une seule et même composante. Les énoncés sont donc représentatifs du facteur créé (Roussel, 2005). De plus, « chaque item associé à un

facteur a une contribution forte ou assez forte à ce seul axe factoriel » (Roussel, 2005, p.267). D'ailleurs, l'analyse de consistance interne reflète une excellente fidélité de l'instrument de mesure du soutien social issu du travail, puisque l'alpha de Cronbach est de 0,93.

Tableau 4.3 Matrice des composantes du soutien social issu du travail

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
on démontre qu'on se soucie de vous?	,918
on dit des choses qui vous donnent confiance en vous?	,899
on comprend ce qui vous pensez ou ressentez?	,863
on vous écoute alors que vous avez besoin de parler?	,858
on vous encourage?	,844
on vous donne des informations utiles?	,744

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 1 composantes extraites.

En ce qui concerne le soutien social issu de la famille, le tableau 4.4 indique que les items ont des contributions factorielles élevées sur un seul facteur ou une seule composante (Roussel, 2005). L'ensemble des énoncés affiche un point de saturation supérieur au seuil de 0,4 sur une seule et unique composante. Ceci démontre que tous les items utilisés pour mesurer le soutien social provenant de la famille sont

représentatifs du facteur (Roussel, 2005). En outre, la consistance interne de cet instrument de mesure s'avère excellente, car l'alpha de Cronbach est de 0,93.

Tableau 4.4 Matrice des composantes du soutien social issu de la famille

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
vous écoutez alors que vous avez besoin de parler?	,918
vous encourage?	,901
dit des choses qui vous donnent confiance en vous?	,873
démontre qu'il se soucie de vous?	,868
comprend ce qui vous pensez ou ressentez?	,833
vous donne des informations utiles?	,726

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 1 composantes extraites.

4.1.3 Analyse factorielle exploratoire du conflit travail-famille et du conflit famille-travail

Le tableau 4.5 témoigne du facteur unique sur lequel les indicateurs du conflit travail-famille présentent des contributions factorielles élevées. En effet, la totalité des énoncés affiche un point de saturation qui se situe au-delà du seuil de 0,4, et ce, sur une

seule composante. Les items pour mesurer le conflit travail-famille représentent donc bien le facteur (Roussel, 2005). De plus, la consistance interne de cet instrument s'avère excellente, puisque l'alpha de Cronbach est de 0,90.

Tableau 4.5 Matrice des composantes du conflit travail-famille

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale	,895
Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du temps que me prend mon travail	,885
Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser à la maison	,877
Je dois faire des changements à mes activités familiales en raison de mon travail	,821
Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que me cause mon travail	,724

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 1 composantes extraites.

En ce qui concerne le conflit famille-travail, le tableau 4.6 démontre que cette variable ne comprend qu'une seule dimension. En effet, l'entière des items se présente sur un seul facteur avec un point de saturation supérieur au seuil de 0,4. Ceci reflète la bonne représentation de tous les énoncés utilisés pour mesurer le conflit famille-travail. D'ailleurs, la fidélité de cet instrument de mesure est représentée par un alpha de Cronbach de 0,87.

Tableau 4.6 Matrice des composantes du conflit famille-travail

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
Je dois repousser des choses au travail en raison des exigences de ma famille	,862
Les exigences de ma famille m'empêchent de faire des choses que je souhaite réaliser pour le travail	,843
Ma vie familiale interfère avec mes responsabilités au travail (ex.: arriver à l'heure, accomplir des tâches ou faire du sur-temps)	,813
Les exigences de ma famille interfèrent avec mon travail	,790
Il m'est difficile de remplir mes responsabilités au travail en raison du stress que me cause ma famille	,744
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. ^a	
a. 1 composantes extraites.	

4.1.4 Analyse factorielle exploratoire de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail

Le tableau 4.7 indique que les items de l'enrichissement travail-famille ont tous un point de saturation plus élevé que 0,4, et ce, sur la première composante. Cependant,

en ce qui concerne les deux derniers énoncés qui portent sur le développement des connaissances et des habiletés dans le deuxième rôle, ceux-ci ont également un coefficient supérieur à 0,4 sur la seconde composante. Néanmoins, il a été décidé de conserver ces énoncés pour la poursuite des analyses. La préservation de ces derniers s'explique tout d'abord par la présence d'un coefficient plus élevé que 0,4 sur la première composante, mais aussi par l'importance des notions d'habileté et de compétences dans la littérature portant sur l'enrichissement travail-famille. En effet, selon Hanson *et al.* (2006), l'enrichissement travail-famille permet d'appliquer dans un second rôle les habiletés, compétences et valeurs développées dans le premier rôle. D'ailleurs, l'inclusion des deux derniers énoncés dans l'analyse de consistance interne mène à une bonne fidélité, puisque l'alpha de Cronbach est de 0,83.

Tableau 4.7 Matrice de composantes de l'enrichissement travail-famille

	Composante	
	1	2
me procure un sentiment d'accomplissement qui me permet d'être un meilleur parent et/ou conjoint(e) -	,794	-,242
fait de moi un meilleur parent et/ou conjoint parce qu'il me rend heureux -	,786	-,375
me procure un sentiment de succès qui me permet d'être un meilleur parent et/ou conjoint(e) -	,783	-,188
me rend de bonne humeur, ce qui fait de moi un meilleur parent et/ou conjoint(e) -	,750	-,302
me permet de développer des connaissances qui font de moi un meilleur parent et/ou conjoint -	,685	,618
me permet de développer des habiletés qui m'aident dans ma vie familiale -	,621	,706
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. ^a		
a. 2 composantes extraites.		

En ce qui concerne l'enrichissement famille-travail, le tableau 4.8 démontre que la totalité des items a un coefficient supérieur à 0,4 sur la première composante. Or, les

deux derniers items portant sur le développement des connaissances et des habiletés présentent un point de saturation qui se situe au-delà de 0,4 sur une seconde composante. Encore une fois, l'importance des notions d'habileté et de comportement dans la littérature portant sur l'enrichissement famille-travail encourage la conservation de ces items pour la poursuite des analyses. Par ailleurs, l'analyse de consistance interne incluant les items relatifs au développement des connaissances et des habiletés indique une bonne fidélité de l'instrument de mesure, grâce à un alpha de Cronbach de 0,86.

Tableau 4.8 Matrice des composantes de l'enrichissement famille-travail

	Composante	
	1	2
me procure un sentiment d'accomplissement qui me permet d'être meilleur au travail -	,849	-,140
me procure un sentiment de succès qui me permet d'être meilleur au travail -	,831	-,229
fait de moi un(e) meilleur(e) employé(e), parce qu'elle me rend heureux(se) -	,830	-,264
me rend de bonne humeur, ce qui m'aide au travail -	,787	-,373
me permet de développer des connaissances qui m'aident à être meilleur au travail -	,671	,620
me permet de développer des habiletés qui m'aident au travail -	,638	,637

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 2 composantes extraites.

4.1.5 Analyse factorielle exploratoire de la segmentation des rôles

En qui concerne l'instrument de mesure de la segmentation des rôles, le tableau 4.9 indique que seulement 2 items sur 3 présentent un point de saturation plus élevé que 0,4 sur l'unique composante. Ces deux items, qui affichent un coefficient supérieur à

0,8, représentent bien le facteur (Roussel, 2005). Toutefois, l'énoncé portant sur le travail à la maison présente une représentation médiocre en raison d'un coefficient nettement inférieur à 0,4, ce qui est sans doute dû au fait que les tâches des pharmaciens ne permettent pas à ces derniers de travailler à partir de la maison (Roussel, 2005). Cet item a alors été retiré pour la poursuite des analyses. Le retrait de cette question ramène donc le nombre d'énoncés à 2 pour l'instrument de mesure de la segmentation des rôles. Puisque la réalisation d'une analyse de consistance interne nécessite un nombre minimal de 3 items, il est impossible de générer un alpha de Cronbach pour cet instrument de mesure. Une analyse de la corrélation des 2 items restants a donc été effectuée. Selon cette analyse présentée au tableau 4.10, la corrélation entre les deux items est significative ($r=0,64$, $p<0,01$).

Tableau 4.9 Matrice des composantes de la segmentation des rôles

Matrice des composantes^a	
	Composante 1
dans ma vie, il y a une distinction claire entre mon travail et ma famille	,905
il est souvent difficile de dire où ma vie familiale commence et où ma vie professionnelle se termine	,897
lorsque je travaille à la maison, j'ai tendance à faire des choses en rapport avec la famille	,189

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.^a

a. 1 composantes extraites.

4.2 Analyses des statistiques descriptives

Dans le cadre de la présente étude, des analyses statistiques descriptives ont été effectuées à l'égard de l'ensemble des variables étudiées, afin de caractériser l'échantillon. Grâce à ces analyses, il a été possible d'en retirer des fréquences, des mesures de tendance centrale, dont le mode, la médiane et la moyenne, ainsi que des mesures de dispersion, notamment l'écart-type. Chaque variable a fait l'objet d'une analyse des statistiques mentionnées précédemment. Cependant, seules les statistiques les plus significatives pour chacune des variables seront présentées dans les sections

suivantes. Le tableau 4.10 présente l'ensemble des statistiques descriptives des variables à l'étude.

Tableau 4.10 Statistiques descriptives

		Statistiques								
		Charge	Charge	Soutien	Soutien					
		Travail	Famille	Travail	Famille	CTF	CFT	ETF	EFT	Segmentation
N	Valide	123	123	122	124	124	124	124	123	157
	Manquant	36	36	37	35	35	35	35	36	2
Moyenne		3,3211	2,5515	3,1790	3,7820	2,6980	2,1871	3,6129	3,7859	3,8790
Médiane		3,3333	2,5000	3,1667	3,8333	2,6000	2,2000	3,6667	3,8333	4,0000
Mode		3,17 ^a	2,50	4,00	4,00	2,40	2,40	3,33	4,00	4,00
Écart-type		,64872	,75390	,86726	,74600	,87062	,77972	,58610	,64568	1,03682
Minimum		2,00	1,00	1,17	1,17	1,00	1,00	1,50	1,67	1,00
Maximum		5,00	4,67	5,00	5,00	4,80	4,00	4,83	5,00	5,00
Percentiles	25	3,0000	2,0000	2,5000	3,5000	2,0000	1,6000	3,3333	3,3333	3,2500
	50	3,3333	2,5000	3,1667	3,8333	2,6000	2,2000	3,6667	3,8333	4,0000
	75	3,6667	3,0000	3,8750	4,2917	3,4000	2,8000	4,0000	4,1667	5,0000

a. Présence de plusieurs modes. La plus petite valeur est affichée.

Notes : CTF= Conflit travail-famille; CFT=Conflit famille-travail; EFT= Enrichissement travail-famille; EFT= Enrichissement famille-travail.

4.2.1 Analyse des statistiques descriptives de la charge de travail au travail et dans la famille

En ce qui concerne la charge de travail au travail, le tableau 4.10 démontre que les répondants évaluent être en présence d'une charge de travail dont la moyenne est de 3,32. Pour ce qui est de l'écart-type de 0,65, cette mesure de dispersion indique que 68% des participants considèrent avoir une charge de travail au travail entre 2,67 et 3,97 sur une échelle en 5 points, ce qui constitue une grande dispersion. De plus, les fréquences, présentées au tableau 4.11, révèlent qu'environ 53% des pharmaciens participant à l'étude indiquent se retrouver sur le point neutre ou légèrement au-dessus de celui-ci (entre 3 et 3,67 sur une échelle en 5 points).

Tableau 4.11 Fréquences de la charge de travail au travail

		Charge Travail_moyenne			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2,00	2	1,3	1,6	1,6
	2,17	4	2,5	3,3	4,9
	2,33	6	3,8	4,9	9,8
	2,50	4	2,5	3,3	13,0
	2,67	7	4,4	5,7	18,7
	2,83	7	4,4	5,7	24,4
	3,00	12	7,5	9,8	34,1
	3,17	16	10,1	13,0	47,2
	3,33	16	10,1	13,0	60,2
	3,50	11	6,9	8,9	69,1
	3,67	10	6,3	8,1	77,2
	3,83	7	4,4	5,7	82,9
	4,00	5	3,1	4,1	87,0
	4,17	6	3,8	4,9	91,9
	4,33	3	1,9	2,4	94,3
	4,67	4	2,5	3,3	97,6
	4,83	2	1,3	1,6	99,2
	5,00	1	,6	,8	100,0
	Total	123	77,4	100,0	
Manquant	Système	36	22,6		
	Total	159	100,0		

Quant à la charge de travail dans la famille, le tableau 4.10 indique que les participants à l'étude estiment être en présence d'une petite charge de travail, puisque la moyenne est de 2,55. L'écart-type de 0,75 explique pour sa part que 68% des répondants évaluent avoir une charge de travail au niveau familial qui se situe sous le point milieu ou sur celui-ci, soit entre 1,8 et 3,3. Cette analyse démontre la présence d'une faible charge

de travail dans la famille. Cette faible charge de travail familiale se reflète également dans la table des fréquences. Le tableau 4.12 démontre que 69% des participants considèrent être une présence d'une charge de travail familial qui se situe entre 1 et 3 sur une échelle en 5 points.

Tableau 4.12 Fréquences de la charge de travail dans la famille

		Charge Famille_moyenne			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	2	1,3	1,6	1,6
	1,17	4	2,5	3,3	4,9
	1,33	4	2,5	3,3	8,1
	1,50	4	2,5	3,3	11,4
	1,67	5	3,1	4,1	15,4
	1,83	6	3,8	4,9	20,3
	2,00	12	7,5	9,8	30,1
	2,17	6	3,8	4,9	35,0
	2,33	6	3,8	4,9	39,8
	2,50	14	8,8	11,4	51,2
	2,67	10	6,3	8,1	59,3
	2,83	12	7,5	9,8	69,1
	3,00	8	5,0	6,5	75,6
	3,17	6	3,8	4,9	80,5
	3,33	7	4,4	5,7	86,2
	3,50	7	4,4	5,7	91,9
	3,67	4	2,5	3,3	95,1
	3,83	3	1,9	2,4	97,6
	4,00	1	,6	,8	98,4
	4,17	1	,6	,8	99,2
4,67	1	,6	,8	100,0	
	Total	123	77,4	100,0	
Manquant	Système	36	22,6		
	Total	159	100,0		

En comparant les statistiques descriptives de la charge de travail au travail ($\bar{X}=3,32$, $\acute{E}-T=0,65$) et de la charge de travail dans la famille ($\bar{X}=2,55$, $\acute{E}-T=0,75$), il est possible de constater que les participants évaluent être en présence d'une charge de travail plus

faible dans le rôle familial que dans le milieu professionnel. Or, un test-T a été réalisé afin d'évaluer si la différence entre les deux types de charge est significative. Les résultats confirment que la charge de travail au travail est significativement supérieure à celle dans la famille ($t(122)=10,77, p<0,01$).

4.2.2 Analyse des statistiques descriptives du soutien social issu du travail et de la famille

Le tableau 4.10 démontre que le soutien social issu du travail est considéré comme étant relativement présent pour les participants à l'étude. La moyenne est représentée par un coefficient de 3,18 sur une échelle en 5 points. Quant à l'écart-type de 0,87, celui-ci indique que 68% des pharmaciens rapportent un soutien social au travail qui se situe entre 2,31 et 4,05 sur une échelle en 5 points. Le mode, qui représente la valeur la plus fréquente au sein des répondants, est de 4. Malgré une moyenne qui indique que le soutien social issu du travail se rapproche du point milieu, le mode de 4 reflète qu'un nombre important de pharmaciens rapportent un soutien social professionnel élevé. Quant à la table des fréquences, présentée au tableau 4.13, celle-ci démontre que 59% des individus considèrent avoir un soutien social professionnel relativement élevé, puisqu'ils ont noté être en présence d'un soutien social se situant entre 3 et 5 sur une échelle en 5 points.

Tableau 4.13 Fréquences du soutien social issu du travail

Soutien Travail_moyenne					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,17	2	1,6	1,6	1,6
	1,33	1	,8	,8	2,5
	1,50	3	2,4	2,5	4,9
	1,67	3	2,4	2,5	7,4
	1,83	1	,8	,8	8,2
	2,00	3	2,4	2,5	10,7
	2,17	9	7,3	7,4	18,0
	2,33	6	4,8	4,9	23,0
	2,50	4	3,2	3,3	26,2
	2,67	4	3,2	3,3	29,5
	2,83	5	4,0	4,1	33,6
	3,00	10	8,1	8,2	41,8
	3,17	12	9,7	9,8	51,6
	3,33	7	5,6	5,7	57,4
	3,50	10	8,1	8,2	65,6
	3,67	3	2,4	2,5	68,0
	3,83	9	7,3	7,4	75,4
	4,00	15	12,1	12,3	87,7
	4,17	5	4,0	4,1	91,8
	4,33	2	1,6	1,6	93,4
4,50	4	3,2	3,3	96,7	
4,67	2	1,6	1,6	98,4	
4,83	1	,8	,8	99,2	
5,00	1	,8	,8	100,0	
	Total	122	98,4	100,0	
Manquant	Système	2	1,6		
Total		124	100,0		

En ce qui concerne le soutien social issu de la famille, le tableau 4.10 indique que les participants estiment recevoir beaucoup de soutien social, étant donné que la moyenne s'élève à 3,8. Pour ce qui est de l'écart-type de 0,75, celui-ci illustre que 68% des répondants à l'étude considèrent recevoir un soutien social entre 3,03 et 4,55 sur une échelle en 5 points, ce qui est relativement élevé. Quant au mode, cette mesure de tendance centrale indique que la réponse la plus fréquente au sein des répondants est de 4. En analysant la table des fréquences, présentée au tableau 4.14, il est possible de constater que seulement 11,3% des répondants ont indiqué recevoir peu de soutien social issu de la famille, en notant une réponse située entre 1 et 2 sur une échelle en 5 points. De ce fait, 88,7% des participants à l'étude considèrent qu'ils reçoivent beaucoup de soutien social familial puisque leurs réponses sont comprises entre 3 et 5 sur une échelle en 5 points.

Tableau 4.14 Fréquences du soutien social issu de la famille

Soutien Famille_moyenne					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,17	1	,8	,8	,8
	1,67	2	1,6	1,6	2,4
	1,83	1	,8	,8	3,2
	2,00	1	,8	,8	4,0
	2,17	3	2,4	2,4	6,5
	2,33	1	,8	,8	7,3
	2,67	1	,8	,8	8,1
	2,83	4	3,2	3,2	11,3
	3,00	5	4,0	4,0	15,3
	3,33	8	6,5	6,5	21,8
	3,50	8	6,5	6,5	28,2
	3,67	18	14,5	14,5	42,7
	3,80	1	,8	,8	43,5
	3,83	10	8,1	8,1	51,6
	4,00	23	18,5	18,5	70,2
	4,17	6	4,8	4,8	75,0
	4,33	10	8,1	8,1	83,1
	4,50	6	4,8	4,8	87,9
	4,67	5	4,0	4,0	91,9
	4,83	4	3,2	3,2	95,2
5,00	6	4,8	4,8	100,0	
Total		124	100,0	100,0	

Malgré des statistiques descriptives qui traduisent la présence de beaucoup de soutien social, autant du côté du rôle professionnel que familial, l'une des deux sphères de la vie quotidienne révèle un soutien social plus important chez les participants. En observant les statistiques précédentes, il est possible de constater que les participants

considèrent le soutien social provenant du travail ($\bar{X}=3,18$, $\acute{E}-T= 0,87$) moins élevé que le soutien social provenant de la famille ($\bar{X}=3,78$, $\acute{E}-T=0,75$). Le test-T révèle que le soutien social issu du travail est significativement inférieur au soutien social provenant de la famille ($t(121)=-6996$, $p<0,01$).

4.2.3 Analyse des statistiques descriptives du conflit travail-famille et du conflit famille-travail

En ce qui a trait au conflit travail-famille, le tableau 4.10 démontre que les participants ont un niveau modéré de conflit travail-famille, puisque la mesure de tendance centrale qu'est la moyenne est de 2,70. L'écart-type de 0,87 indique quant à lui que 68% des participants rapportent un conflit travail-famille entre 1,83 et 3,57 sur une échelle en 5 points, ce qui représente une dispersion relativement faible. La médiane, qui représente le point milieu, s'élève à 2,60. Celle-ci indique donc que 50% des répondants rapportent un faible niveau de conflit travail-famille (moins de 2,60). La table des fréquences, présentée au tableau 4.15, indique que 63% des pharmaciens répondants estiment vivre peu de conflit travail-famille puisque leurs réponses se situent entre 1 et 3. D'ailleurs, seulement 5% des participants ont révélé avoir un niveau considérable de conflit travail-famille (4), alors qu'aucun individu ne juge être en présence d'un niveau élevé de conflit-travail-famille (5). Grâce à ces dernières statistiques, il est possible de constater que le niveau de conflit travail-famille des participants est relativement bas.

Tableau 4.15 Fréquences du conflit travail-famille

Conflit travail-famille_moyenne					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	2	1,6	1,6	1,6
	1,20	2	1,6	1,6	3,2
	1,40	5	4,0	4,0	7,3
	1,60	9	7,3	7,3	14,5
	1,80	6	4,8	4,8	19,4
	2,00	10	8,1	8,1	27,4
	2,20	6	4,8	4,8	32,3
	2,40	16	12,9	12,9	45,2
	2,60	9	7,3	7,3	52,4
	2,75	1	,8	,8	53,2
	2,80	12	9,7	9,7	62,9
	3,00	8	6,5	6,5	69,4
	3,20	3	2,4	2,4	71,8
	3,40	11	8,9	8,9	80,6
	3,60	7	5,6	5,6	86,3
	3,80	8	6,5	6,5	92,7
	4,00	3	2,4	2,4	95,2
	4,40	2	1,6	1,6	96,8
	4,80	4	3,2	3,2	100,0
	Total		124	100,0	100,0

Quant au conflit famille-travail, le tableau 4.10 indique que les répondants vivent peu de conflit famille-travail, puisque la moyenne est de 2,19. Avec un écart-type de 0,78, il est possible de constater que 68% des individus sondés rapportent un conflit travail-famille compris entre 1,41 et 2,97 sur une échelle en 5 points, ce qui est faible. Les fréquences, présentées au tableau 4.16, confirment que le niveau de conflit famille-

travail au sein des participants s'avère relativement bas, puisque 81% d'entre eux rapportent un conflit famille-travail se situant entre 1 et 3 sur une échelle en 5 points. D'ailleurs, aucun participant n'a manifesté être en présence d'un niveau élevé de conflit famille-travail.

Tableau 4.16 Fréquences du conflit famille-travail

Conflit famille-travail moyenne					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	6	4,8	4,8	4,8
	1,20	12	9,7	9,7	14,5
	1,40	10	8,1	8,1	22,6
	1,60	13	10,5	10,5	33,1
	1,80	8	6,5	6,5	39,5
	2,00	10	8,1	8,1	47,6
	2,20	12	9,7	9,7	57,3
	2,40	16	12,9	12,9	70,2
	2,60	5	4,0	4,0	74,2
	2,80	8	6,5	6,5	80,6
	3,00	7	5,6	5,6	86,3
	3,20	5	4,0	4,0	90,3
	3,40	4	3,2	3,2	93,5
	3,80	6	4,8	4,8	98,4
	4,00	2	1,6	1,6	100,0
	Total		124	100,0	100,0

Les statistiques présentées précédemment démontrent que les répondants considèrent vivre peu de situations de conflit travail-famille et de conflit famille-travail. Malgré cela, en comparant les statistiques descriptives des deux types de conflit, il est possible

de constater que le niveau de conflit travail-famille ($\bar{x}= 2,70$, $\acute{E}-T=$ de 0,87) est plus fort que le niveau de conflit famille-travail ($\bar{x}=2,19$, $\acute{E}-T=0,78$). Un test-T vient confirmer cette différence de niveau entre les deux types de conflit ($t(123)=7,41$, $p<0,01$).

4.2.4 Analyse des statistiques descriptives de l'enrichissement travail-famille et de l'enrichissement famille-travail

En ce qui concerne l'enrichissement travail-famille, le tableau 4.10 indique que les répondants vivent un niveau considérable d'enrichissement travail-famille, avec une moyenne de 3,61. L'écart-type de 0,59 indique quant à lui que 68% des pharmaciens participant à l'étude rapportent un enrichissement travail-famille situé entre 3,02 et 4,2 sur une échelle en 5 points. La médiane révèle également la présence importante de situations d'enrichissement travail-famille au sein des répondants, car 50% d'entre eux ont noté une réponse supérieure à 3,67. Quant à la table des fréquences, présentée au tableau 4.17, celle-ci reflète encore une fois la forte présence de situations d'enrichissement travail-famille. En effet, 52% des répondants ont indiqué vivre un enrichissement travail-famille situé entre 4 et 5 sur une échelle en 5 points. D'ailleurs, seulement 8% des pharmaciens ont évalué être en présence de peu de situations d'enrichissement travail-famille, en notant une réponse comprise entre 1 et 3.

Tableau 4.17 Fréquences de l'enrichissement travail-famille

		Enrichissement travail-famille moyenne			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,50	1	,6	,8	,8
	1,83	1	,6	,8	1,6
	2,00	1	,6	,8	2,4
	2,17	1	,6	,8	3,2
	2,33	1	,6	,8	4,0
	2,50	1	,6	,8	4,8
	2,83	4	2,5	3,2	8,1
	3,00	9	5,7	7,3	15,3
	3,17	8	5,0	6,5	21,8
	3,33	17	10,7	13,7	35,5
	3,50	16	10,1	12,9	48,4
	3,67	12	7,5	9,7	58,1
	3,83	13	8,2	10,5	68,5
	4,00	12	7,5	9,7	78,2
	4,17	10	6,3	8,1	86,3
	4,33	8	5,0	6,5	92,7
	4,50	6	3,8	4,8	97,6
	4,67	2	1,3	1,6	99,2
	4,83	1	,6	,8	100,0
		Total	124	78,0	100,0
Manquant	Système	35	22,0		
	Total	159	100,0		

Quant à l'enrichissement famille-travail, le tableau 4.10 illustre que les répondants vivent un niveau important d'enrichissement travail-famille, puisque la moyenne est de 3,79. L'écart-type de 0,65 révèle que 68% des individus rapportent un enrichissement famille-travail entre 3,14 et 4,44 sur une échelle en 5 points. Ceci reflète

donc la faible présence d'enrichissement famille-travail. Les fréquences, présentées au tableau 4.18, indiquent que 55% des participants rapportent un niveau élevé d'enrichissement famille-travail situé entre 4 et 5. En outre, seulement 6% des pharmaciens ont mentionné être en présence d'un faible niveau d'enrichissement famille-travail, en notant des réponses situées entre 1 et 3.

Tableau 4.18 Fréquences de l'enrichissement famille-travail

Enrichissement famille-travail_moyenne					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,67	1	,6	,8	,8
	1,83	1	,6	,8	1,6
	2,33	2	1,3	1,6	3,3
	2,50	1	,6	,8	4,1
	2,67	1	,6	,8	4,9
	2,83	1	,6	,8	5,7
	3,00	8	5,0	6,5	12,2
	3,17	7	4,4	5,7	17,9
	3,33	15	9,4	12,2	30,1
	3,50	9	5,7	7,3	37,4
	3,67	9	5,7	7,3	44,7
	3,83	10	6,3	8,1	52,8
	4,00	22	13,8	17,9	70,7
	4,17	6	3,8	4,9	75,6
	4,33	13	8,2	10,6	86,2
	4,50	3	1,9	2,4	88,6
	4,67	5	3,1	4,1	92,7
	4,83	4	2,5	3,3	95,9
	5,00	5	3,1	4,1	100,0
	Total	123	77,4	100,0	
Manquant	Système	36	22,6		
	Total	159	100,0		

Les résultats des analyses descriptives présentées ci-haut ont démontré que les répondants faisaient face à un fort niveau d'enrichissement travail-famille et d'enrichissement famille-travail. Malgré une différence peu marquée, il est tout de même possible de constater grâce aux statistiques présentées précédemment que

l'enrichissement travail-famille ($\bar{x}=3,61$, $\acute{E}-T=0,59$) est moins présent que l'enrichissement famille-travail ($\bar{x}=3,79$, $\acute{E}-T=0,65$) au sein des répondants. La réalisation d'un test-T vient confirmer la différence de niveau entre les deux types d'enrichissement ($t(122)=-3,09$, $p<0,05$).

4.2.5 Analyse des statistiques descriptives de la segmentation des rôles

Tout d'abord, il est important de mentionner que sur l'échelle en 5 points qui a été utilisée pour recueillir des informations sur le niveau de segmentation des rôles des participants, les réponses tendant vers 1 reflètent une intégration des rôles, alors que les réponses qui tendent vers 5 témoignent d'une segmentation des rôles. Le tableau 4.10 indique que les pharmaciens participant à l'étude estiment que leur gestion des frontières penche davantage vers une segmentation, avec une moyenne de 3,88. L'écart-type qui s'élève à 1,04 démontre que 68% des répondants ont une gestion des frontières qui se situe entre 2,84 et 4,92 sur une échelle en 5 points. Pour ce qui est de la médiane et du mode, ceux-ci s'avèrent plus révélateurs quant à la propension vers la segmentation des rôles. En effet, la médiane révèle un coefficient de 4, ce qui indique que 50% des répondants utilisent une stratégie de segmentation des rôles. Les fréquences, présentées au tableau 4.19, illustrent que 69% des pharmaciens participant à l'étude tendent vers une segmentation des rôles, puisqu'ils ont noté une réponse correspondant à 4 ou à 5. De l'autre côté, uniquement 17% penchent vers une intégration, alors que 14% se considèrent au point neutre. En somme, ces résultats démontrent que les pharmaciens adoptent davantage une stratégie de segmentation des rôles qu'une stratégie d'intégration des rôles. Pour les pharmaciens, il est possible que la segmentation des rôles soit facilitée en raison de la nature des tâches de cette profession, où le service à la clientèle occupe une place importante.

Tableau 4.19 Fréquences de la segmentation des rôles

		Segmentation_moyenne			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	3	1,9	1,9	1,9
	1,50	3	1,9	1,9	3,8
	2,00	10	6,3	6,4	10,2
	2,50	10	6,3	6,4	16,6
	3,00	13	8,2	8,3	24,8
	3,50	10	6,3	6,4	31,2
	4,00	49	30,8	31,2	62,4
	4,50	17	10,7	10,8	73,2
	5,00	42	26,4	26,8	100,0
	Total	157	98,7	100,0	
Manquant	Systeme	2	1,3		
Total		159	100,0		

4.3 Analyse des corrélations

Afin d'examiner les relations qui unissent les variables entre elles, une analyse des corrélations a été réalisée. Le tableau 4.20 expose les corrélations entre toutes les variables incluses dans les hypothèses qui forment le modèle d'analyse de la présente étude. Plus précisément, ce tableau comprend la moyenne, l'écart-type et les coefficients de corrélation de toutes les variables à l'étude. Les corrélations seront donc analysées dans les paragraphes suivants, et ce, en fonction des variables indépendantes et dépendantes qui forment les hypothèses 1, 2, 5 et 6 de cette recherche.

Les variables de contrôle, soit le sexe, l'âge, le revenu, le nombre d'enfants de moins de 17 ans vivant sous le toit des participants et le nombre d'heures travaillées par semaine, ont été incluses dans les analyses de corrélation, puisqu'elles peuvent avoir un effet sur le conflit et l'enrichissement de l'interface travail-famille (Eby *et al.*, 2005). Il est à noter qu'au tableau 4.20 le sexe, l'âge et le revenu n'ont pas de moyenne ni d'écart-type, puisque les réponses étaient présentées par un choix pour le sexe et par intervalles pour l'âge et le revenu. Selon Becker (2005), il est nécessaire de vérifier l'effet des variables de contrôle dans les analyses subséquentes, telles que les analyses de régression, afin de s'assurer que les variables dépendantes soient liées aux variables indépendantes et non à d'autres éléments associés au contexte. D'ailleurs, cet auteur recommande de montrer les corrélations issues des variables de contrôle et de retenir dans les analyses ultérieures celles qui influencent significativement les variables dépendantes (Becker, 2005).

Tableau 4.20 Corrélations

Variables	M	É-T	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Charge travail	3,32	,65	(,83)								
2. Charge famille	2,55	,75	,369***	(,87)							
3. Soutien travail	3,18	,87	-,057	,055	(,93)						
4. Soutien famille	3,78	,75	,017	-,249***	,310***	(,93)					
5. Conflit T-F	2,70	,87	,506***	,406***	-,251***	-,164	(,90)				
6. Conflit F-T	2,19	,78	,350***	,450***	-,117	-,235***	,572***	(,87)			
7. Enrichissement T-F	3,61	,59	-,086	-,072	,429***	,357***	-,229**	-,058	(,83)		
8. Enrichissement F-T	3,79	,66	-,054	-,132	,285***	,433***	-,128	-,177	,509***	(,86)	
9. Segmentation	3,88	1,04	,112	,036	,125	-,028	,047	,086	,154	,153	-
10. Nombre d'enfants	2,92	,99	,038	,110	,014	-,006	,074	,127	,009	,053	-,169**
11. Heures travaillées	35,47	8,13	-,074	-,088	-,080	,055	-,136	-,069	-,126	-,175	-,282***
12. Sexe			,014	-,132	,008	,080	,043	,036	,149	,219**	,080
13. Âge			-,041	-,025	-,007	,024	-,089	-,001	-,002	,021	-,042
14. Revenu			-,146	-,026	-,056	-,087	-,108	,086	-,041	-,050	-,001

Notes. **p < 0,05; ***p < 0,01

M= Moyenne; É-T=Écart-type; T-F=Travail vers famille; FT=Famille vers travail

4.3.1 Corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille

En ce qui concerne la première hypothèse, le tableau 4.20 démontre que la corrélation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille ($r=0,506$, $p<0,01$) est positive et significative. Le sens de cette corrélation va de pair avec le sens de l'hypothèse 1 postulée dans la section portant sur le modèle d'analyse.

4.3.2 Corrélation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail

Pour ce qui est de la deuxième hypothèse, le tableau 4.20 indique que la corrélation entre la charge de travail provenant de la famille et le conflit famille-travail ($r=0,450$, $p<0,01$) est positive et significative. Le sens de cette corrélation est similaire au sens de l'hypothèse 2 postulée précédemment.

4.3.3 Corrélation entre le soutien social issu du travail et l'enrichissement travail-famille

La cinquième hypothèse formulée porte sur la corrélation entre le soutien social issu du travail et l'enrichissement travail-famille. Le tableau 4.20 indique que ce type de soutien social, ainsi que l'enrichissement travail-famille présentent une corrélation ($r=0,429$, $p<0,01$) positive et significative, soutenant l'hypothèse 5 postulée précédemment.

4.3.4 Corrélation entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail

Quant à la sixième hypothèse, le tableau 4.20 illustre que le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille-travail sont corrélés ($r=0,433$, $p<0,01$) de façon positive et significative. Cette corrélation va dans le sens de l'hypothèse 6 formulée précédemment.

4.3.5 Corrélations entre les variables de contrôle et les variables dépendantes

Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, les variables de contrôle doivent également faire l'objet d'une analyse de corrélation. Il est donc important d'observer si le sexe, l'âge, le revenu, le nombre d'enfants et le nombre d'heures travaillées sont corrélés significativement au conflit travail-famille, au conflit famille-travail, à l'enrichissement travail-famille et à l'enrichissement famille-travail. Le tableau 4.20 indique que seuls le sexe et l'enrichissement famille-travail sont corrélés de façon positive et significative ($r=0,219$, $p<0,05$). Afin de connaître qui des hommes ou des femmes démontrent un enrichissement famille-travail significativement plus élevé, un test-T a été réalisé. En ce qui concerne l'enrichissement famille-travail, les hommes ont une moyenne de 4,14 et un écart-type de 0,49, alors que les femmes ont une moyenne de 3,7 et un écart-type de 0,49. Le test-T montre que la différence de moyennes est significative ($t(26,03)=3,03$, $p<0,01$), donc que les hommes ont un enrichissement famille-travail plus élevé que les femmes. En raison de cette corrélation significative, le sexe devra être inclus dans les analyses de régression multiple dont l'enrichissement famille-travail fera l'objet (Becker, 2005).

En ce qui concerne les autres variables de contrôle, celles-ci ne présentent aucune corrélation significative avec les variables dépendantes du modèle d'analyse à l'étude.

Selon Becker (2005), les variables de contrôle qui ne sont pas corrélées significativement avec les variables dépendantes peuvent être incluses dans la suite des analyses des résultats, si une bonne raison justifie de les inclure. Dans le contexte d'une étude qui porte sur l'interface travail-famille, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine sont des variables essentielles à considérer. En effet, la littérature démontre que ces dernières sont des variables importantes qui sont susceptibles d'avoir un impact sur le conflit et l'enrichissement travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Grzywacz et Marks, 2000; Michel *et al.*, 2011b). Pour cette raison, le nombre d'enfants ainsi que le nombre d'heures de travail par semaine seront inclus dans l'ensemble des analyses de régression qui feront l'objet de la section suivante. Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, il existe une corrélation positive entre le sexe et l'enrichissement famille-travail. De ce fait le sexe sera intégré uniquement à l'analyse de régression qui porte sur l'enrichissement famille-travail.

4.4 Analyses de régression

Afin de vérifier les hypothèses postulées dans le cadre de la présente recherche, des analyses de régression linéaire multiple ont été réalisées. Plus précisément, les variables dépendantes et indépendantes de chaque hypothèse ont fait l'objet de régression linéaire multiple incluant deux variables de contrôle, soit le nombre d'enfants et le nombre d'heures travaillées par semaine. Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, une variable de contrôle supplémentaire a été ajoutée aux analyses de régression qui incluent l'enrichissement famille-travail comme variable dépendante. En ce qui concerne les hypothèses de modération, un terme d'interaction a été construit entre les variables indépendantes et la variable modératrice. Pour y

arriver, il a tout d'abord été nécessaire de centrer les variables indépendantes et la variable modératrice. L'étape qui consiste à centrer les variables est importante lors de la construction d'un terme d'interaction pour une régression multiple, afin d'interpréter les résultats de façon juste (Robinson et Schumacker, 2009). Cette opération repose sur la soustraction de la moyenne d'une variable au score de chaque répondant pour cette variable (Robinson et Schumacker, 2009). De ce fait, de nouveaux scores sont créés, et leur moyenne équivaut à zéro (Aiken *et al.*, 1991). Une régression multiple effectuée avec des variables centrées fournit des coefficients de régression qui permettent une meilleure interprétation (Aiken *et al.*, 1991). Les paragraphes suivants ainsi que la figure 4.1 présenteront un rappel de chacune des hypothèses du modèle d'analyse et traiteront de la vérification de chaque hypothèse indépendamment.

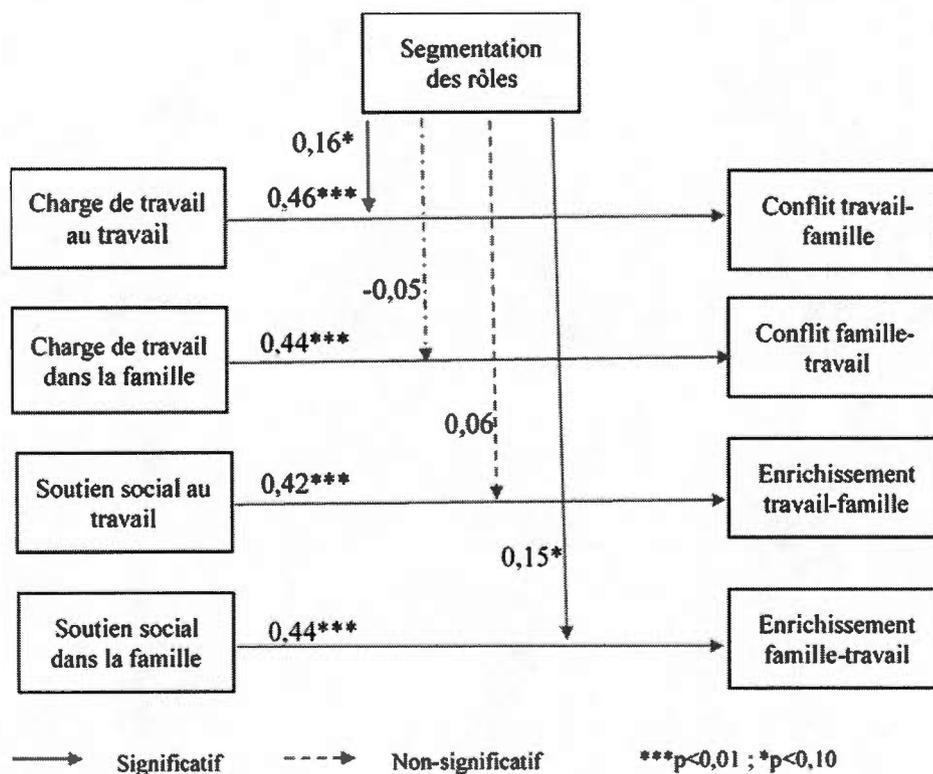


Figure 4.1 Modèle d'analyse et résultats

4.4.1 Vérification de l'hypothèse 1

H1 : La charge de travail au travail exerce une influence positive sur le conflit travail vers famille.

Pour la première hypothèse, les résultats d'analyse présentés au tableau 4.21, démontrent un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = 0,455$, $p < 0,01$) entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Il est possible d'interpréter la pente de ces résultats en énonçant que pour chaque augmentation de la charge de travail

au travail de 1 (sur une échelle en 5 points), le conflit travail-famille augmente de 0,37. D'ailleurs, le tableau 4.21 indique que les variables de contrôle ne s'avèrent pas significatives. L'hypothèse 1 est donc soutenue.

Tableau 4.21 Coefficients de régression pour l'hypothèse 1

Modèle	Coefficients ^a				
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,797	,547		1,457	,148
Charge de travail au travail	,608	,113	,455	5,368	,000
Nombre d'heures	-,009	,008	-,091	-1,067	,288
Nombre d'enfants	,054	,074	,061	,724	,471

a. Variable dépendante : Conflit travail-famille

4.4.2 Vérification de l'hypothèse 2

H2 : La charge de travail dans la famille exerce une influence positive sur le conflit famille vers travail.

Les résultats exposés au tableau 4.22 indiquent que la charge de travail dans la famille présente un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = 0,436$, $p < 0,01$) en ce qui concerne le conflit famille-travail. En interprétant la pente de ces résultats, il est possible d'avancer qu'à chaque fois que la charge de travail dans la famille augmente de 1, le conflit famille-travail augmente de 0,21. Il est donc possible d'accepter l'hypothèse 2.

Tableau 4.22 Coefficients de régression pour l'hypothèse 2

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,834	,431		1,938	,055
	Charge de travail dans la famille	,459	,091	,436	5,048	,000
	Nombre d'heures	-,001	,008	-,015	-,175	,861
	Nombre d'enfants	,075	,070	,093	1,076	,284

a. Variable dépendante : Conflit famille-travail

4.4.3 Vérification de l'hypothèse 3

H3 : La segmentation des rôles du travail et de la famille agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail vers famille, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail vers famille.

Pour l'analyse de cette hypothèse de modération, le terme d'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice a été inclus dans l'analyse de régression linéaire multiple. Selon les résultats exposés au tableau 4.23, l'interaction entre la charge de travail au travail et la segmentation des rôles exerce un effet positif et significatif sur le conflit travail-famille ($\beta = 0,155$, $p < 0,10$). En raison de l'exigence statistique plus grande pour les modèles d'interaction, le seuil de 10% de marge d'erreur est appliqué. Le tableau 4.23 démontre également que les variables de contrôle ne sont pas significatives. Les résultats indiquent donc qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation augmente l'effet de la charge de travail au travail sur le

conflit travail vers famille, ce qui va dans le sens opposé selon ce qui a été postulé dans l'hypothèse 3. La relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, en fonction de la segmentation des rôles, est représentée à la figure 4.2. Celle-ci démontre que plus la segmentation est élevée, plus l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille est fort. Ces résultats, qui peuvent sembler étonnants, feront l'objet d'une discussion dans le chapitre suivant. L'hypothèse 3 n'est donc pas soutenue par ces résultats.

Tableau 4.23 Coefficients de régression pour l'hypothèse 3

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,833	,418		6,781	,000
	Charge de travail au travail	,419	,074	,483	5,622	,000
	Segmentation	-,040	,076	-,049	-,530	,597
	Charge de travail au travail X Segmentation	,119	,067	,155	1,784	,077
	Nombre d'heures	-,011	,009	-,109	-1,206	,230
	Nombre d'enfants	,066	,077	,076	,855	,395

a. Variable dépendante : Conflit travail-famille

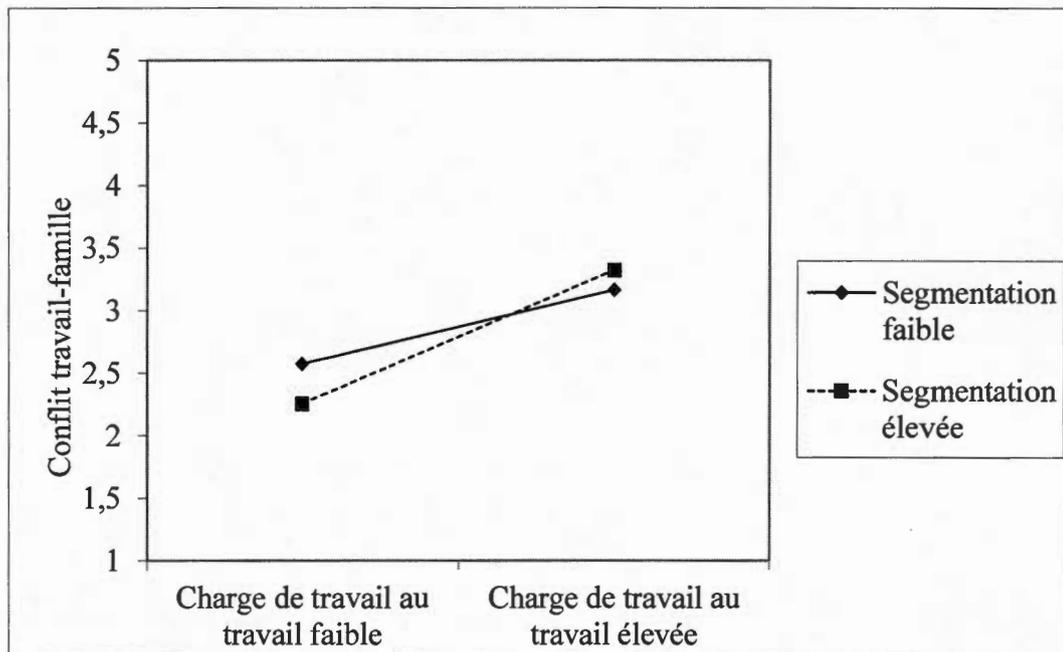


Figure 4.2 Effet de l'interaction entre la charge de travail au travail et la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille

4.4.4 Vérification de l'hypothèse 4

H4 : La segmentation des rôles de la famille et du travail agit comme variable modératrice de la relation positive entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille vers travail, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille vers travail.

Encore une fois, le terme d'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice a été inclus dans l'analyse de régression linéaire multiple afin de vérifier

la validité de la quatrième hypothèse. Les résultats de cette analyse, présentés au tableau 4.24, indiquent que l'interaction entre la charge de travail dans la famille et la segmentation des rôles n'a pas d'effet significatif sur le conflit famille-travail ($\beta=-0,05$, $p=0,57$). L'hypothèse 4 n'est donc pas soutenue.

Tableau 4.24 Coefficients de régression pour l'hypothèse 4

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,869	,397		4,710	,000
	Charge de travail dans la famille	,353	,070	,442	5,063	,000
	Segmentation	,068	,072	,088	,940	,349
	Charge de travail dans la famille X Segmentation	-,043	,075	-,050	-,572	,569
	Nombre d'heures	,001	,008	,011	,117	,907
	Nombre d'enfants	,096	,073	,118	1,308	,194

a. Variable dépendante : Conflit famille-travail

4.4.5 Vérification de l'hypothèse 5

H5 : Le soutien social au travail exerce une influence positive sur l'enrichissement travail vers famille.

Selon les résultats du tableau 4.25, le soutien social au travail présente un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = 0,422$, $p < 0,01$) pour l'enrichissement travail-famille. Il est possible d'interpréter la pente de ces résultats en affirmant qu'à chaque fois que le soutien social au travail augmente de 1, l'enrichissement travail-famille augmente de 0,08. L'hypothèse 5 est donc supportée.

Tableau 4.25 Coefficients de régression pour l'hypothèse 5

Modèle		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,927	,347		8,434	,000
	Soutien social au travail	,286	,059	,422	4,838	,000
	Nombre d'heures	-,007	,006	-,095	-1,085	,280
	Nombre d'enfants	-,005	,054	-,007	-,085	,933

a. Variable dépendante : Enrichissement travail-famille

4.4.6 Vérification de l'hypothèse 6

H6 : Le soutien social dans la famille exerce une influence positive sur l'enrichissement famille vers travail.

Pour la sixième hypothèse, le tableau 4.26 montre un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = 0,437$, $p < 0,01$) entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille-travail. En interprétant la pente de ces résultats, il est possible de remarquer qu'à chaque fois que le soutien de la famille augmente de 1, l'enrichissement famille-travail augmente de 0,14. L'hypothèse 6 est donc soutenue.

Tableau 4.26 Coefficients de régression pour l'hypothèse 6

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	2,453	,453			5,409	,000
	Soutien social dans la famille	,368	,071	,437		5,178	,000
	Nombre d'heures	-,011	,007	-,154		-1,732	,086
	Nombre d'enfants	,024	,056	,035		,420	,676
	Sexe	,234	,170	,123		1,375	,172

a. Variable dépendante : Enrichissement famille-travail

4.4.7 Vérification de l'hypothèse 7

H7 : La segmentation des rôles du travail et de la famille agit comme variable modératrice de la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail vers famille, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail vers famille.

Pour l'analyse de cette hypothèse de modulation, le terme d'interaction entre le soutien social au travail et la segmentation des rôles a été inclus dans l'analyse de régression linéaire multiple. Les résultats du tableau 4.27 indiquent que cette interaction ne produit pas d'effet significatif sur l'enrichissement travail-famille ($\beta = 0,064$, $p = 0,50$). L'hypothèse 7 n'est donc pas soutenue.

Tableau 4.27 Coefficients de régression pour l'hypothèse 7

Modèle	Coefficients ^a					
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés			
	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.	
1	(Constante)	3,766	,314		12,009	,000
	Soutien social au travail	,242	,052	,411	4,630	,000
	Segmentation	,066	,057	,114	1,165	,247
	Soutien social au travail X Segmentation	,032	,048	,064	,677	,500
	Nombre d'heures	-,005	,007	-,077	-,803	,424
	Nombre d'enfants	,004	,057	,007	,074	,942

a. Variable dépendante : Enrichissement travail-famille

4.4.8 Vérification de l'hypothèse 8

H8 : La segmentation des rôles de la famille et du travail agit comme variable modératrice de la corrélation positive entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille vers travail, de façon à ce qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre le soutien social de la famille et l'enrichissement famille vers travail.

Pour l'analyse de la dernière hypothèse de modération, le terme d'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice a été intégré dans l'analyse de régression linéaire multiple. Les résultats exposés au tableau 4.28 démontrent que l'interaction entre le soutien social de la famille et la segmentation des rôles exerce un effet positif et significatif sur l'enrichissement famille-travail ($\beta = 0,151$, $p < 0,10$). Encore une fois, le seuil de 10% de marge d'erreur a été appliqué en raison de l'exigence statistique des modèles d'interaction. Ces résultats révèlent qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation des rôles augmente l'effet positif du soutien

social de la famille sur l'enrichissement famille vers travail, ce qui ne va pas dans le même sens que la huitième hypothèse postulée. La relation entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement famille-travail, en fonction de la segmentation des rôles, est représentée à la figure 4.3. Cette figure illustre que plus la segmentation est élevée, plus l'effet du soutien social dans la famille sur l'enrichissement famille-travail est fort. L'hypothèse 8 n'est donc pas soutenue par ces résultats, puisqu'ils vont à l'opposé de l'effet postulé.

Tableau 4.28 Coefficients de régression pour l'hypothèse 8

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
		B	Erreur standard	Béta			
B	(Constante)	3,499	,413			8,473	,000
	Soutien social dans la famille	,274	,053	,429		5,153	,000
	Segmentation	,092	,057	,146		1,617	,109
	Soutien social dans la famille	,103	,058	,151		1,768	,080
	X Segmentation						
	Nombre d'heures	-.005	,007	-.065		-.688	,493
	Nombre d'enfants	,055	,058	,082		,950	,344
	Sexe	,250	,168	,131		1,489	,140

a. Variable dépendante : Enrichissement famille-travail

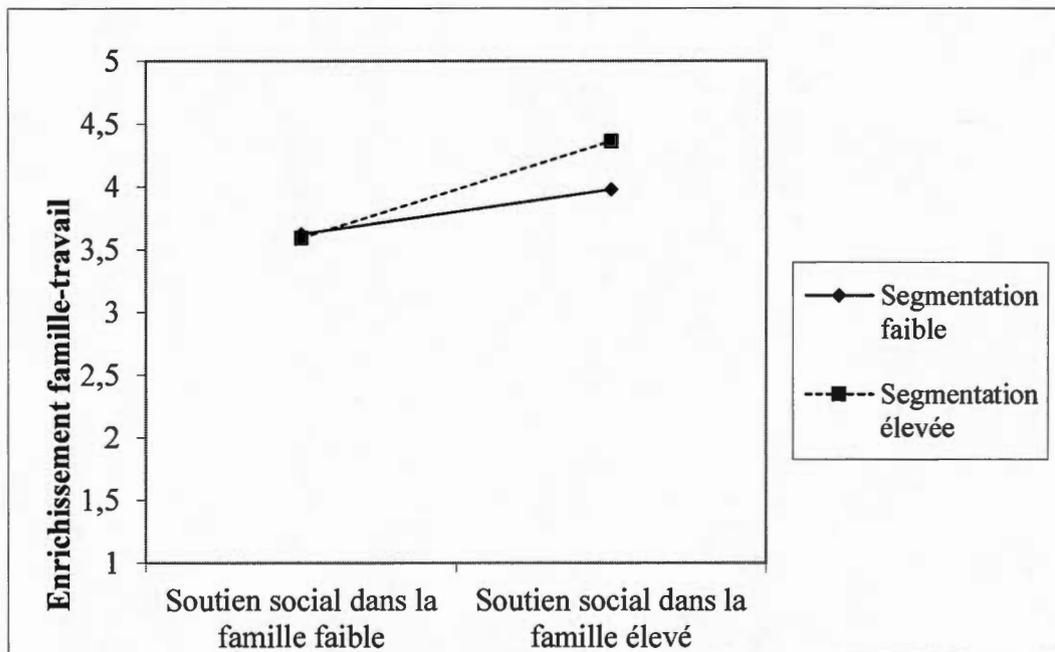


Figure 4.3 Effet de l'interaction entre le soutien social dans la famille et la segmentation des rôles sur l'enrichissement famille-travail

CHAPITRE V

DISCUSSION

Le présent chapitre est dédié à la discussion des résultats et aux conclusions qu'il est possible de tirer en fonction de la littérature portant sur l'interface travail-famille et des découvertes permises par cette recherche. Plus précisément, les contributions à la littérature pour chaque hypothèse sont exposées. Les contributions pratiques utiles aux organisations et aux employés à l'égard de l'interface travail-famille sont également relevées en fonction de chaque hypothèse. Finalement, les limites de la présente recherche, ainsi des recommandations pour des études futures complètent ce chapitre.

5.1 Contributions théoriques en fonction des hypothèses

5.1.1 La relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) semble expliquer le lien qui unit la charge de travail et le conflit travail-famille. En effet, peu importe s'il s'agit d'étudier le lien entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille ou le lien entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail, cette théorie permet de comprendre que ladite charge de travail est une menace aux ressources présentes dans les deux sphères de la vie quotidienne. La réaction comportementale d'un individu lors d'une perte de ces ressources dans un domaine en particulier sera

d'aller puiser dans des ressources disponibles dans d'autres sphères de l'environnement pour combler cette perte. De ce fait, la diminution des ressources dans le second domaine peut créer un conflit travail-famille ou un conflit famille-travail. En ce qui a trait à cette première hypothèse, soit celle qui concerne l'influence positive qu'exerce la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille, celle-ci a été confirmée par les résultats exposés dans la section précédente. Il en fut de même pour la seconde hypothèse qui porte sur la relation de sens positif entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail. Ces résultats vont de pair avec la littérature, puisque de nombreuses études ont confirmé le lien positif qui existe entre ces variables. Par exemple, Mansour et Tremblay (2016) ainsi que Ghislieri *et al.* (2017) ont démontré l'existence d'une corrélation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille. Du côté de Barnett *et al.* (2012), leur étude confirme l'existence d'un lien positif entre les demandes familiales et l'interférence de la famille sur le travail. Des résultats similaires ressortent de l'étude d'Annor (2016). Cette dernière relève l'influence positive de la pression familiale sur le conflit famille-travail (Annor, 2016).

La littérature a donc déjà mis en évidence la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille et la présente recherche est une démonstration supplémentaire de l'existence de cette relation. Aussi, puisque la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail est moins étudiée que l'effet de la charge de travail sur l'interférence du travail vers la famille, cette étude enrichit la littérature relative à l'interface travail-famille (Behson, 2002; Boyar *et al.*, 2008; Fu et Shaffer, 2001; Michel *et al.*, 2011b). Ainsi, l'étude de cette relation représente un apport important, puisque la famille et le travail sont deux sphères du quotidien des individus qui sont liées entre elles. De ce fait, ce qui se produit au sein de la famille peut avoir une influence sur la qualité de vie au travail. Par ailleurs, la présente recherche contribue au développement des connaissances portant sur le conflit travail-famille dans l'environnement québécois, car peu d'études ont été

réalisées dans le contexte de cette province. De surcroît, elle apporte une contribution spécifique à la compréhension de la réalité des pharmaciens, qui constituent une population peu étudiée en ce qui a trait au conflit travail-famille. Il s'agit d'une catégorie d'emploi dans le domaine de la santé où les conditions de travail (service à la clientèle, achalandage non prévisible, rapidité d'exécution pour éviter de faire patienter les clients malades, etc.) rendent la charge de travail imposante, et cette étude en montre les effets négatifs. Effectivement, il a été possible de démontrer empiriquement que la charge de travail constitue bel et bien une menace aux ressources qui peut avoir un impact sur l'aspect négatif de la combinaison du travail et famille.

5.1.2 La relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille

En ce qui concerne le soutien social et l'enrichissement travail-famille, la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et le modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006) ont été utilisés dans le but d'expliquer le lien qui unit ces deux variables. Selon la théorie élaborée par Hobfoll (1989), le soutien social provenant du travail ou de la famille permet d'accumuler des ressources supplémentaires. Ainsi, il est possible d'avoir accès à un réservoir de ces ressources dans l'une ou l'autre des deux sphères de la vie quotidienne. Pour ce qui est du modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006), celui-ci permet d'expliquer le chemin emprunté par les ressources supplémentaires créées grâce au soutien social dans un domaine, pour que ces dernières atteignent le second domaine. Le tout produit un enrichissement travail-famille ou un enrichissement famille-travail. La cinquième hypothèse, soit celle concernant l'influence positive qu'exerce le soutien social au travail sur l'enrichissement travail-famille, a été confirmée par les résultats de cette étude. La sixième hypothèse, portant sur la relation positive entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail, va elle aussi de pair avec

les résultats observés dans la section précédente. Ces résultats appuient ainsi la littérature, puisque plusieurs études ont démontré l'existence d'un lien positif entre le soutien social et l'enrichissement de la combinaison du travail et de la famille. En effet, selon Lu et Chang (2014), Tang *et al.* (2014) et Taylor *et al.* (2009), le soutien social des superviseurs vis-à-vis leurs subordonnés permet à ces derniers de vivre un enrichissement travail-famille. La méta-analyse de Lapierre *et al.* (2017) portant sur les antécédents de l'enrichissement travail-famille, confirme également l'existence d'un lien positif entre le soutien social issu du travail et la facette positive de l'interface travail-famille. Cette méta-analyse révèle aussi que le soutien provenant de la famille provoque un effet positif sur l'enrichissement famille-travail (Lapierre, 2017). Quant à Wayne *et al.* (2006), les résultats de leur étude démontrent que le soutien émotionnel de la part de la famille permet le développement d'un enrichissement famille-travail.

Au niveau théorique, la présente recherche s'ajoute ainsi aux études présentes dans la littérature qui démontrent l'influence positive du soutien social sur l'enrichissement travail-famille. Il s'agit alors d'une démonstration supplémentaire de l'importance du soutien social dans les milieux organisationnels et familiaux. De plus, la relation entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail est peu étudiée, ce qui fait de la présente recherche un élément enrichissant la littérature portant sur l'interface travail-famille (Lapierre *et al.*, 2017). Encore une fois, l'étude de cette relation n'est pas à négliger, en raison du lien qui unit les sphères de la famille et du travail. Effectivement, le soutien social familial ainsi que tout ce qui se produit au sein de cette sphère, est susceptible d'avoir un impact sur la qualité de vie au travail. La présente étude apporte une autre contribution à la littérature à l'égard du soutien social et de l'enrichissement travail-famille chez les pharmaciens qui sont rarement une population ciblée dans les recherches. De plus, peu d'études sur l'enrichissement travail-famille ont été réalisées en contexte québécois. Ainsi, il est démontré que le

soutien social est une ressource clé quant au développement de l'enrichissement travail-famille au sein de cette population.

5.1.3 Le rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

Pour étudier le rôle de la segmentation des rôles dans la relation positive entre la charge de travail au travail (et dans la famille) sur le conflit travail-famille (et sur le conflit famille-travail), la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) a été mobilisée. Selon cette théorie, la segmentation érige des barrières mentales qui rendent plus difficile la transition entre les domaines du travail et de la famille, ou vice-versa (Ashforth *et al.*, 2000). De ce fait, il est attendu qu'un individu qui expérimente une grande charge de travail au travail ou dans sa famille aura de la difficulté à aller drainer des ressources dans une autre sphère de son environnement. Ainsi, s'il est difficile de faire traverser ces ressources vers le domaine où la charge de travail menace les ressources de l'individu, le conflit travail-famille est moins susceptible d'apparaître. En ce qui concerne le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, aucune étude n'a étudié l'existence de cette relation, selon la recension effectuée. Seuls Molino *et al.* (2015) ont inclus dans leur recherche le rôle modérateur du détachement psychologique sur la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. La présente recherche apporte donc une nouveauté à la littérature en intégrant la fonction modératrice de la segmentation des rôles sur une relation souvent étudiée. Du côté de l'influence de la charge de travail de la famille sur le conflit famille-travail, aucune étude ne s'est penchée sur le rôle modérateur potentiel de la segmentation des rôles. Dans la présente recherche, la troisième hypothèse portait sur le rôle modérateur de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille, de

façon à ce que la segmentation des rôles atténue la corrélation positive entre les deux variables mentionnées précédemment. Les résultats ont permis de constater qu'il y a un effet de modération significatif dans cette hypothèse. Or, le sens de cette relation est contraire à ce qui avait été postulé. En effet, les résultats indiquent que la segmentation des rôles accentue l'effet positif de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille. Quelques possibilités d'explications existent quant à ces résultats qui semblent étonnants considérant la logique théorique utilisée. Tout d'abord, la présence d'aspects néfastes en ce qui concerne la séparation des rôles du travail et de la famille peut être expliquée par l'impossibilité d'utiliser des ressources familiales pour palier à la charge de travail, donc cette dernière devient plus grande. Par exemple, cette situation peut se manifester par l'impossibilité d'utiliser du temps de la vie familiale le soir ou la fin de semaine pour combler une charge de travail élevée dans le domaine professionnel, induisant un plus grand conflit travail-famille. D'ailleurs, l'étude de Leduc *et al.* (2016) a démontré par ses résultats que la segmentation des rôles a une influence positive sur le conflit travail-famille. De plus, la recherche de Michel et Clark (2013) témoigne également de l'aspect néfaste de la segmentation des rôles pour le conflit travail-famille. En effet les résultats de leur recherche révèlent que la segmentation des rôles accentue la relation positive entre un affect négatif et le conflit travail-famille. Ces résultats inattendus pourraient s'expliquer par la conception de Michel et Clark (2013) en regard de la segmentation des rôles. Ceux-ci conçoivent cette segmentation des rôles comme une préférence quant à la gestion des frontières. Lorsqu'un individu préfère la segmentation et qu'il vit un conflit travail-famille, ce conflit se voit alors augmenté. Il est donc possible de se questionner sur l'incohérence de favoriser la segmentation des rôles et de vivre à la fois un conflit travail-famille. Par la définition même de la segmentation des rôles, qui consiste à diviser clairement les rôles du travail et de la famille, un conflit travail-famille ne pourrait pas survenir puisque ce conflit se caractérise par une interférence d'un rôle sur un autre rôle. Dans le cas de la présente recherche, lorsqu'un individu tente de segmenter les deux sphères, mais que celui-ci

est tout de même victime d'un conflit travail-famille, il est possible que cette personne ressente une incohérence provoquant un effet plus intense de la charge de travail. Le cloisonnement des sphères du travail et de la famille, davantage associé à des pratiques de travail traditionnelles, ne permet donc pas nécessairement de prévenir le conflit travail-famille. Cependant, puisque la présente étude, ainsi que celles de Leduc *et al.* (2016) et de Michel et Clark (2013) représentent un mince échantillon de la littérature, il n'est pas possible d'émettre une conclusion quant aux effets néfastes de la segmentation des rôles sur la conciliation travail-famille.

En ce qui concerne l'hypothèse 4, celle-ci porte sur le rôle de la segmentation des rôles dans la relation positive entre la charge de travail dans la famille sur le conflit famille-travail, de façon à ce que la segmentation atténue l'intensité de la relation. Les résultats ont permis de conclure que l'effet de modération de cette hypothèse s'avérait non-significatif. Il est donc possible de remettre en question l'effet protecteur de la segmentation des rôles quant à l'apparition d'un conflit famille-travail. En retournant à la littérature, quelques études ont plutôt démontré que cette stratégie de gestion des frontières a un effet néfaste sur le conflit famille-travail. Selon les résultats de la recherche de Michel et Clark (2013) la segmentation des rôles accentue la relation positive entre le névrotisme et le conflit famille-travail, ainsi que la relation positive entre un affect négatif et le conflit famille-travail (Michel et Clark, 2013). Encore une fois, ces résultats pourraient s'expliquer par la manifestation d'un conflit famille-travail chez des individus, malgré le fait que ces derniers prônent la segmentation des rôles. Un individu qui tente de segmenter les domaines de la famille et du travail, mais qui vit tout de même un conflit famille-travail, pourrait ressentir une incohérence occasionnant un affect négatif, augmentant du coup le conflit famille-travail.

5.1.4 Le rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre le soutien social et l'enrichissement travail-famille

Pour ce qui est du rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre le soutien social issu du travail (et de la famille) et l'enrichissement travail-famille (et l'enrichissement famille-travail), la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) a été utilisée pour étudier le lien entre ces variables. La segmentation, qui selon la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) fait en sorte d'ériger un mur solide entre les rôles du travail et de la famille, empêche le drainage des ressources supplémentaires, créées grâce au soutien social dans un domaine, vers un second domaine. La participation dans un rôle n'améliore donc pas la qualité dans un second rôle, ce qui se traduit par un enrichissement travail-famille ou un enrichissement famille-travail moindre. Selon la recension effectuée, aucune étude ne s'est penchée sur le rôle modérateur de la segmentation des rôles dans la relation entre le soutien social issu du travail (et de la famille) et l'enrichissement travail-famille (et l'enrichissement famille-travail). La présente étude contribue donc à l'enrichissement de la littérature en y introduisant l'étude de ces deux relations. D'ailleurs, il est important de s'intéresser à ces relations puisque tout élément pouvant avoir un impact sur l'enrichissement travail-famille ou l'enrichissement famille-travail est susceptible d'influencer la qualité de vie au travail ou dans la famille.

L'hypothèse 7 de la présente recherche concerne le rôle modérateur de la segmentation des rôles dans la relation positive entre le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille, de façon à ce que la segmentation atténue l'intensité de la relation. Les résultats ont indiqué un effet de modulation non-significatif pour cette hypothèse. Toutefois, pour l'hypothèse 8, il a été possible de constater que la segmentation des rôles accentue significativement l'effet positif du soutien social de la famille sur l'enrichissement famille-travail, contrairement à ce qui était attendu. Évidemment, ce

dernier résultat est surprenant considérant la logique théorique utilisée pour expliquer le lien entre les variables. Toutefois, cet effet se manifeste également dans les résultats d'une autre étude. En effet, Michel et Clark (2013) rapportent que la segmentation des rôles accentue l'influence positive d'un affect positif sur l'enrichissement famille-travail. Les auteurs expliquent l'obtention de ce résultat par la présence d'une compatibilité entre la stratégie utilisée et la préférence personnelle et/ou la personnalité d'un individu (Michel et Clark, 2012). Au-delà de la mobilisation des ressources, s'il y a une certaine compatibilité, l'enrichissement famille-travail peut être présent (Michel et Clark, 2013). La séparation des rôles du travail et de la famille n'est donc pas nécessairement désavantageuse pour qu'un individu vive un enrichissement entre ces deux sphères. En revanche la présente étude, ainsi que celle de Michel et Clark (2013) représentent un échantillon minime de ce que rapporte la littérature. En effet, la grande majorité des travaux portant sur le lien entre la segmentation des rôles et l'enrichissement entre les domaines du travail et de la famille témoignent de l'influence néfaste de cette stratégie de gestion des frontières sur l'enrichissement des deux sphères de la vie quotidienne (Daniel et Sonnentag, 2016; Leduc *et al.*, 2016 ; McNall *et al.*, 2015). Pour toutes ces raisons, il faut être prudent à l'égard de l'effet de la segmentation des rôles sur l'enrichissement travail-famille ou sur l'enrichissement famille-travail. Encore une fois, ces pistes d'explication reflètent la nécessité d'accomplir d'autres recherches sur la stratégie de la segmentation des rôles et son influence sur l'enrichissement travail-famille.

En somme, les résultats de la présente étude ont démontré que la segmentation des rôles a une influence néfaste en ce qui concerne le conflit travail-famille, puisque cette stratégie de segmentation des rôles accentue la relation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. D'un autre côté, ces résultats ont également dévoilé que la segmentation des rôles a un effet bénéfique sur l'enrichissement famille-travail, étant donné que cette séparation entre le travail et la

famille intensifie la relation positive entre le soutien social issu de la famille et l'enrichissement famille-travail. Ces résultats, qui s'avèrent contraires à ce qui a été postulé en fonction de la théorie et d'études empiriques existantes, ne permettent pas de tirer une conclusion claire à l'effet que les organisations et les individus doivent favoriser ou non la segmentation des rôles comme stratégie de gestion des frontières. Par contre, la présente étude représente une contribution à la littérature relative à l'interface travail-famille dans un contexte québécois. La réalisation d'études supplémentaires serait de mise dans le but de déterminer plus clairement dans quelles situations de l'interface travail-famille la segmentation des rôles s'avère favorable ou défavorable. Ainsi, les organisations seront davantage en mesure de se positionner quant à la mise en place de pratiques de travail s'orientant vers la segmentation ou l'intégration des rôles, telles que le télétravail.

5.2 Contributions pratiques

5.2.1 L'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille

En plus des contributions théoriques mentionnées dans les paragraphes précédents, la présente étude offre des contributions pratiques pour les organisations et les individus. Dans un premier temps, cette étude réitère l'importance pour les employeurs d'agir pour réduire la charge de travail des employés, car cette charge produit un effet nuisible sur l'interface travail-famille en créant un conflit entre les domaines du travail et de la famille. Il est donc nécessaire pour les organisations de se soucier de la réduction de cette charge de travail. D'ailleurs, d'un point de vue de la pratique professionnelle des pharmaciens, l'étude montre que ceux-ci ne sont pas à l'abri d'une charge de travail élevée en raison de la nature de leur métier. Par contre, les pharmaciens sont

susceptibles de considérer une charge de travail élevée comme étant un élément normal de la profession. Ceci qui peut expliquer le fait qu'une charge de travail moyenne a été recueillie au sein de l'échantillon. En ce qui concerne la charge de travail en termes de quantité, celle-ci est difficile à prévoir et à gérer puisque l'achalandage de la clientèle est très variable. Il est difficile pour les pharmaciens d'anticiper les tâches à réaliser, car celles-ci dépendent des clients qui se présenteront à la pharmacie. D'ailleurs, lorsque l'achalandage est élevé, les pharmaciens doivent exécuter leurs tâches rapidement puisque les clients, qui pour la plupart sont malades, attendent impatiemment leurs médicaments. La pression est d'autant plus grande, puisque des erreurs dans l'accomplissement des tâches peuvent s'avérer néfastes ou dangereuses pour la santé d'un patient. De plus, une pression supplémentaire se fait ressentir, étant donné la disposition de l'environnement de travail qui permet souvent aux clients de voir les pharmaciens accomplir leurs tâches. Il est sans doute difficile pour ces professionnels de se concentrer en raison de la proximité physique de clients et d'enfants qui peuvent parfois être bruyants. Dans le contexte d'un échantillon de pharmaciens, la charge de travail n'est pas une menace aux ressources à négliger. Malgré ces conditions de travail, il serait probablement possible d'aménager le travail des pharmaciens afin de réduire la charge de travail, notamment en allouant plus de ressources, telles que l'ajout de techniciens ou de pharmaciens, aux heures de pointe et en sensibilisant ces travailleurs quant aux effets néfastes de la charge de travail.

Plus largement, les organisations doivent rester à l'affût de l'impact potentiel que celles-ci peuvent avoir sur la charge de travail dans la famille. Un conflit famille-travail, provoqué notamment par une charge familiale élevée, peut avoir des répercussions sur les organisations. En effet, les entreprises aux prises avec des employés vivant un conflit famille-travail sont susceptibles de remarquer une hausse de l'absentéisme et une diminution de la performance de ses travailleurs (Anderson *et al.* 2002; Nohe *et al.* 2014). Il est donc avantageux pour ces organisations de mettre en

place des pratiques permettant une diminution de la charge de travail familiale, qui à son tour défavorisera l'apparition d'un conflit famille-travail. Malgré l'absence des entreprises au sein de la gestion personnelle de la charge de travail familiale, celles-ci peuvent mettre des ressources à la disposition des employés afin d'avoir un effet sur cette charge de travail dans la famille. Parmi ces ressources, un service de garde en milieu de travail et un centre de référence concernant la garde des enfants ou des proches en perte d'autonomie sont susceptibles d'aider les travailleurs à diminuer la charge familiale en termes de quantité (Chrétien et Létourneau, 2010). En somme, les organisations n'ont pas uniquement un rôle à jouer en termes de charge de travail au travail, puisqu'elles peuvent s'immiscer, par le biais de pratiques, dans la gestion de la charge familiale. Du côté des individus, cette recherche est une démonstration supplémentaire pour ceux-ci quant à l'importance de prêter attention à la charge de travail dans la famille, puisque cette dernière a un effet sur l'apparition du conflit famille-travail (Behson, 2002; Boyar *et al.*, 2008).

5.2.2 L'effet bénéfique du soutien social sur l'enrichissement travail-famille

En ce qui concerne le soutien social au travail, les résultats indiquent que celui-ci n'est pas à négliger en entreprise. En effet, les organisations doivent augmenter et promouvoir le soutien social qui a un impact favorable sur l'enrichissement travail-famille. La présente recherche confirme donc la nécessité de stimuler le soutien social dans les organisations, notamment au sein d'une population de pharmaciens. En effet, le soutien social des collègues est potentiellement important pour ces professionnels qui travaillent en équipe. Il est nécessaire pour eux de prendre des décisions rapidement avec l'appui des collègues, étant donné l'obligation de composer avec la santé des clients. L'encouragement des collègues est probablement d'autant plus important, surtout dans un domaine où le service à la clientèle domine. Les patients qui sont

souvent malades encouragent peu ces professionnels de la santé. L'écoute et l'encouragement des collègues sont donc des éléments à considérer dans un contexte où la nature du travail peut affecter émotivement le travailleur. Pour favoriser ce soutien social, les organisations peuvent également prendre des responsabilités en sensibilisant les employés quant à l'importance du soutien social pour l'enrichissement travail-famille.

Parallèlement, les organisations doivent être conscientes de l'effet qu'elles peuvent avoir sur le soutien social familial de leurs employés. Un enrichissement famille-travail, engendré notamment par le soutien social de la famille, peut avoir un impact sur les organisations. En effet, les entreprises qui bénéficient d'employés vivant un enrichissement famille-travail sont susceptibles d'évoluer dans un milieu où les travailleurs sont satisfaits et engagés affectivement envers l'organisation (McNall *et al.*, 2010). Les entreprises ont donc intérêt à fournir des ressources favorisant le soutien social dans la famille, qui a son tour encouragera la création d'un enrichissement famille-travail. Les avantages sociaux sont des éléments pouvant aider non seulement les employés, mais également leurs familles. Par exemple, des allocations ou des promotions pouvant être offertes à toute la famille, telles que l'accès à une salle d'entraînement, à des bourses d'études pour les enfants et à des assurances collectives familiales peuvent entraîner une attitude positive des membres de la famille envers l'organisation (Chrétien et Létourneau, 2010; Wayne *et al.* 2013). Par ailleurs, le fait de mettre à la disposition des employés des services quotidiens de dépannage, comme un service de traiteur, de nettoyeur ou encore de planificateur financier, peut produire le même effet auprès des membres de la famille des employés (Chrétien et Létourneau, 2010; Tremblay et D'Amours, 2016). D'ailleurs, Wayne *et al.* (2013) notent qu'au moment où les organisations offrent des conditions favorables à la famille, les conjoints se sentent redevables envers ces organisations, provoquant ainsi une attitude positive à l'égard du travail de leur partenaire, de même qu'une loyauté à l'égard de cette

entreprise. Il est donc possible d'envisager que cette attitude positive de la famille pousse cette dernière à soutenir l'employé dans sa sphère professionnelle. En somme, les organisations ne doivent pas uniquement favoriser le soutien social au travail. Elles doivent également considérer les répercussions du soutien social familial de ses employés. Quant aux individus, ceux-ci doivent considérer la nécessité de recevoir du soutien de la part de leur famille afin d'encourager l'apparition d'un enrichissement famille-travail (Grzywacz et Marks, 2000; Wadsworth et Owens, 2007).

5.2.3 La segmentation des rôles comme stratégie de gestion des frontières

La présente recherche est également pertinente pour les organisations qui évoluent dans une ère où la technologie a transformé la gestion des frontières entre les sphères du travail et de la famille. Désormais, la mise en place de pratiques de travail permettant de mélanger des aspects du travail et de la famille est monnaie courante au sein des organisations. Le télétravail est un exemple de pratique qui correspond à l'intégration des rôles. Évidemment, cette pratique, ainsi que bien d'autres sont favorisées par de nombreuses entreprises qui tâchent de suivre la cadence de l'évolution technologique du monde du travail. Or, les organisations ne doivent pas oublier que des pratiques plus traditionnelles séparant les sphères du travail et de la famille peuvent avoir un effet sur l'interface travail-famille. Malgré l'impossibilité de conclure quant à laquelle des stratégies entre la segmentation et l'intégration des rôles est plus favorable pour les deux facettes de l'interaction travail-famille, cette recherche est appropriée pour les employeurs. Cette dernière permet de conscientiser les organisations quant à l'importance de considérer l'interface travail-famille avant la mise en place de pratiques associées à une gestion des frontières qui tend soit vers la segmentation ou l'intégration des rôles. Pour être en mesure d'aider davantage les employeurs quant aux

conditions et contextes appropriés à l'utilisation de segmentation ou à l'intégration des rôles, d'autres recherches devront être réalisées.

5.3 Les limites de l'étude

En ce qui concerne les limites de la présente étude, celles-ci sont tout d'abord associées au devis de recherche utilisé. En effet, un devis corrélationnel à coupe transversale se caractérise par une faible validité interne, ce qui signifie qu'il est impossible de déterminer la relation de causalité entre les variables. De plus, ce devis permet uniquement d'observer le fait que les deux variables varient au même moment. Une lacune supplémentaire se fait également ressentir au niveau de la présence potentielle de variables exogènes qui pourraient être susceptibles de faire varier les variables dépendantes. Pour réduire les effets de cette dernière limite, des variables de contrôle (sexe, âge, nombre d'heures de travail, revenu et nombre d'enfants) faisant l'objet de plusieurs études sur l'interface travail-famille ont été incluses dans la présente recherche. D'ailleurs, ces variables de contrôle ont été mesurées dans un questionnaire antérieur à celui permettant de récolter les données portant sur les variables indépendantes et dépendantes.

Une autre limite est liée à la collecte de données réalisée par questionnaires. En effet, puisque les participants répondent eux-mêmes aux questions, des biais associés aux mesures auto-rapportées peuvent survenir. Par exemple, ces biais peuvent se traduire par une certaine désirabilité sociale ou par une préférence pour des réponses dont le caractère d'écriture est de forme ronde (Fadnes *et al.*, 2009).

Sur le plan de la validité externe, la principale limite de la recherche repose sur la capacité restreinte à généraliser les résultats à d'autres populations. Puisque la population de cette étude est constituée de pharmaciens, c'est-à-dire un groupe d'individus ayant un niveau de scolarité élevé et qui doit composer avec le service à la clientèle, il est difficile de conclure si ces résultats sont généralisables à d'autres populations ne possédant pas ces caractéristiques. Les résultats seront donc plus spécifiquement applicables aux populations présentant une scolarité élevée dans le domaine de la santé, comme aux infirmiers(ères) ou aux dentistes par exemple. Par ailleurs, les répondants proviennent tous d'un même secteur d'activité, soit la pharmacie. Il ne faut pas négliger la différence de situation qui aurait pu s'appliquer à un autre contexte ou à une autre industrie.

Le choix de la population fait l'objet d'une limite supplémentaire. Puisque la profession de pharmacien inclut des tâches et des responsabilités propices à la segmentation des rôles, les données liées aux réponses des participants sur cette segmentation présentent peu de variabilité. Selon les résultats, 69% des participants affirment utiliser la segmentation des rôles comme stratégie de gestion des frontières, alors qu'uniquement 17% des participants penchent vers l'intégration des rôles. La segmentation des rôles est donc très prononcée dans l'échantillon de pharmaciens, ce qui est cohérent avec les tâches que doivent accomplir les pharmaciens dans leur emploi. Selon la Loi sur la pharmacie, les activités de cette profession se caractérisent notamment par l'émission d'une opinion pharmaceutique aux patients, la préparation de médicaments et la vente de médicaments. D'ailleurs, conformément au Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements issu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, les pharmaciens ne sont pas autorisés à sortir un dossier de la pharmacie, ce qui rend l'exécution de tâches à la maison ardue. De par la nature de ces tâches axées sur le service à la clientèle et la confidentialité, il peut être difficile pour un pharmacien d'intégrer ou de mélanger les rôles du travail et de la famille. La segmentation des

sphères du travail et de la famille semble donc être la stratégie de gestion des frontières nécessaire à adopter par un pharmacien. En raison de cette faible variabilité concernant la gestion des frontières, il a été potentiellement plus difficile de démontrer une relation entre la segmentation des rôles et les autres variables de l'étude.

5.4 Études futures

Sur la base de la recherche effectuée, quelques recommandations pour les études futures sont de mises. Dans un premier temps, il serait intéressant de reproduire cette étude auprès d'une autre population, où la nature des tâches et des responsabilités n'oblige pas les répondants à tendre vers la segmentation plus que l'intégration ou vice-versa. Des employés en gestion ou assignés à du travail de bureau pourraient être des populations cibles dans la reproduction de cette recherche. D'ailleurs, il serait pertinent pour les prochaines études de recourir à un instrument de mesure plus détaillé en ce qui concerne le sens de la segmentation des rôles, et ce, en fonction de la population à l'étude. Les items de cette échelle de mesure devraient s'appliquer à la situation professionnelle des répondants. Le *Boundary Management Scale*, développé par Kossek *et al.* (2012), pourrait être utilisé comme instrument de mesure. Cette échelle s'avérerait pertinente, en raison de son aspect bidirectionnel. En effet, elle mesure le degré de segmentation ou d'intégration des rôles d'un individu lorsque celui-ci est au travail (degré d'interruption du travail par des tâches familiales), de même que le degré de segmentation ou d'intégration des rôles lorsque l'individu réalise ses activités familiales (degré d'interruption des tâches familiales par le travail). Parallèlement il serait adéquat de réaliser une étude dont la segmentation des rôles fait référence à une préférence en plus d'une stratégie adoptée par les répondants, puisqu'à travers la littérature plusieurs auteurs ont abordé la gestion des frontières sous cet angle (Derks *et al.*, 2016; Liu *et al.*, 2013; McNall *et al.*, 2015; Michel et Clark, 2013). Pour ce faire,

l'échelle développée par Kreiner (2006) et communément appelée le *Preference for Segmentation from Work Scale* pourrait servir d'instrument de mesure. Celle-ci permettrait d'avoir une compréhension plus fine de l'effet des frontières entre les rôles. De plus, il serait pertinent d'inclure dans les études futures d'autres variables pouvant être influencées par la segmentation, telles que la performance et le bien-être, car peu de recherches sur ces relations existent actuellement dans la littérature. Finalement, des ressources ou menaces autres que le soutien social et la charge de travail pourraient être intégrées dans les recherches futures. Ainsi, il serait possible de mieux comprendre l'effet modérateur de la segmentation des rôles sur d'autres variables indépendantes liées au conflit et à l'enrichissement travail-famille, telles que l'autonomie au travail, les opportunités de développement professionnel, l'ambiguïté de rôle, l'insécurité d'emploi, etc. (Carlson *et al.* 2006; Michel *et al.*, 2011b; Molino *et al.*, 2013; Richter *et al.*, 2015).

CONCLUSION

L'objectif de la présente recherche était de comprendre la façon dont la segmentation des rôles influence l'interface travail-famille. Plus spécifiquement, dans une société où la technologie a mené à l'essor de nouvelles pratiques du travail, telles que le télétravail, il était important d'étudier dans quelles conditions la segmentation des rôles du travail et de la famille est bénéfique pour la conciliation travail-famille. Pour ce faire, cette étude s'est penchée sur les deux facettes de l'interface travail-famille, soit le conflit et l'enrichissement. Le conflit travail-famille fait référence à l'aspect négatif de la combinaison du travail et de la famille, alors que l'enrichissement travail-famille représente l'angle positif de la dyade travail et famille. Dans la présente étude, le conflit ainsi que l'enrichissement ont été étudiés d'un point de vue bidirectionnel, c'est-à-dire que ces derniers se manifestent dans deux directions, soit du travail vers la famille et de la famille vers le travail. En ce qui concerne les antécédents de ces deux facettes de l'interface travail-famille, plusieurs études ont fait état de la charge de travail comme déterminant important du conflit travail-famille et du soutien social comme cause majeure de l'enrichissement travail-famille. Par conséquent, la charge de travail issue de la sphère du travail et de la famille, de même que le soutien social provenant du travail et de la famille, ont été intégrés au modèle comme variables indépendantes.

Grâce à la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) ainsi qu'à la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), il a été possible de postuler huit hypothèses formant un modèle d'analyse (Figure 2.3, p.51). Selon la théorie d'Hobfoll (1989), une charge de travail élevée dans la sphère professionnelle ou familiale provoque une perte et/ou une menace de perte de ressources dans les deux domaines de la vie quotidienne. Ainsi, puisqu'il y a diminution des ressources dans une sphère,

les ressources de la seconde sphère peuvent être utilisées pour combler cette lacune. De ce fait, une incompatibilité entre les deux domaines peut survenir, ce qui engendre un conflit travail-famille. Selon cette même théorie, le soutien social issu du travail ou de la famille est une ressource favorisant la récolte de ressources supplémentaires dans un rôle en particulier (Hobfoll, 1989). Ce surplus de ressources dans un domaine permet donc un transfert de celles-ci vers un second domaine, ce qui produit un enrichissement travail-famille. La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) a soutenu la formulation d'hypothèses à l'égard de l'influence positive (corrélation positive) de la charge de travail au travail (et dans la famille) sur le conflit travail-famille (et sur le conflit famille-travail), de même que de l'influence positive du soutien social au travail (et dans la famille) sur l'enrichissement travail-famille (et sur l'enrichissement famille-travail).

En ce qui concerne la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), celle-ci a été utilisée afin de comprendre les liens entre les variables précédentes et la segmentation des rôles en tant que variable modératrice. Selon cette théorie (Ashforth *et al.*, 2000), une gestion des frontières axée davantage sur la segmentation des rôles rend plus difficile la transition entre le travail et la famille, ou vice-versa. Une segmentation des rôles élevée provoquerait alors une réduction des effets négatifs de la charge de travail entre les domaines de la vie quotidienne. Ainsi, il a été postulé que la segmentation des rôles atténue l'influence positive de la charge de travail au travail (ou dans la famille) sur le conflit travail-famille (ou le conflit famille-travail). D'un autre côté, la segmentation des rôles engendrerait une séparation entre le travail et la famille, impliquant que les ressources créées par le soutien social dans un rôle en particulier seraient bloquées dans cette sphère, ne pouvant pas se rendre dans une seconde sphère. Il serait donc impossible d'améliorer la qualité d'un rôle à l'aide de ressources provenant du soutien social d'un autre rôle. Pour ces raisons, une hypothèse a été postulée à l'effet que la segmentation des rôles diminue l'influence positive du soutien

social au travail (et dans la famille) sur l'enrichissement travail-famille (et l'enrichissement famille-travail).

Dans le but de vérifier la validité des hypothèses émises, des analyses statistiques ont été réalisées avec des données secondaires issues d'une population de pharmaciens. Plus spécifiquement, une collecte de données par questionnaire a été effectuée auprès de 162 pharmaciens et pharmaciennes membres de l'Ordre des pharmaciens du Québec. Les résultats obtenus soutiennent pour la plupart les connaissances actuelles issues de la littérature sur l'interface travail-famille. En effet, ces résultats ont permis de confirmer que la charge de travail au travail augmente le conflit travail-famille, que la charge de travail dans la famille accroît le conflit famille-travail, que le soutien social au travail favorise l'enrichissement travail-famille et que le soutien social dans la famille encourage l'enrichissement famille-travail. Quant aux hypothèses de modération, il n'a pas été possible de confirmer le rôle de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit famille-travail, de même que dans le lien qui unit le soutien social au travail et l'enrichissement travail-famille, en raison de résultats non-significatifs. En ce qui a trait aux deux autres hypothèses de modération, les résultats ont permis de constater que le sens des relations est contraire à ce qui avait été postulé. Selon les résultats, la segmentation des rôles accentue la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille au lieu de l'atténuer, ce qui veut dire que l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille est plus fort lorsqu'il y a segmentation des rôles. Ceci peut sembler étonnant compte tenu de l'explication théorique mise de l'avant dans la littérature. Par contre, une analyse d'études isolées ayant montré des effets adverses de la segmentation des rôles permet d'expliquer ce résultat par l'incompatibilité qu'il peut y avoir entre une préférence pour la segmentation des rôles et le fait de vivre un conflit travail-famille. Lorsqu'un individu prône une séparation entre les deux sphères de la vie quotidienne et qu'il expérimente tout de même un conflit travail-famille, celui-ci

peut ressentir une incohérence entre ce qu'il désire et ce qu'il vit, provoquant un effet plus intense de la charge de travail. Les résultats ont également indiqué que la segmentation des rôles accentue l'influence positive du soutien social familial sur l'enrichissement famille-travail, alors qu'un effet atténuateur de la segmentation des rôles était attendu sur cette relation. La séparation des sphères du travail et de la famille peut donc être bénéfique pour l'enrichissement famille-travail, contrairement à ce qui a été postulé.

En somme, les résultats de la présente recherche se sont avérés intéressants, puisque dans certains cas, ils étaient contraires à ce que démontrent la théorie et la majorité des études empiriques dans la littérature. En fonction de ces dernières, la segmentation des rôles devait provoquer un effet bénéfique en atténuant le conflit travail-famille de même qu'une influence néfaste en diminuant l'enrichissement famille-travail. Or, cette étude a plutôt révélé que la séparation des domaines du travail et de la famille est favorable à l'apparition d'un conflit travail-famille et avantageuse pour la création d'un enrichissement famille-travail. La présente recherche a alors démontré la nécessité de réaliser de plus amples études pour connaître plus clairement les situations d'interface travail-famille dans lesquelles la segmentation des rôles joue un rôle bénéfique ou néfaste. Malgré la nécessité de réaliser de futures études, la présente recherche expose des implications pratiques. En effet, cette étude confirme que les organisations et les travailleurs doivent porter une attention particulière à la charge de travail ainsi qu'au soutien social. Du côté organisationnel, il est important que les employeurs agissent dans le but de réduire la charge de travail, car cette dernière peut provoquer un conflit travail-famille. Ces employeurs doivent également promouvoir le soutien social en entreprise qui est bénéfique pour l'enrichissement travail-famille. Ils doivent aussi encourager le soutien social familial en offrant à leurs employés des avantages sociaux pouvant bénéficier à la famille, tels que des assurances collectives familiales ou une aide financière d'urgence (Chrétien et Létourneau, 2010). En ce qui concerne les

travailleurs, la présente recherche confirme l'importance de s'attarder à la charge de travail familiale, car celle-ci joue un rôle dans le développement du conflit famille-travail. Cette étude permet aussi aux individus de tenir compte de la nécessité du soutien social familial, qui favorise l'apparition d'un enrichissement famille-travail. Finalement, la présente recherche peut être bénéfique pour conscientiser les organisations quant à la mise en place de pratiques organisationnelles alimentées par la technologie, telles que le télétravail. En effet, elle démontre l'importance de s'attarder à l'interface travail-famille et au niveau de conflit ou d'enrichissement travail vécu par les employés, avant de promouvoir des pratiques axées soit sur la segmentation ou l'intégration des rôles.

ANNEXE A

MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001)

- (1)«Do you have to work fast?»
- (2)«Do you have too much work to do?»
- (3)«Do you have to work extra hard to finish a task?»
- (4)«Do you work under time pressure?»
- (5)«Can you do your work in comfort?»
- (6)«Do you have to deal with a backlog at work?»
- (7)«Do you have problems with the pace of work?»
- (8)«Do you have problems with the workload?»

ANNEXE B

ADAPTATION FRANÇAISE DE LA MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001)

Charge de travail au travail

De façon générale au travail...

- (1) « Devez-vous travailler rapidement? »
- (2) « Avez-vous beaucoup de travail à faire? »
- (3) « Avez-vous à travailler extra-fort pour terminer vos tâches? »
- (4) « Travaillez-vous sous pression? »
- (5) « Pouvez-vous faire votre travail de façon confortable? »
- (6) « Avez-vous des difficultés avec le rythme de travail? »
- (7) « La charge de travail vous pose-t-elle problème? »

Charge de travail dans la famille

De façon générale en regard de la famille...

- (1) « Je dois être rapide dans ce que je fais »
- (2) « J'ai trop de travail à faire »
- (3) « Je dois travailler extra-fort pour remplir mes responsabilités »
- (4) « Je me sens sous pression »
- (5) « Je trouve que le rythme familial est problématique »
- (6) « Je sens que je peux accomplir ce que j'ai à faire confortablement »
- (7) « La charge de travail à accomplir me pose problème »

ANNEXE C

SOCIAL SUPPORT SCALE DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987)

How much the significant other :

(1)«Provides you with encouragement»

(2)«Provides you with useful information»

(3)«Says things that raise your self-confidence»

(4)«Listens to you when you need to talk»

(5)«Shows that he/she cares about you as a person»

(6)«Understands the way you think and feel about things»

ANNEXE D

ADAPTATION FRANÇAISE DU *SOCIAL SUPPORT SCALE* DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987)

Soutien social au travail

De façon générale, à quel point au travail...

- (1) « on vous encourage? »
- (2) « on vous donne des informations utiles? »
- (3) « on dit des choses qui vous donnent confiance en vous? »
- (4) « on vous écoute alors que vous avez besoin de parler? »
- (5) « on démontre qu'on se soucie de vous? »
- (6) « on comprend ce que vous pensez ou ressentez? »

Soutien social de la famille

À quel point un membre de votre famille (conjoint(e) ou enfant) ...

- (1) « vous encourage? »
- (2) « vous donne des informations utiles? »
- (3) « dit des choses qui vous donnent confiance en vous? »
- (4) « vous écoute alors que vous avez besoin de parler? »
- (5) « démontre qu'on se soucie de vous? »
- (6) « comprend ce que vous pensez ou ressentez? »

ANNEXE E

CONFLICT SCALE DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996)

Items on the Scales

Work–Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Family–Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

ANNEXE F

ADAPTATION FRANÇAISE DU *CONFLICT SCALE* DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996)

Conflit travail-famille

- (1) « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale »
- (2) « Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du temps que me prend mon travail »
- (3) « Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser à la maison »
- (4) « Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que me cause mon travail »
- (5) « Je dois faire des changements à mes activités familiales en raison de mon travail »

Conflit famille-travail

- (1) « Les exigences de ma famille interfèrent avec mon travail »
- (2) « Je dois repousser des choses au travail en raison des exigences de ma famille »
- (3) « Les exigences de ma famille m'empêchent de faire des choses que je souhaite réaliser pour le travail »
- (4) « Ma vie familiale interfère avec mes responsabilités au travail (ex : arriver à l'heure, accomplir des tâches ou faire du sur-temps) »
- (5) « Il m'est difficile de remplir mes responsabilités au travail en raison du stress que me cause ma famille »

ANNEXE G

WORK-FAMILY ENRICHMENT SCALE DE CARLSON, KACMAR, WAYNE ET
GRZYWACZ (2006)

My involvement in my work _____.

Work to family development

1. Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member
2. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better family member
3. Helps me acquire skills and this helps me be a better family member

Work to family affect

4. Puts me in a good mood and this helps me be a better family member
5. Makes me feel happy and this helps me be a better family member
6. Makes me cheerful and this helps me be a better family member

Work to family capital

7. Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member
8. Provides me with a sense of accomplishment and this helps me be a better family member
9. Provides me with a sense of success and this helps me be a better family member

My involvement in my family _____.

Family to work development

10. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better worker
11. Helps me acquire skills and this helps me be a better worker
12. Helps me expand my knowledge of new things and this helps me be a better worker

Family to work affect

13. Puts me in a good mood and this helps me be a better worker
14. Makes me feel happy and this helps me be a better worker
15. Makes me cheerful and this helps me be a better worker

Family to work efficiency

16. Requires me to avoid wasting time at work and this helps me be a better worker
 17. Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker
 18. Causes me to be more focused at work and this helps me be a better worker
-

ANNEXE H

ADAPTATION FRANÇAISE DU *WORK-FAMILY ENRICHMENT SCALE* DE CARLSON, KACMAR, WAYNE ET GRZYWACZ (2006)

Enrichissement travail-famille

Mon travail...

- (1) «me permet de développer des connaissances qui font de moi un meilleur parent et/ou conjoint(e) »
- (2) «me permet de développer des habiletés qui m'aident dans ma vie familiale »
- (3) «me procure un sentiment d'accomplissement qui me permet d'être un meilleur parent et/ou conjoint(e) »
- (4) «me procure un sentiment de succès qui me permet d'être un meilleur parent et/ou conjoint(e) »
- (5) «me rend de bonne humeur, ce qui fait de moi un meilleur parent et/ou conjoint(e)»
- (6) «fait de moi un meilleur parent et/ou conjoint(e) parce qu'il me rend heureux(se)»

Enrichissement famille-travail

Ma famille...

- (1) «me permet de développer des connaissances qui m'aident à être meilleur au travail»
- (2) «me permet de développer des habiletés qui m'aident au travail »
- (3) «me procure un sentiment d'accomplissement qui me permet d'être meilleur au travail »
- (4) «me procure un sentiment de succès qui me permet d'être meilleur au travail »

(5) « me rend de bonne humeur, ce qui m'aide au travail »

(6) « fait de moi un(e) meilleur(e) employé(e), parce qu'elle me rend heureux(se) au travail »

ANNEXE I

WORK-FAMILY INTEGRATION-BLURRING SCALE DE DESROCHERS, HILTON
ET LARWOOD (2015)

(1)«It is often difficult to tell where my work life ends and my family life begins»

(2)«I tend to integrate my work and family duties when I work at home»

(3)«In my life, there is a clear boundary between my career and my role as a parent »

ANNEXE J

ADAPTATION FRANÇAISE DU *WORK-FAMILY INTEGRATION-BLURRING* SCALE DE DESROCHERS, HILTON ET LARWOOD (2015)

Si je pense à mon travail et à ma famille, je dirais que...

- (1) «il est souvent difficile de dire où ma vie familiale commence et où ma vie professionnelle se termine »
- (2) «dans ma vie, il y a une distinction claire entre mon travail et ma famille »
- (3) «lorsque je travaille à la maison, j'ai tendance à faire des choses en rapport avec la famille »

RÉFÉRENCES

- Aiken, L. S., West, S. G., et Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., et Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Andreassi, J. K., et Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722-740.
- Annor, F. (2016). Work-family demands and support: Examining direct and moderating influences on work-family conflict. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 87-103.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., et Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., et Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132-146.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., et Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.

- Bacharach, S. B., Bamberger, P., et Conley, S. C. (1990). Work processes, role conflict, and role overload: The case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations, 17*(2), 199-228.
- Baral, R., et Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 25*(3), 274-300.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, social, and general psychology monographs, 124*(2), 125-182.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T., Gareis, K. C., Ertel, K. A., Berkman, L. F., et Almeida, D. M. (2012). Conservation of resources theory in the context of multiple roles: An analysis of within-and cross-role mediational pathways. *Community, Work & Family, 15*(2), 131-148.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods, 8*(3), 274-289.
- Beham, B., Drobnič, S., et Präg, P. (2011). Work demands and resources and the work-family interface: Testing a salience model on German service sector employees. *Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 110-122.
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of vocational behavior, 61*(1), 53-72.
- Bhave, D. P., Kramer, A., et Glomb, T. M. (2013). Pay satisfaction and work-family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior, 34*(5), 698-713.
- Boyar, S. L., Carr, J. C., Mosley Jr, D. C., et Carson, C. M. (2007). The development and validation of scores on perceived work and family demand scales. *Educational and Psychological Measurement, 67*(1), 100-115.

- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., et Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., et Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365-375.
- Burr, W. R. (1972). Role transitions: A reformulation of theory. *Journal of Marriage and the Family*, 34, 407-416.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Caplan, R. D. (1971). *Organizational stress and individual strain: A social-psychological study of risk factors in coronary heart disease among administrators, engineers, and scientists*. (Dissertation doctorale). Université du Michigan.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., et Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., et Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of occupational health psychology*, 20(2), 161-171.
- Chrétien, L., et Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille: au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-61.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300-314.

- Cohen, S., et Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Daniel, S., et Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426.
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., et Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict? *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 195-205.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., et van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *human relations*, 69(5), 1045-1068.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., et Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., et Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, 15(2), 149-172.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., et Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.
- Edwards, J. R., et Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Edwards, J. R., et Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family

- domains. *Organizational behavior and human decision processes*, 77(2), 85-129.
- Fadnes, L. T., Taube, A., et Tylleskär, T. (2009). How to identify information bias due to self-reporting in epidemiological research. *The Internet Journal of Epidemiology*, 7(2), 1-21.
- Fenner, G. H., et Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2-3), 179-200.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., et Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. [Chapitre de livre] . Dans J. C. Quick et L. E. Tetrick (dir.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., et Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Fu, C. K., et Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522.
- Furtado, L., Sobral, F., et Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327-1342.
- Gayathri, N., et Karthikeyan, P. (2016). The Role of Self-Efficacy and Social Support in Improving Life Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 25-33.
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., et Cortese, C. G. (2017). Work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of nursing management*, 25(1), 65-75.

- Goh, Z., Ilies, R., et Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.
- Greenhaus, J. H., et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., et Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Griggs, T. L., Casper, W. J., et Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work–family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 59-68.
- Grzywacz, J. G., et Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., et Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560-568.
- Hall, D. T., et Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., et Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology, 50*(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., et Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships, 7*(4), 465-478.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- House, J. S., Umberson, D., et Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual review of sociology, 14*(1), 293-318.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., et Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368-1379.
- Ilies, R., Wilson, K. S., et Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal, 52*(1), 87-102.
- Institut de la statistique du Québec. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants et de 0 à 5 ans 2015 (EQUPE)*. Québec
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal, 44*(5), 1039-1050.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., et Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley

- Karatepe, O. M., et Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528.
- Katja Mihelič, K. (2014). Commitment to life roles and work-family conflict among managers in a post-socialist country. *Career development international*, 19(2), 204-221.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex roles*, 28(9-10), 531-552.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., et Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of organizational behavior*, 27(4), 485-507.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H.K., Greenhaus, J.H., DiRenzo, M.S., Shao, P. (2017). A Meta-Analysis of the Antecedents of Work-Family. *Journal of Organizational Behavior* , 1-17.
- Lapierre, L. M., Steenbergen, E. F., Peeters, M. C., et Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822.

- Leduc, C., Houliort, N., et Bourdeau, S. (2016). Work-Life Balance: The Good and the Bad of Boundary Management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133-146.
- Lim, S., et Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95-111.
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., et Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences. *Human Resource Management*, 52(1), 75-93.
- Loi sur la pharmacie*. RLRQ, c. P-10. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-10>.
- Lu, L., et Chang, Y. Y. (2014). An integrative model of work/family interface for Chinese employees. *Career Development International*, 19(2), 162-182.
- Mansour, S., Mansour, S., Tremblay, D. G., et Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 921-936.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., et Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., et Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72-91.

- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., et Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: Comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75-94.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., et Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- McNall, L. A., Scott, L. D., et Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work–family enrichment? A study of human service workers. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 93-104.
- Michel, J. S., et Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 163-168.
- Michel, J. S., et Clark, M. A. (2013). Investigating the relative importance of individual differences on the work–family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation. *Stress and Health*, 29(4), 324-336.
- Michel, J. S., Clark, M. A., et Jaramillo, D. (2011a). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., et Baltes, B. B. (2011b). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Michel, J.S., Pichler, S., et Newness, K. (2014). Integrating leader affect, leader work-family spillover, and leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 410-428.

- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., et Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict?. *Career Development International*, 20(7), 686-702.
- Molino, M., Ghislieri, C., et Cortese, C. G. (2013). When work enriches family-life: the mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98-113.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., et McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Nohe, C., Michel, A., et Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.
- Nippert-Eng, C. (1996a). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum*, 11 (3), 563-582.
- Nippert-Eng, C. E. (1996b). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago : University of Chicago Press.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24(4), 417-427.
- Rau, B. L., et Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel psychology*, 55(1), 111-136.
- Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements*. RLRQ, c.C-S-5, r.5. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-5,%20r.%205/>.

- Richter, A., Näswall, K., Lindfors, P., et Sverke, M. (2015). Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged modeling. *PsyCh journal*, 4(2), 98-111.
- Robinson, C., et Schumacker, R. E. (2009). Interaction effects: centering, variance inflation factor, and interpretation issues. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 35(1), 6-11.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., et Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Rotondo, D. M., et Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506.
- Roussel, P. (2005). Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête. [Chapitre de livre]. Dans P. Roussel et F. Wacheux (dir.), *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (pp. 245-276). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., et Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.
- Schieman, S., et Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27(3), 244-261.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 39, 567-578.

- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W.Q., Lo, D. et Sit, C. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., et Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Spector, P. E., et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356–367
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., et Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Tang, S. W., Siu, O. L., et Cheung, F. (2014). A study of work–family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130-150.
- Taylor, B. L., Del Campo, R. G., et Blancero, D. M. (2009). Work–family conflict/facilitation and the role of workplace supports for US Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 643-664.
- Tement, S., et Korunka, C. (2015). The moderating impact of types of caregiving on job demands, resources, and their relation to work-to-family conflict and enrichment. *Journal of Family Issues*, 36(1), 31-55.
- Thoits, P. A. (1994). Stressors and problem-solving: The individual as psychological activist. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 143-160.

- Tremblay, D. G., et Amherdt, C. H. (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail: une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*. (Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir). Université du Québec, Télé-université.
- Tremblay, D. G., et D'Amours, L. (2016). Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi. *Gestion*, 41(1), 22-25.
- Trottier, M. (2015). *L'expérience quotidienne de conflit et d'enrichissement entre le travail et la famille : une étude d'échantillonnage des expériences*. (Thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal. Récupéré de <http://www.archipel.uqam.ca/7558/>
- van Veldhoven, M. J. P., et Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683.
- van Veldhoven, M., et Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)* [The measurement of psychosocial work demands with a questionnaire: The questionnaire experience and judgment of work (VBBA)]. Amsterdam : NIA.
- Van Yperen, N. W., et Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1161-1171.
- Vinokur, A., Schul, Y., et Caplan, R. D. (1987). Determinants of perceived social support: interpersonal transactions, personal outlook, and transient affective states. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1137-1145.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. 1964. New York: John Wiley.

- Wadsworth, L. L., et Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., et Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606.
- Wayne, J. H., Musisca, N., et Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., et Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Zedeck, S., et Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.