

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

THÈSE PRÉSENTÉE À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE
PROFIL RECHERCHE (2030)

PAR
ERIC JEAN

CONFLITS INTERRÔLES ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES HOMMES
GESTIONNAIRES OU PROFESSIONNELS : LE RÔLE MÉDIATEUR DE LA
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES SOCIAUX

JUILLET 2012

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (Ph.D.)

Programme offert par l'Université du QUÉBEC A TROIS-RIVIERES

CONFLITS INTERROLES ET DETRESSE PSYCHOLOGIQUE DES HOMMES GESTIONNAIRES OU
PROFESSIONNELS : LE ROLE MEDiateur DE LA RESOLUTION DE PROBLEMES SOCIAUX

PAR
ERIC JEAN

Lise Lachance, directrice de recherche

Université du Québec à Chicoutimi

Carl Lacharité, président

Université du Québec à Trois-Rivières

Réal Labelle, évaluateur externe

Université du Québec à Montréal

Diane-Gabrielle Tremblay, évaluatrice externe

Télé-Université, Université du Québec

Thèse soutenue le 26 juin 2012

Ce document est rédigé sous la forme d'articles scientifiques, tel qu'il est stipulé dans les règlements des études de cycles supérieurs (138) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Les articles ont été rédigés selon les normes de publication de revues reconnues et approuvées par le Comité d'études de cycles supérieurs en psychologie. Le nom du directeur de recherche pourrait donc apparaître comme coauteur de l'article soumis pour publication.

Sommaire

La recherche d'un équilibre entre le travail et la famille peut représenter un défi de taille pour les gestionnaires et les professionnels en entreprises. Malgré les pressions politiques et sociales pour le développement de mesures favorisant l'engagement dans de multiples rôles et les progrès réalisés en ce sens par de nombreuses organisations, le manque d'encouragement des gestionnaires de même que l'accès réel à ces nouvelles formes d'arrangement conduisent très souvent les individus à ne compter que sur leurs ressources personnelles afin de trouver des solutions aux difficultés rencontrées dans l'exercice simultané de ces rôles, difficultés qualifiées de conflits interrôles. Par conséquent, l'habileté à résoudre les problèmes constitue une caractéristique individuelle importante pour l'étude des stratégies d'ajustement utilisées par les individus en réaction à ces conflits, car elle permet à une personne de maîtriser, tolérer, réduire ou minimiser leurs effets néfastes sur la santé psychologique, notamment en terme de détresse.

Cette thèse a pour objectif général d'examiner les liens entre les conflits interrôles, la résolution de problèmes et la détresse psychologique chez une population d'hommes gestionnaires ou professionnels. Comme les rôles de travailleur et de parent sont généralement cruciaux pour les individus et qu'un engagement marqué dans l'un d'eux peut interférer sur le temps et l'énergie disponibles pour l'autre rôle, la présente thèse présente d'abord une étude portant sur le regroupement des participants selon leur niveau d'engagement dans ces rôles. Cette étude avait pour but de vérifier dans quelle mesure l'appartenance à des profils particuliers d'engagement permettrait une distinction

des participants selon certaines caractéristiques. L'analyse typologique effectuée fait ressortir trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. L'un des profils identifiés regroupe les hommes ayant un engagement marqué dans les deux rôles, alors que les deux autres profils caractérisent ceux qui présentent un engagement marqué dans un seul de ceux-ci. Les résultats révèlent que les trois profils d'hommes se distinguent sur certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur le plan des conflits entre le travail et la famille et de la détresse psychologique. Contrairement aux attentes, les hommes ayant un engagement marqué pour ces deux rôles de vie ne présentent pas un niveau de conflits ou de détresse supérieur aux autres profils. Il semble plutôt qu'un engagement marqué et simultané dans les rôles de travailleur et de parent puisse avoir un effet bénéfique pour l'individu. Ces résultats témoignent de la nécessité de poursuivre la recherche sur les profils d'engagement des hommes dans une perspective de facilitation mutuelle des rôles. Il est également suggéré d'approfondir l'étude des facteurs qui déterminent l'engagement des hommes dans ces rôles et de considérer la compatibilité des profils d'engagement des conjoints.

Dans un deuxième temps, afin d'examiner le rôle de la résolution de problèmes dans l'ajustement des individus à la suite de conflits, une étude ayant pour objet la vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique est présentée. Un effet médiateur décrit le processus par lequel une variable indépendante est susceptible d'influencer la variable

dépendante. L'identification de variables médiatrices fait l'objet d'un intérêt croissant en psychologie de la santé, car d'un point de vue théorique, elle permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent complexes entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus. Lorsque l'intérêt du chercheur porte sur le potentiel de développement de programmes d'intervention, l'examen de l'effet médiateur est d'une grande importance, car il peut permettre l'identification de composantes critiques pour ces programmes. De façon exploratoire et afin de tenir compte de l'engagement dans les rôles de vie, la présence d'un effet médiateur pour chaque profil d'engagement a également été testée par le biais d'analyses. Les résultats appuient le rôle médiateur de la résolution de problèmes, spécifiquement de l'orientation négative à l'égard des problèmes, indépendamment que les hommes soient engagés de façon marquée dans les rôles de travailleur et de parent ou dans un seul de ceux-ci. Il est proposé, à la lumière des résultats obtenus, de poursuivre les recherches en considérant l'évaluation de l'efficacité d'activités de développement des habiletés de résolution de problèmes destinées à des gestionnaires et des professionnels.

Ces deux études, qui possèdent des objectifs qui leur sont propres, mais complémentaires, contribuent à l'avancement des connaissances sur les conflits interrôles par leurs résultats, leur originalité et leurs retombées potentielles. D'abord, elles permettent de confirmer et de préciser certains résultats de recherches antérieures. À titre d'exemple, plusieurs recherches ont démontré le lien entre les conflits interrôles de même que la résolution de problèmes et certaines dimensions négatives de la santé

psychologique (p. ex., détresse). Au même titre, quelques auteurs ont approfondi l'examen de la relation entre le travail et la famille par une précision des profils d'engagement dans les rôles. Toutefois, ces diverses recherches se sont principalement intéressées aux femmes. De plus, elles ont généralement été effectuées au sein de populations anglophones. Il est donc pertinent d'approfondir les connaissances du domaine en vérifiant le modèle théorique de résolution de problèmes proposé auprès d'un échantillon exclusivement masculin et composé de participants francophones. Dans un ordre plus pratique, cette thèse aborde la résolution de problèmes chez un échantillon de gestionnaires et de professionnels qui, par la nature et les exigences de leur travail, sont particulièrement exposés aux conflits interrôles. Les connaissances acquises sur le rôle médiateur de la résolution de problèmes, qui décrit le processus par lequel les conflits interrôles sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique, peuvent être particulièrement utiles à l'amélioration des habiletés personnelles. Les résultats obtenus peuvent également soutenir les intervenants en ressources humaines ainsi que les patriciens organisationnels dans la mise en place ou l'amélioration de politiques d'entreprise, la consolidation de pratiques de gestion et la promotion de programmes d'intervention visant à aider les gestionnaires et les professionnels aux prises avec ces difficultés. Ainsi, une meilleure compréhension de l'efficacité des stratégies d'ajustement utilisées dans la gestion des conflits entre le travail et la famille constitue, pour les entreprises, une avenue intéressante de développement organisationnel et ce, peu importe la nature des activités et la taille des organisations.

« La connaissance scientifique possède en quelque sorte des propriétés fractales : nous aurons beau accroître notre savoir, le reste — si infime soit-il — sera toujours aussi infiniment complexe que l'ensemble de départ. »

Isaac Asimov, *Moi, Asimov*

Table des matières

Sommaire	iv
Remerciements	xi
Introduction	1
Contexte théorique	7
Relation entre le travail et la famille	8
Antécédents et conséquences aux conflits interrôles	11
Résolution de problèmes sociaux	16
Hommes gestionnaires ou professionnels et conflits interrôles	24
Cadre conceptuel	27
Présentation des études	30
Première étude	31
Deuxième étude	31
Méthode	32
Matériel	32
Déroulement	33
Participants	34
Chapitre I. Étude des conflits interrôles et de la détresse psychologique chez des hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie	36
Chapitre II. Conflits interrôles et détresse psychologique des hommes gestionnaires ou professionnels : vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes selon le profil d'engagement dans les rôles de vie	85

Discussion générale	123
Particularités de la méthode	124
Principaux résultats	130
Première étude	130
Deuxième étude	133
Forces de la recherche	136
Limites de la recherche	139
Retombées potentielles	141
Pistes de recherche	147
Conclusion	152
Références	156
Appendice A. Certificat d'éthique	175
Appendice B. Questionnaire en ligne	177

Remerciements

La réalisation de cette thèse a été pour moi une expérience enrichissante sur le plan personnel, mais combien ardue et coûteuse à certains égards. En effet, la poursuite d'études doctorales est avant tout une aventure individuelle, un voyage solitaire qui nous pousse constamment à aller au bout de soi et de ses ressources. Il ne m'aurait pas été possible d'effectuer un tel parcours sans le soutien de mon entourage, dans les différentes sphères de ma vie. Je tiens donc à remercier ces personnes qui ont eu une contribution significative à l'aboutissement de ce projet.

Je tiens d'abord à souligner le soutien crucial de ma directrice de thèse, Lise Lachance. La supervision doctorale est, selon moi, extrêmement délicate. Elle exige la préservation d'une relation constructive par la recherche d'un équilibre entre divers rôles personnels, professionnels et administratifs. Cette relation de supervision m'a été bénéfique. Tout au long de ces années, j'ai pu profiter d'un soutien et d'un encadrement constant et d'une grande qualité. À Lise, je dis merci.

Je tiens également à exprimer ma gratitude aux membres de mon comité de doctorat, Réal Labelle et Carl Lacharité. Par leur disponibilité, leurs conseils et l'intérêt manifesté pour mon projet de recherche, année après année, ils ont su m'inciter à persister dans le processus et à affronter les nombreux défis. À Réal et Carl, je dis merci.

Je ne peux passer sous silence le soutien indéfectible de mes proches. D'abord ma mère, Thérèse, qui a toujours cru en moi et qui n'a jamais cessé de m'encourager à poursuivre mes objectifs de carrière. Ensuite ma conjointe, Caroline, dont la présence, la confiance et l'amour ont su revitaliser mes forces dans les moments les plus difficiles.

Sans elle, rien de tout ceci n'aurait été possible. Merci également à nos enfants, Kevin et Marie-Sophie, pour leur patience et le respect de mes périodes d'absence et de travail intense. À ma famille, je dis merci.

En terminant, je tiens à remercier certains amis qui m'ont aidé à un moment ou un autre, chacun à leur manière. D'abord mon amie Marlène, sans qui ce projet n'aurait jamais été envisagé et qui m'a aidé à faire des choix de vie éclairés. Ensuite mes collègues Christophe, Damien et Julien, avec qui j'ai pu exorciser bon nombre des démons bien connus des doctorants. À mes amis, je dis merci.

Introduction

Cette introduction débute par un résumé de la problématique de recherche. Elle se poursuit par une présentation du contexte théorique, une description des études réalisées et elle se termine par la présentation détaillée de certains des éléments de méthode ayant permis la réalisation de la recherche.

Les dernières décennies ont été marquées par des transformations importantes et simultanées sur les plans social, démographique, économique et organisationnel. L'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail, l'évolution des structures familiales, le vieillissement de la population, la mondialisation de l'économie, l'évolution du marché de l'emploi et l'accélération des changements technologiques ne sont que quelques-unes de ces transformations. Les organisations et les travailleurs sont, par conséquent, exposés à des changements rapides de leur environnement. Les mouvements de restructurations, la précarité des emplois, l'emploi atypique, les carrières multiples, le développement des compétences et la performance au travail sont des expressions évocatrices de cette réalité pour les gestionnaires et leurs équipes. De plus, certains facteurs démographiques, tel le vieillissement de la population, font poindre à l'horizon de nombreuses problématiques de gestion liées à la pénurie de main-d'œuvre, à la gestion de la relève et aux relations intergénérationnelles.

Parallèlement à l'ajustement des milieux de travail, de nombreux changements ont profondément affecté la dynamique de la famille. L'augmentation des taux de séparation et de divorce des conjoints, la féminisation de la main-d'œuvre, la présence majoritaire de couples à deux revenus, le rôle accru des proches aidants auprès des parents âgés de même que l'évolution de l'engagement des hommes dans le rôle parental sont des

exemples marquants de la réalité des familles au quotidien. L'adaptation des individus à ces nouveaux impératifs sociétaux soulève inévitablement la question du chevauchement des responsabilités professionnelles et familiales et de ses conséquences sur la santé physique et psychologique des parents en emploi.

Au cours de leur vie, les individus sont appelés à occuper différents rôles. Que ce soit comme travailleur, parent, citoyen, responsable de l'entretien de la maison ou « loisiriste », ils s'engagent dans ces rôles de façons successives ou simultanées et y accordent une importance qui peut varier dans le temps (Super, 1980). Même si un nombre croissant d'auteurs font état des effets potentiellement bénéfiques de l'engagement dans de multiples rôles (Bagger, Li, & Gutek, 2008; Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009), la recherche d'un équilibre entre le travail et la famille représente un défi de taille pour la majorité des personnes occupant un emploi rémunéré ainsi que pour leur famille (Barrette, 2009; Lachance, Brassard, & Richer, 2002). Un travailleur qui n'arrive plus à gérer les demandes en provenance de ces rôles risque d'éprouver des difficultés et d'être en situation de conflits. Par conséquent, cette situation pourra affecter divers aspects de sa vie (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). De nombreuses études démontrent notamment que les conflits interrôles peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé physique et psychologique des individus (Lachance, Brassard, & Tétreau, 2005; St-Amour, Laverdure, Devault, & Manseau, 2005).

Alors qu'il a été établi que les deux parents sont soumis au stress lié aux contraintes du travail et de la famille (Gagnon, 2009; St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994), la recherche de même que les politiques organisationnelles ont traditionnellement

considéré ces questions dans une perspective féminine (Halrynjo, 2009; Palkovitz & Daly, 2004; Russell & Hwang, 2004). La capacité d'intégrer les volets professionnel et familial de sa vie constitue pourtant un élément essentiel au bien-être économique, psychologique et social des personnes, tant chez l'homme que chez la femme (Johnson, Lero, & Rooney, 2001). Certaines enquêtes démontrent d'ailleurs que le stress lié au manque de temps et aux conflits entre ces deux sphères de vie est à la hausse et qu'il augmente particulièrement chez les hommes (Johnson et al., 2001).

Dans la mesure où le quart des travailleurs canadiens se disent insatisfaits de la façon dont ils concilient le travail et la famille (L'Institut Vanier de la famille, 2011), il en résulte une problématique sociale de plus en plus préoccupante. Selon une enquête effectuée en 2001, près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne faisait face à des conflits interrôles (Johnson et al., 2001). Selon les estimations de Duxbury et Higgins (2003), près de 60 % des Canadiens et Canadiennes occupant un emploi rémunéré ne peuvent concilier adéquatement leurs obligations professionnelles et familiales. Cette proportion peut même être plus élevée dans certains secteurs d'activité, tel que le révèle une étude de Tremblay et Amherdt (2003) effectuée au sein des organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) où près de 68 % des membres ont rapporté rencontrer de telles difficultés dans l'exercice de leurs rôles. Comme les gestionnaires et les professionnels présentent généralement un engagement élevé au travail (Blair Loy & Wharton, 2002), ils figurent parmi les travailleurs les plus exposés à de tels conflits et ils rapportent le plus de stress relativement à ces derniers (Johnson et al., 2001).

En dépit des pressions politiques et sociales pour le développement de mesures et de pratiques favorisant la conciliation du travail et de la famille ainsi que des progrès réalisés en ce sens par de nombreuses organisations, les difficultés semblent perdurer. En effet, le manque d'encouragement des gestionnaires et l'accès réel à de nouvelles formes d'arrangements (particulièrement dans les organisations de taille réduite) amènent souvent les individus à ne compter que sur les accommodements familiaux et leurs ressources personnelles afin de trouver des solutions à cette problématique (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). Pourtant, dans la poursuite d'une meilleure compréhension des conflits interrôles et de leurs conséquences, les études ont surtout mis l'accent sur des variables situationnelles au travail et hors travail (p. ex., agents de stress, horaires de travail, heures consacrées aux activités, conflits familiaux, âge des enfants) et ce, au détriment des variables individuelles telles la personnalité et les habiletés personnelles (Byron, 2005).

Ainsi, malgré la mise en relief par les chercheurs du rôle des différences individuelles dans l'évaluation subjective des facteurs environnementaux et dans les réactions à l'égard des conflits interrôles (Parasuraman & Greenhaus, 2002), les caractéristiques psychologiques des individus ont été peu étudiées empiriquement (Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005; Sumer & Knight, 2001). Selon certains auteurs, les individus ne font pas qu'évaluer et réagir par rapport aux variables situationnelles, mais agissent de façon proactive en façonnant leur environnement selon leurs caractéristiques personnelles (Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Watanabe, Takahashi & Minami, 1997). Par conséquent, l'habileté à résoudre les problèmes constitue une

caractéristique individuelle importante pour l'étude des stratégies d'ajustement utilisées par les individus en réaction aux situations stressantes de la vie (Nezu & Ronan, 1988), car elle permet à une personne de maîtriser, tolérer, réduire ou minimiser leurs effets néfastes sur la santé. Certaines études ont d'ailleurs révélé la présence d'un lien significatif entre l'habileté de résolution de problèmes et le niveau de stress et d'anxiété chez diverses populations adultes (D'Zurilla & Sheedy, 1991; Kant, D'Zurilla, & Maydeu-Olivares, 1997; Largo-Wight, Peterson, & Chen, 2005; McMurrin & Christopher, 2009).

Les recherches relatives aux stratégies d'ajustement (Lazarus & Folkman, 1984) ont généralement démontré une relation positive entre l'utilisation de stratégies efficaces et la diminution de la détresse. Selon Folkman et Lazarus (1988), ces stratégies interviennent dans la relation entre les situations stressantes vécues au quotidien et les réactions qui en résultent en modifiant la réponse émotionnelle des individus, ce qui fait de ces stratégies de puissants médiateurs. Toutefois, très peu d'études ont cherché à vérifier l'efficacité de ces stratégies en situation de conflits interrôles (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Quelques chercheurs se sont toutefois attardés à la question et ont démontré que les stratégies d'ajustement, particulièrement celles centrées sur le problème et la recherche de soutien, peuvent contribuer à une meilleure gestion des conflits entre le travail et la famille (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Lapierre & Allen, 2006; Rotondo et al., 2003). Dans la mesure où certaines stratégies d'ajustement aux conflits interrôles peuvent être plus efficaces que d'autres et que les recherches sur la question se sont principalement intéressées aux femmes, il est

souhaitable, comme recommandé par Eby et ses collaborateurs (2005), de poursuivre l'examen des stratégies d'ajustement et d'étendre les recherches auprès de populations masculines.

Contexte théorique

Cette section présente un relevé de la documentation scientifique pertinente au sujet de recherche, aux variables à l'étude et à leurs relations. La section s'amorce par la définition des conflits interrôles, de leurs antécédents et de leurs conséquences. Elle se poursuit par une mise en contexte de la résolution de problèmes et par des précisions sur les hommes gestionnaires ou professionnels et les conflits interrôles. Elle se termine par la présentation du cadre conceptuel et de l'hypothèse générale de recherche.

De nombreuses expressions sont utilisées dans les écrits afin de définir la relation conflictuelle entre les rôles de vie. Dans le cadre de cette thèse, l'expression « conflits interrôles » renvoie aux rôles familial et professionnel.

Comme il existe deux directions possibles à ces conflits, c'est-à-dire les interférences du travail sur la famille (ITF) et les interférences de la famille sur le travail (IFT), la notion de conflits interrôles réfère aux deux directions sans distinction. Lorsqu'une seule direction est concernée, elle est précisée dans le texte par une indication explicite de son sens ou est désignée par son acronyme (ITF ou IFT). Cette clarification a pour objectif d'éviter toute ambiguïté dans le texte.

Relation entre le travail et la famille

De nombreux chercheurs se sont intéressés à la relation entre le travail et la famille. Cet intérêt de recherche émerge des nombreux changements dans la nature et la structure des sphères professionnelle et familiale. Afin de mieux comprendre cette relation, de nombreux concepts ont été élaborés (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

De façon générale, ces concepts expriment l'idée d'une dépendance ou d'une interdépendance des rôles. Pour Evans et Bartolomé (1984), il existe cinq possibilités de lien entre ces deux rôles : 1) l'effet d'indépendance (segmentation), où les rôles n'ont pas d'effet l'un sur l'autre; 2) l'effet d'entraînement (débordement), où l'un affecte l'autre soit positivement, soit négativement, par exemple lorsque la satisfaction dans un rôle contribue à la satisfaction dans l'autre, et vice-versa; 3) le conflit, dans la mesure où la satisfaction ou la réussite dans un rôle exige des sacrifices ou des compromis dans l'autre; 4) l'effet instrumental, où l'un est un moyen d'obtenir ce que l'on désire dans l'autre rôle et 5) l'effet compensatoire, où l'un des rôles vient pallier ce qui manque dans l'autre. La congruence peut-être considérée comme une sixième possibilité (Frone, Russell, & Cooper, 1994), mais cette dernière a reçu moins d'attention de la part des chercheurs. Elle réfère à la similitude entre le travail et la famille sur certaines variables, par exemple le niveau de satisfaction dans les rôles, qui serait attribuable à une troisième variable identifiée comme cause commune de cette congruence. Cette troisième variable peut correspondre à des traits de personnalité, des facteurs génétiques, des styles généraux de comportement et des facteurs socioculturels. L'effet d'entraînement et la congruence réfèrent tous deux à une similitude des rôles à l'égard de certains aspects,

par exemple l'humeur, les valeurs, les compétences ou les comportements (Edwards & Rothbard, 2000). L'effet d'entraînement s'explique toutefois par l'action d'un rôle sur l'autre, par exemple lorsque l'humeur d'un individu dans un rôle affecte son humeur dans l'autre rôle, alors que la congruence attribue cette similarité à l'influence d'une troisième variable, par exemple un trait de personnalité.

La majorité des chercheurs se sont d'abord intéressés à la nature conflictuelle de cette relation. Cet intérêt découlait d'observations fréquentes d'individus rencontrant de grandes difficultés à gérer les exigences professionnelles et familiales de même que d'entreprises et de professions dont le taux élevé de roulement du personnel était associé au stress vécu par les employés en réaction à ces difficultés (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Conséquemment, cette conception du lien entre le travail et la famille a fait l'objet d'un grand nombre d'études. Cet intérêt a persisté au cours la dernière décennie et il continue de susciter une attention considérable de la part des chercheurs (Shockley & Singla, 2011). Il reflète en partie les nombreux changements sociaux, économiques et démographiques ayant affecté la vie des individus et leur difficulté à gérer les nombreuses demandes en provenance des sphères familiale et professionnelle (Bianchi & Milkie, 2010; Higgins, Duxbury, & Lyons, 2010).

Selon Sieber (1974), le conflit entre divers rôles de vie est susceptible d'apparaître lorsque les ressources d'une personne, qui sont limitées, ne permettent plus de répondre aux demandes de ces rôles. L'individu est alors confronté à une situation de déficit de ressources personnelles, dans la mesure où chaque activité dans laquelle il s'engage nécessite une certaine quantité de temps et d'énergie, et que ce système d'activités crée

une trop forte pression sur les ressources disponibles (Goode, 1960; Marks & MacDermid, 1996). L'approche conflictuelle de Greenhaus et Beutell (1985) a été largement utilisée par les chercheurs pour tenter d'expliquer l'émergence de conflits entre le travail et la famille. Ces auteurs présentent les conflits comme une forme de conflits interrôles au sein desquels les pressions liées aux rôles sont, à certains égards, mutuellement incompatibles. Ainsi, la participation dans l'un des rôles rend plus difficile la participation dans l'autre rôle. Ces auteurs suggèrent trois formes principales de conflits : 1) ceux reliés au temps, lorsque le temps dévolu à un rôle rend difficile l'exercice d'un autre rôle; 2) ceux reliés à la tension psychologique, lorsque l'exposition au stress dans un rôle provoque tension, fatigue et irritabilité, ce qui affecte le niveau d'énergie (physique ou mental) et la capacité à exercer l'autre rôle et 3) ceux reliés au comportement, lorsque les comportements exigés dans un rôle sont incompatibles avec les comportements exigés par l'autre rôle. Alors que le temps et l'énergie peuvent être considérés comme des ressources individuelles pouvant être déficitaires dans l'un et l'autre des rôles, la troisième dimension est liée au comportement et ne peut donc pas être considérée à titre de ressource (Lapierre & Allen, 2006). La perspective conflictuelle de Greenhaus et Beutell (1985), basée sur la théorie de la dynamique des rôles de Kahn, Wolfe, Quin, Snoek et Rosenthal (1964), a bénéficié d'un large consensus de la part des chercheurs et elle est soutenue par de nombreux résultats d'études (Byron, 2005).

Les recherches ont a priori considéré cette relation conflictuelle dans une perspective à sens unique où le travail interfère sur la famille (Frone & Russell, 1992). Il

a, par la suite, été démontré que cette relation est bidirectionnelle (travail-famille et famille-travail), que ces deux directions sont indépendantes et qu'elles possèdent des antécédents et conséquences qui leur sont propres (Adams, King, & King, 1996; Carlson & Frone, 2003; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Swanson & Power, 1999). Comme les conflits interrôles ne se produisent pas en vase clos, les chercheurs ont examiné leurs relations avec divers antécédents potentiels et ces études ont révélé que certaines variables, notamment le sexe et la parentalité, interviennent comme modérateurs¹ de ces relations (Byron, 2005). De nombreuses recherches ont également démontré le rôle médiateur des conflits interrôles dans la relation entre les antécédents et les conséquences de ces conflits. Ces derniers, qu'ils soient examinés globalement ou d'une façon bidirectionnelle, permettent d'expliquer le lien entre de nombreux antécédents (liés au travail, à la famille ou à l'individu) et leurs conséquences sur le travail, la famille ou la santé physique et psychologique des individus (Eby et al., 2005).

Antécédents et conséquences aux conflits interrôles

Les antécédents possibles aux conflits interrôles peuvent généralement être classifiés selon trois catégories de variable : celles liées au travail, à la famille et à l'individu (Byron, 2005; Eby et al., 2005). Les variables liées au travail concernent habituellement plusieurs facteurs regroupés selon les caractéristiques de l'organisation (p. ex., secteur d'activité, structure organisationnelle, politiques et pratiques de gestion)

¹ Un modérateur est une variable qui altère la direction ou la force de la relation entre une variable indépendante (VI) et une variable dépendante (VD), alors qu'un médiateur est le mécanisme par lequel la VD est influencée par la VI (Frazier, Tix, & Barron, 2004).

et les attributs de l'emploi (p. ex., ambiguïté et conflit de rôle, surcharge de travail, salaire, horaire et heures de travail). Les variables liées à la famille sont nombreuses et correspondent dans les études à des facteurs tels le revenu familial et le niveau de vie, les responsabilités familiales (p. ex., demandes familiales, nombre et âge des enfants), le type de ménage (p. ex., double ou simple revenu, statut professionnel et heures de travail du conjoint), ainsi que d'autres caractéristiques familiales (p. ex., cycle de vie familiale, répartition des tâches domestiques).

Les variables liées à l'individu peuvent correspondre à des facteurs tels le sexe et l'âge, mais également à d'autres caractéristiques individuelles comme la personnalité de même que la valorisation et l'engagement dans les rôles de vie. Selon Cinamon et Rich (2002a), la valorisation et l'engagement déterminent l'importance accordée à un rôle. Cette importance représente l'un des facteurs clés affectant la quantité de temps et d'énergie attribuée à un rôle (Super, 1990). Il faut toutefois noter que l'engagement dans un rôle n'est pas synonyme de la valorisation de ce dernier. Alors que le système de valeurs d'un individu représente ce qu'il estime être central dans sa vie, l'engagement reflète l'intention réelle d'investir son temps et son énergie dans l'exercice d'un rôle précis (Carlson & Kacmar, 2000). En considérant à la fois la valorisation et l'engagement, il est possible de déterminer l'importance relative d'un rôle par rapport à l'ensemble des rôles de vie (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986).

Selon Aryee (1992), lorsqu'une personne exerce plusieurs rôles et qu'elle y accorde une importance notable et similaire, elle s'expose davantage au stress et risque ainsi de vivre plus de conflits interrôles. Plusieurs études ont démontré la relation entre

l'importance accordée à un rôle de vie et le degré de conflits interrôles observé (Aryee, 1992; Cinamon & Rich, 2002b; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989). Les écrits portant sur la relation entre les conflits interrôles et l'importance des rôles ne sont pas toujours concordants quant à la prise en compte de la valorisation et de l'engagement dans la mesure de l'importance des rôles. Toutefois, lorsque ces dimensions sont considérées de façon distincte, l'engagement dans les rôles semble plus associé aux conflits entre le travail et la famille que la valorisation des rôles (O'Neil & Greenberger, 1994; Perrone & Civiletto, 2004).

Les conflits interrôles peuvent avoir des conséquences sur différents aspects de la vie d'un individu. Les résultats de plusieurs études tendent à démontrer cette relation, que ce soit sur les plans professionnel, familial, conjugal ou au niveau de la santé physique et psychologique des personnes (Lachance et al., 2005). Sur le plan psychologique, de nombreuses recherches se sont intéressées au lien entre les conflits interrôles et leurs conséquences sur la satisfaction de vie générale ou spécifique à la famille et au travail, de même que sur la détresse psychologique (Rantanen et al., 2005; Reshmi, 2005).

Détresse psychologique. Le concept de détresse psychologique est largement utilisé dans les écrits, mais il n'y a pas véritablement de consensus quant à sa définition (Deschesnes, 1998; Drapeau, Marchand & Beaulieu-Prévost, 2012). Généralement, la détresse psychologique est désignée comme un état de tension et de stress qui se caractérise par des symptômes de dépression et d'anxiété (Morin & Gagné, 2009). Elle

peut également faire référence à un ensemble de manifestations physiques, cognitives, comportementales et émotives tels l'irritabilité, les problèmes cognitifs, l'autodévalorisation et le désengagement social (Massé et al., 1998).

Une étude portant sur les écrits relatifs aux conséquences des conflits entre le travail et la famille (Allen et al., 2000) a révélé que les résultats les plus constants et significatifs dans les recherches répertoriées se rapportent à la dépression et l'anxiété. Selon Légaré et ses collaborateurs (2001), les symptômes de dépression et d'anxiété apparaissent fréquemment dans la population en général, mais ils sont habituellement éphémères et ont tendance à fluctuer à l'intérieur de limites considérées « normales ». Au-delà de ces limites, les personnes qui présentent des symptômes intenses et persistants risquent de fonctionner avec difficulté et ceux-ci peuvent alors se définir comme un trouble clinique. Toutefois, selon Deschesnes (1998), il ne semble pas y avoir de correspondance clairement reconnue entre le contenu des indices mesurant la détresse psychologique et les critères diagnostiques utilisés en psychiatrie, par exemple ceux du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (American Psychiatric Association, 1994; 2000). Ainsi, le recours à un indice de détresse psychologique ne permet pas d'estimer la prévalence de certains troubles psychiatriques dans la population. Il permet plutôt d'évaluer la prévalence des personnes ayant des problèmes psychologiques dont la sévérité est souvent mineure, mais dont la symptomatologie est suffisante pour affecter leur fonctionnement dans les divers rôles de vie et les inciter à solliciter une aide professionnelle en cas de besoin (Deschesnes, 1998).

Selon Drapeau et ses collaborateurs (2012), le statut de la détresse psychologique en regard de la nosologie psychiatrique est l'objet d'un débat constant en recherche. La détresse peut d'abord être considérée comme une réaction normale aux événements stressants de la vie. Elle réfère alors à un état psychologique perturbé qui affecte la vie quotidienne des individus, sans toutefois être qualifié de trouble mental (Horwitz, 2007). Dans cette optique, la détresse psychologique et le trouble mental doivent être considérés comme des concepts distincts, même si ces derniers peuvent être associés de façon directionnelle (détresse vers trouble) et positive (Payton, 2009). La détresse peut également être considérée comme un critère diagnostic de certains troubles psychiatriques, et, au même titre que les altérations du fonctionnement dans les activités de vie quotidienne, comme un indicateur de la sévérité des symptômes leur étant associés (Phillips, 2009).

Toutefois, les études empiriques sur la détresse psychologique proposent généralement des hypothèses formulées sur la base du modèle stress-détresse, où la détresse est examinée sous l'angle d'un phénomène éphémère qui correspond à une réaction normale à des situations stressantes (Drapeau, et al., 2012). De plus, l'exposition à des événements stressants de la vie ou à des conditions de vie particulières varie selon les groupes sociaux étudiés et l'impact de cette exposition sur la santé mentale est plus ou moins sévère selon les ressources des individus. Selon ce modèle, les individus sont confrontés à la détresse psychologique lorsqu'ils se perçoivent comme incapables de s'ajuster aux situations stressantes (Ridner, 2004). Cette perception peut être basée sur la certitude qu'il n'existe pas de solutions au problème ou sur l'incapacité

à le résoudre. Sur cette base, la capacité des individus à résoudre les problèmes peut être considérée comme une ressource personnelle leur permettant de s'ajuster aux événements stressants et ainsi maîtriser, tolérer, réduire ou minimiser leur impact sur la santé, notamment en termes de détresse psychologique.

Résolution de problèmes sociaux

Le processus de résolution de problèmes employé par les individus afin de trouver des réponses aux diverses situations problématiques rencontrées dans leur vie courante peut être considéré comme une stratégie d'ajustement. Dans la mesure où les conflits interrôles peuvent avoir des conséquences négatives sur le plan psychologique, l'habileté à résoudre les problèmes constitue une caractéristique individuelle importante pour l'étude des stratégies d'ajustement utilisées par les individus en réaction à ces conflits.

Même si la notion d'ajustement n'est pas toujours explicitement définie dans les études empiriques, certains éléments de définition convergent et permettent de la présenter comme un concept issu de la relation entre une personne, confrontée à une situation jugée stressante, et son environnement (Latack & Havlovic, 1992). Dans son sens large, l'ajustement se définit comme l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux que déploie l'individu afin de répondre aux demandes internes ou externes qui sollicitent ou dépassent ses ressources personnelles (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986). Pour Lazarus et Folkman (1984), l'ajustement a deux fonctions principales : s'attaquer au problème qui cause la détresse et régulariser les émotions. Pour y arriver, deux types de stratégies peuvent être utilisées.

Le premier type concerne les stratégies axées sur le problème, qui permettent de modifier la source de ce dernier. Il s'agit par exemple de négocier un prêt, rechercher un nouvel emploi, consulter un spécialiste de la santé ou effectuer un retour aux études. Le second type concerne les stratégies axées sur l'émotion, qui permettent de gérer les tensions émotionnelles générées par la situation. La personne peut utiliser divers moyens comme la minimisation de la menace, la réévaluation positive de la situation, l'auto-accusation, l'évitement, la fuite ou la recherche de soutien émotionnel. La combinaison de plusieurs de ces stratégies est également possible. Les stratégies axées sur le problème semblent généralement être utilisées lorsque la situation est perçue comme contrôlable par la personne, alors que l'inverse s'applique pour les stratégies axées sur l'émotion (Lazarus, 1999). Les recherches ont démontré que les individus utilisent ces deux types de stratégies dans la plupart des situations stressantes rencontrées (Folkman, Lazarus, Gruen, & DeLongis, 1986). Lorsque ces situations deviennent fréquentes, voire chroniques, les individus font continuellement appel à des stratégies d'ajustement afin de diminuer ou de prévenir la détresse (Rotondo et al., 2003).

Les recherches ayant examiné le lien entre les stratégies d'ajustement et les conflits interrôles sont peu nombreuses et cette lacune a été rapportée dans plusieurs écrits (Eby et al., 2005; Rotondo & Kincaid, 2008). L'une des rares recherches à avoir étudié la question (Rotondo et al., 2003) s'est intéressée à quatre de ces stratégies : deux stratégies axées sur le problème, l'action directe et la recherche d'aide, et deux stratégies axées sur les émotions, l'évitement et la pensée positive. Leurs résultats, à l'instar de ceux de Lapierre et Allen (2006), ont démontré que les stratégies axées sur le problème

et sur les émotions n'ont pas la même efficacité dans la gestion des conflits interrôles. L'action directe et la recherche d'aide se sont avérées des stratégies relativement efficaces alors que l'évitement a été associé à un niveau plus élevé de conflits. L'hypothèse selon laquelle la pensée positive serait associée à un niveau inférieur de conflits interrôles n'a pas été confirmée par les résultats de l'étude. Ceci n'exclut toutefois pas, selon les auteurs, que cette dernière stratégie puisse être associée au bien-être des individus. Il a notamment été démontré dans une étude ultérieure (Rotondo & Kincaid, 2008) que la pensée positive peut être liée à la facilitation des rôles, concept qui s'oppose à la perspective conflictuelle et qui met l'accent sur la synergie entre les rôles et leurs effets mutuellement bénéfiques (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007).

Les études portant sur la résolution des problèmes de la vie courante chez les adultes ont généralement adopté deux approches principales : l'une axée sur la performance et l'autre sur le processus (Thornton & Dumke, 2005). La première, axée sur la performance individuelle, suggère qu'une meilleure résolution de problèmes se reflète dans la quantité et la qualité des solutions générées par un individu. Même si l'étude de cette approche de la résolution de problèmes a permis d'établir des différences dans le niveau de performance, elle ne permet pas de préciser si des habiletés particulières en résolution de problèmes sont directement liées aux variations dans l'ajustement des individus (Chang, D'Zurilla, & Sanna, 2009). La seconde approche, axée sur le processus, permet de combler cette lacune en proposant de développer des modèles et des mesures représentant les structures sous-jacentes du processus de résolution de problèmes. À titre d'exemple, le *Problem-Solving Inventory* (Heppner &

Petersen, 1982) et le *Social Problem-Solving Inventory* (D'Zurilla & Nezu, 1999), développées selon cette approche, sont les deux mesures les plus largement utilisées (McGuire, 2001).

Afin de mieux comprendre les différences individuelles dans l'ajustement des individus, certains chercheurs ont tenté de conceptualiser les étapes séquentielles qui permettraient d'isoler et de mesurer des compétences critiques en résolution de problèmes. Sur la base des travaux de D'Zurilla et Goldfried (1971), Heppner et Petersen (1982) ont réalisé une étude visant à proposer un instrument de mesure de cinq des étapes généralement reconnues de la résolution des problèmes (l'orientation générale à l'égard de la situation, la définition du problème, l'identification des solutions, la prise de décision et l'évaluation). Ils n'ont toutefois pas obtenu les résultats escomptés. Les résultats de l'analyse factorielle réalisée ont plutôt montré l'existence de trois dimensions sous-tendant l'ensemble des étapes et représentant, selon les auteurs, la perception des individus à l'égard de leur propre résolution de problèmes. Ces trois dimensions, la confiance personnelle en résolution de problèmes, la confrontation ou l'évitement des problèmes de même que le lieu de contrôle, sont à la base du *Problem-Solving Inventory*, instrument utilisé pour évaluer la perception des individus relativement à leurs habiletés, comportements et attitudes en regard de la résolution de problèmes (Heppner, Witty, & Dixon, 2004b).

La résolution de problèmes sociaux est présentée par ses auteurs comme un modèle qui permet d'appréhender la résolution de problèmes en tenant compte à la fois de l'attitude des individus à l'égard des problèmes et de leurs compétences en matière de

résolution (D'Zurilla, Nezu, & Maydeu-Olivares, 2004). Ce modèle réfère au processus de résolution de problèmes tel qu'il se produit dans la vie réelle, peu importe le type de problèmes. Elle se définit comme le processus cognitif-comportemental par lequel un individu tente d'identifier et de mettre en œuvre des solutions efficaces afin de s'ajuster aux situations problématiques. Initialement basé sur les travaux de D'Zurilla et Goldfried (1971), le modèle a été raffiné à plusieurs reprises (D'Zurilla & Nezu, 1982, 1990, 1999; D'Zurilla, Nezu, & Maydeu-Olivares, 2002).

Les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires, effectuées par Maydeu-Olivares et D'Zurilla (1996), ont révélé un modèle à cinq facteurs constitué de deux dimensions relatives à l'orientation à l'égard des problèmes et de trois styles relatifs aux compétences de résolution. Ces cinq facteurs de l'habileté à résoudre les problèmes sont mesurés par le *Social Problem Solving Inventory—Revised* (SPSI-R; D'Zurilla et al., 2002). L'orientation est un mécanisme qui implique un ensemble de schémas cognitifs et émotifs qui reflètent les croyances, les perceptions et les sentiments de la personne relativement à sa capacité à résoudre les problèmes de la vie. Une orientation favorable à l'égard de sa propre capacité est dite positive, alors qu'une orientation défavorable est décrite comme une orientation négative. Le style réfère à des activités d'ordre cognitif-comportemental par lesquels la personne tente de comprendre et de trouver des solutions aux problèmes. Le premier style correspond à la résolution rationnelle, qui réfère à l'utilisation méthodique de quatre compétences établies (D'Zurilla & Goldfried, 1971; McGuire, 2001) de résolution de problèmes : la définition du problème, l'identification des solutions, la prise de décision et l'évaluation des résultats. Le deuxième style,

impulsif/négligent, décrit des tentatives hâtives et généralement désorganisées de stratégies et de compétences de résolution de problèmes. Le troisième style, qualifié d'évitement, se caractérise par la passivité, la procrastination ou l'inaction lorsque les problèmes se présentent. L'orientation positive et la résolution rationnelle sont dites constructives alors que l'orientation négative, le style impulsif/négligent et le style évitement sont qualifiés de dysfonctionnels. Conséquemment, une approche constructive et efficace de résolution de problèmes présuppose une orientation positive en présence de situations problématiques, ce qui devrait faciliter la résolution rationnelle des problèmes et produire des résultats positifs quant à la qualité des solutions retenues et à leur mise en œuvre. À l'inverse, dans l'approche dysfonctionnelle, une orientation négative favorise un style impulsif/négligent ou un style évitement. Cette dernière combinaison serait susceptible de produire des résultats négatifs.

Alors qu'aucune étude portant spécifiquement sur la relation entre la résolution de problèmes sociaux (RPS) et les conflits interrôles n'a été répertoriée dans le cadre du présent projet de recherche, certaines ont examiné son rôle dans la relation entre les événements stressants de la vie et la santé psychologique. Les résultats de ces recherches tendent généralement à démontrer que la RPS, selon l'approche adoptée, peut être associée au niveau de dépression et d'anxiété des individus (Bell & D'Zurilla, 2009a). L'une des explications possibles à cette relation présente la RPS comme une variable modératrice de la relation entre les événements stressants de la vie et la détresse psychologique (Nezu & D'Zurilla, 1989; Nezu & Ronan, 1988). Selon cette hypothèse, en contexte de stress, la détresse serait réduite pour les individus présentant une

approche constructive de résolution de problèmes, et accrue pour ceux adoptant une approche dysfonctionnelle. Selon Kant et ses collaborateurs (1997), le rôle modérateur de la RPS a été démontré dans certaines études (Nezu, 1986; Nezu, Nezu, Saraydarian, Kalmar, & Ronan, 1986; Nezu & Ronan, 1988), mais il n'a pas été soutenu dans d'autres (D'Zurilla & Sheedy, 1991; Minier, Dowd, & Blixt, 1993). Pour Kant et ses collaborateurs (1997), ce contraste dans les résultats pourrait être attribuable à la mesure des événements stressants de la vie ayant été utilisée. Les premières études précitées ont, en effet, considéré les événements négatifs majeurs (p. ex., divorce, perte d'emploi, décès d'un proche), alors que les secondes ont utilisé une mesure de problèmes ou de tracasseries quotidiens (p. ex., dispute familiale, maladie chronique, demandes déraisonnables au travail).

Une seconde hypothèse, qui pourrait être plus appropriée aux problèmes quotidiens, selon Minier et ses collaborateurs (1993), présente la RPS comme variable médiatrice de la relation entre les problèmes de la vie quotidienne et la détresse psychologique. L'identification de variables médiatrices fait l'objet d'un intérêt croissant en psychologie de la santé, car d'un point de vue théorique, elle permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent obscures entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus (Brauer, 2000; MacKinnon & Luecken, 2008). De plus, lorsque l'intérêt pratique du chercheur porte sur le potentiel de développement de programmes d'intervention, l'examen du processus sous-jacent à une relation entre deux variables peut contribuer à l'identification des composantes critiques de ces programmes.

Les résultats de l'étude de Kant et ses collaborateurs (1997) soutiennent l'hypothèse d'un effet médiateur de la RPS, précisément de l'orientation négative, comme une variable pouvant expliquer de façon significative la relation entre les problèmes quotidiens et la détresse psychologique. L'effet médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes est également démontré dans une étude portant sur l'importance de la résolution de problèmes sociaux dans la détermination de la sévérité des symptômes du stress post-traumatique chez des survivants au cancer du sein (Stoll, 2005). De plus, une étude de Bell et D'Zurilla (2009a) a montré que chez les hommes, l'orientation négative à l'égard des problèmes de la vie courante agit comme un modérateur pour certains symptômes extériorisés, mais exerce un rôle médiateur pour ce qui est des symptômes intériorisés. Le rôle modérateur suggère que la relation entre les problèmes quotidiens et certains comportements inadaptés des hommes (agressivité, bris de règles, comportements intrusifs) est plus forte lorsque l'orientation négative est élevée. Autrement dit, un faible niveau d'habiletés sur le plan de la résolution de problèmes pourrait accroître l'impact négatif des problèmes quotidiens sur l'ajustement des hommes. Les résultats montrent également que l'orientation négative semble agir comme médiateur de la relation entre les problèmes quotidiens et la détresse psychologique (anxiété et dépression). Dans ce cas, les événements stressants de la vie courante auraient un effet négatif sur la santé psychologique des hommes par l'entremise de la résolution de problèmes, spécifiquement l'orientation négative.

Ces résultats sont compatibles avec un certain nombre d'études qui mettent en lumière le rôle important de l'orientation négative à l'égard des problèmes dans le

processus d'ajustement des individus (Gosselin, Dugas, & Ladouceur, 2002; Londahl, Tverskoy, & D'Zurilla, 2005; McMurran & Christopher, 2009).

Hommes gestionnaires ou professionnels et conflits interrôles

Les changements survenus au cours des dernières décennies dans les structures du travail et de la famille ont amené les hommes à démontrer de plus en plus d'intérêt pour une meilleure conciliation du travail et de la famille (Burke, 1998). Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et la prolifération des couples à double revenu, de nouvelles attentes sont apparues envers les hommes : une plus grande participation aux tâches domestiques, aux soins à prodiguer aux enfants et aux membres du réseau familial (Dulac, 1998; Pacaud, Gourdes-Vachon, & Tremblay, 2011). Comme l'ont souligné Levine et Pittinsky (1997), si le rôle de pourvoyeur est crucial à l'identité des hommes, ces derniers ne se définissent plus exclusivement par la capacité de pourvoir aux besoins économiques de la famille ou du ménage. Désormais, ils s'impliquent dans la vie familiale et leur contribution au développement psychologique et social des enfants a été largement démontrée (Hoffman, 2011; Lacharité & Quéniart, 2005; Martin & Redshaw, 2010). Le rôle de parent est une composante de leur vie qui peut être aussi importante que le rôle de travailleur (Holter, 2007; Perrone, Webb, & Blalock, 2005).

Il a néanmoins été démontré par les données statistiques que la femme conserve généralement la responsabilité première des tâches familiales et domestiques (Johnson et al., 2001). Toutefois, même si de nombreuses études montrent que les conflits entre le

travail et la famille ont une plus grande incidence sur la santé psychologique et la carrière des mères que sur celles de leur conjoint, ces derniers ne sont pas épargnés par ces conflits (Dulac, 1998). Ils présentent en effet une plus grande propension que les mères à développer de la dépendance aux drogues et à l'alcool en réaction à des conflits trop élevés (Barrette, 2009). Par conséquent, le rôle central et presque exclusif que semble avoir le rôle de travailleur (au détriment du rôle de père) sur la santé physique et psychologique des hommes a été remise en question par un certain nombre de chercheurs (Burke, 2000a; Shreffler, Meadows, & Davis, 2011; ten Brummelhuis, van der Lippe, Kluwer, & Flap, 2008). Pourtant, malgré l'augmentation constante du nombre de publications, l'étude des hommes et de la paternité demeure sous-représentée (comparativement aux mères) dans le domaine des connaissances scientifiques portant sur les parents (Lacharité, 2004). Pour Daly et Palkovitz (2004), les chercheurs ont tellement été préoccupés par les conflits interrôles chez les femmes lors de leur entrée massive sur le marché du travail qu'ils ont négligé l'étude de la réalité des hommes qui ont dû s'adapter à l'évolution de leurs multiples rôles de vie.

Les dirigeants d'entreprises ont traditionnellement cru que les mesures organisationnelles mises en place afin de faciliter la conciliation du travail et de la famille seraient également profitables aux hommes. Il semble toutefois que le débat social sur cette question ne se soit pas traduit par une amélioration des politiques offertes, du moins au Canada² (Najem & Tremblay, 2010), et que les hommes aient

² La province de Québec semble faire exception au Canada et en Amérique du Nord par son modèle de gouvernance inclusive en matière de conciliation travail-famille qui se compare aux pays nordiques (Tremblay, 2010).

tendance à utiliser ces politiques dans une moindre mesure que les femmes (Linkow & Cician, 2011). Afin de bien comprendre les conflits interrôles, il semble donc essentiel de poursuivre l'étude distincte des hommes et des femmes (Lachance et al., 2005). Il est important d'aller au-delà de la perception traditionnellement adoptée dans la recherche selon laquelle la conciliation du travail et de la famille est une question essentiellement féminine (Özbilgin, Beauregard, Tatli, & Bell, 2011).

Il est cité dans plusieurs études que les gestionnaires et les professionnels, en raison de la nature de leur fonction et de ses exigences, sont particulièrement affectés par les conflits entre le travail et la famille (Johnson et al., 2001; Kasper, Meyer, & Schmidt, 2005). Selon Blair-Loy et Wharton (2002), afin de répondre aux exigences organisationnelles, les cadres et professionnels en entreprise doivent démontrer leur engagement par de longues heures de travail tout en plaçant leur carrière au centre de leur vie. De plus, la productivité étant difficilement quantifiable dans ce type d'emploi, les heures de travail sont souvent utilisées comme mesure de la performance professionnelle. Les résultats d'une enquête effectuée par Galinsky, Kin et Bond (2001) ont notamment montré que les employés qui occupent des postes de gestionnaires et de professionnels se sentent généralement plus surchargés de travail et qu'ils consacrent un plus grand nombre d'heures à leur travail que les autres employés.

Même si les gestionnaires et les professionnels jouissent généralement d'une plus grande autonomie professionnelle et qu'ils ont habituellement un accès privilégié aux mesures de flexibilité du travail (Galinsky, Bond, & Hill, 2004), ils utilisent peu ce type d'arrangements. D'ailleurs, même dans un pays comme la Suède, qui possède une

longue tradition de politiques favorisant l'égalité des sexes au travail, une majorité de pères gestionnaires exprime un taux élevé de conflits interrôles (Allard, Linda, & Philip, 2007). Les gestionnaires et les professionnels constitueraient ainsi une population particulièrement vulnérable à l'émergence de conflits interrôles. De plus, l'étude des gestionnaires est importante, car ils occupent une position décisionnelle dans le développement d'une culture organisationnelle favorable à la famille et qu'ils peuvent représenter des modèles à suivre pour les autres employés. En effet, offrir des avantages profamille n'est pas suffisant, il est nécessaire d'instaurer une culture qui soutient les programmes mis en place afin que l'ensemble des travailleurs soit encouragé à les utiliser (Muse, Harris, Giles, & Feild, 2008).

Cadre conceptuel

La résolution de problèmes sociaux est un processus qui consiste à trouver une solution aux problèmes rencontrés au quotidien. Préalablement à la présentation du cadre conceptuel et afin de bien appréhender ce processus, il convient de définir ses deux principaux concepts, à savoir les notions de problème et de solution (D'Zurilla et al., 2004). Toutes situations de vie actuelles ou anticipées qui demandent une solution apparente, mais qui ne peuvent trouver de réponse en raison de la présence d'un ou plusieurs obstacles, peuvent être considérées comme des problèmes. Ces demandes peuvent provenir de l'environnement immédiat de la personne (p. ex., tâche à effectuer) ou de la personne elle-même (p. ex., besoin spécifique). Elles peuvent être limitées dans le temps (p. ex., maladie de courte durée d'un enfant, congé ponctuel), répétitives (p.

ex., heures supplémentaires, activités de loisirs) ou continues (p. ex., maladie chronique personnelle ou celle d'un proche). Une solution se définit comme une réponse (cognitive et comportementale) relative aux demandes qui permet de s'ajuster à un problème précis. Les obstacles à l'identification d'une solution peuvent inclure des éléments comme le manque d'habiletés ou de ressources, mais également le caractère nouveau, ambigu ou conflictuel de ces demandes. Une solution est jugée efficace lorsqu'elle permet d'atteindre le résultat souhaité par le processus de résolution de problèmes, ce qui contribue de façon positive au fonctionnement psychologique des individus (Chang, Downey, & Salata, 2004).

Le cadre conceptuel proposé situe la gestion des conflits interrôles dans un modèle transactionnel de résolution de problèmes. Ce modèle intègre les deux principaux éléments transactionnels de Lazarus et Folkman (1984), l'évaluation cognitive et les stratégies d'ajustement, dans un cadre élargi qui attribue à la résolution de problèmes sociaux (RPS) un rôle central dans le processus d'ajustement des individus confrontés à des situations stressantes (Nezu, D'Zurilla, Zwick, & Nezu, 2004). La résolution de problèmes sociaux décrit le processus par lequel les individus tentent de trouver des solutions aux problèmes issus de la vie quotidienne. Comme définis précédemment, les problèmes correspondent à toutes situations de vie actuelles ou anticipées qui demandent une solution apparente (p. ex., au travail et dans la famille), mais qui ne peuvent trouver de réponse en raison de la présence d'un ou plusieurs obstacles. Dans la mesure où les conflits interrôles décrivent des situations où l'exposition au stress dans l'exercice d'un rôle peut provoquer de l'irritabilité, de la fatigue ou des préoccupations et ainsi limiter la

capacité des individus à répondre aux demandes des autres domaines de vie (Greenhaus & Beutell, 1985), ces conflits peuvent représenter des problèmes. Un individu ayant une approche hautement constructive en présence de conflits interrôles aura une propension, lorsque le résultat est insatisfaisant (c.-à-d. s'il ne règle pas ou peu le problème), à persister dans le processus et à faire à nouveau usage de ses compétences en résolution de problèmes. Les individus ayant une approche fortement dysfonctionnelle pourraient avoir tendance à abandonner le processus de résolution, ne rien faire ou tenter désespérément de transférer le problème à une autre personne lorsque les résultats sont peu ou pas satisfaisants.

Comme la RPS s'intègre dans un modèle transactionnel et qu'une approche constructive de résolution de problèmes sociaux s'avère efficace dans la diminution et la prévention des effets néfastes des événements stressants de la vie sur la santé psychologique (Nezu, Wilkins, & Nezu, 2004), ce modèle offre une base théorique pertinente à l'étude du rôle de la résolution de problèmes dans la relation entre les conflits interrôles et la santé psychologique. De plus, la prise en compte par le modèle de l'attitude et des compétences en matière de résolution de problèmes, ce modèle se différencie des approches basées sur la performance. Ces approches, qui mettent l'accent sur la quantité et de qualité des solutions générées par un individu, s'avèrent peu utiles afin d'identifier les composantes de la résolution directement impliquées dans la variation de l'ajustement individuel (Chang, et al., 2009). Le modèle de résolution de problèmes sociaux offre, quant à lui, une perspective axée sur le processus impliqué dans la résolution de problèmes au quotidien.

À la lumière du contexte théorique présenté, une hypothèse générale peut être formulée. La résolution de problèmes sociaux intervient, chez les pères gestionnaires ou professionnels, comme variable médiatrice de la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. Cette hypothèse générale a été vérifiée dans le cadre de la deuxième étude. Puisque l'engagement dans les rôles de vie est une variable importante pouvant être associée aux conflits interrôles, la première étude porte sur l'identification de profils d'engagement de façon à pouvoir en tenir compte lors de la vérification de l'hypothèse générale.

Présentation des études

Le relevé de la documentation scientifique effectué a permis de mettre en évidence qu'au cours des dernières décennies, de nouvelles attentes sont apparues à l'égard de l'engagement des hommes au travail et dans la famille, que les conflits entre ces deux rôles de vie constituent une problématique sociale manifeste et que leurs conséquences peuvent être néfastes pour la santé psychologique des gestionnaires et des professionnels.

Afin d'examiner la relation entre l'engagement dans les rôles de vie, les conflits interrôles, la résolution de problèmes sociaux et la détresse psychologique, deux études ont été réalisées dans le cadre de cette thèse.

Première étude

La première étude a pour titre « *Étude des conflits interrôles et de la détresse psychologique chez des hommes gestionnaires et professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie* ».

Cette étude avait pour but d'identifier des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent et de vérifier dans quelle mesure ces profils pouvaient permettre une distinction des participants selon certaines de leurs caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles ainsi que selon les conflits interrôles et la détresse psychologique.

Deuxième étude

La seconde étude s'intitule « *Conflits interrôles et détresse psychologique des hommes gestionnaires et professionnels : vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes selon le profil d'engagement dans les rôles de vie* ».

Cette étude avait pour objectif d'examiner le rôle de la résolution de problèmes sociaux en tant que processus médiateur par lequel les conflits interrôles sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique des gestionnaires et des professionnels. L'identification de variables médiatrices dans la relation entre deux variables permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent complexes entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus. De plus, l'examen de l'effet médiateur peut être important pour l'identification des composantes critiques essentielles au développement et à la révision de programmes d'intervention. De façon exploratoire

et afin de tenir compte de l'engagement dans les rôles de vie, la présence d'un effet médiateur pour chaque profil d'engagement a également été testée par le biais d'analyses.

Méthode

Cette recherche a été développée selon un plan corrélationnel. Cette section détaille les éléments de méthode ayant permis la réalisation de la collecte de données : le matériel utilisé, le déroulement de la collecte de même que les conditions de participation à la recherche. La description des échantillons de même que des instruments de mesure utilisés est effectuée dans chacune des études présentées. Cette description n'est donc pas reprise dans cette partie.

Matériel

La collecte des données a été effectuée en ligne à l'aide du logiciel StatPac. Il s'agit d'un logiciel professionnel de gestion d'enquête commercialisé depuis 1978 par la firme StatPac Inc. L'auteur du logiciel est David Walonick, Ph. D., professeur de statistique à l'Université St-Thomas de St-Paul au Minnesota.

Statpac permet, entre autres, la génération automatique de questionnaires pour le visionnement en ligne, le contrôle des accès, la validation des réponses en temps réel, la compilation et l'exportation des données. Ce logiciel possède également les fonctions nécessaires à une gestion sécuritaire des données de recherche. À cette fin, le logiciel a

été installé sur un serveur informatique d'une institution universitaire, cette dernière ayant également assuré le soutien technique.

Déroulement

Les données de recherche ont été collectées en ligne par l'intermédiaire du réseau Internet. Cette méthode de collecte offre de nombreux avantages (p. ex., coûts, rapidité de collecte), mais présente également certains inconvénients (p. ex., inaccessibilité au réseau Internet par certains participants, problèmes d'incompatibilité informatique). Certains des inconvénients peuvent toutefois être contournés par des mesures spécifiques liées à la technologie et à l'élaboration du questionnaire. En conséquence, une attention particulière a été apportée à la création du questionnaire afin qu'il soit confidentiel et sécuritaire, d'une durée acceptable, d'un style convivial, d'une conception peu complexe et qu'il offre une compatibilité avec divers logiciels de navigation et systèmes d'exploitation informatiques.

Les participants potentiels ont d'abord été contactés par chacune des Chambres de commerce d'une région périphérique du Québec. Ce premier contact a été effectué par courrier électronique et la communication était accompagnée d'une lettre d'appui de chacun des organismes. L'adresse Internet conduisant au questionnaire et un code d'accès ont été intégrés aux communications. À partir de la page d'accueil, qui présentait la nature de la recherche, son responsable, la certification éthique (voir Appendice A) et l'avis de consentement, les participants pouvaient accéder au questionnaire à l'aide du code alphanumérique (voir Appendice B). Un rappel, effectué

quatre semaines après le premier contact, a permis la relance des participants potentiels. Dans un deuxième temps, afin de bonifier la participation, un contact électronique a été directement effectué à des participants potentiels, et ce, à partir de répertoires publics d'entreprises de l'ensemble du territoire québécois³. Le processus d'invitation et de rappel a été le même que celui utilisé lors de la première phase de recrutement. En complément à ces deux phases de collecte, une promotion de la recherche a également été effectuée par l'intermédiaire de divers regroupements professionnels ayant accepté de diffuser l'information relative au projet de recherche par le biais de leur site Internet respectif.

Participants

Le procédé d'échantillonnage utilisé dans cette recherche est de type non probabiliste et l'échantillon constitué se compose de 291 volontaires. Afin de prendre part à la recherche, les participants potentiels devaient être de sexe masculin, sans distinction d'âge ou d'état civil et occuper (ou avoir occupé dans la dernière année) un emploi de gestionnaire ou de professionnel dans une organisation, peu importe le secteur d'activité ou la catégorie d'entreprise (p. ex., privée à but lucratif ou sans but lucratif, gouvernementale ou paragouvernementale).

Un emploi de gestionnaire fait référence au poste occupé et non au type de formation ou au niveau de scolarité. Afin d'être considéré comme gestionnaire, le participant devait occuper un poste à la direction d'une organisation (p. ex., président,

³ Les centres locaux de développement du Québec (CLD) de même que Industrie Canada offrent un accès gratuit à des répertoires et des bases de données d'entreprises québécoises.

directeur général, associé ou propriétaire dirigeant) ou occuper un poste de cadre en entreprise (p. ex., vice-président, directeur, responsable, chef, coordonnateur, contrôleur, trésorier, adjoint ou superviseur).

Un emploi de professionnel correspond à l'exercice d'une profession rattachée à l'un des ordres professionnels reconnus par le gouvernement du Québec (p. ex., psychologue, conseiller en ressources humaines, avocat, comptable, médecin, pharmacien), mais peut également référer à la nature de l'emploi lorsque la profession n'est pas d'exercice exclusif. À titre d'exemple, un consultant en pratique privée ou un conseiller en entreprise peut travailler comme professionnel en ressources humaines sans utiliser le titre de « Conseiller en ressources humaines agréé », profession à titre réservé au Québec. Une profession d'exercice exclusif correspond à une profession dont les membres sont les seules personnes autorisées à poser certains actes réglementés qui sont caractéristiques de cette dernière, par exemple les avocats, les médecins et les pharmaciens.

Un participant pouvait être à la fois gestionnaire et professionnel. Il devait avoir au moins un enfant à sa charge (peu importe l'âge de l'enfant), qui habitait avec lui à temps plein ou à temps partiel, et ce, peu importe l'état civil du parent.

Chapitre I

Étude des conflits interrôles et de la détresse psychologique chez des hommes
gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement
dans les rôles de vie

Étude des conflits interrôles et de la détresse psychologique chez des hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie

Eric Jean

Université du Québec à Chicoutimi et

*Chercheur, Laboratoire d'étude multidisciplinaire en gestion de projet (LEMGP),
Université du Québec à Chicoutimi et*

*Membre doctorant, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et le travail
(CRIEVAT), Université Laval*

Lise Lachance

Université du Québec à Chicoutimi et

*Chercheure, Laboratoire sur l'adaptation personnelle, sociale et neuropsychologique
(LAPERSONE) et*

*Chercheure régulière, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au
travail (CRIEVAT), Université Laval*

Résumé

De nombreuses recherches tendent à démontrer que les individus qui s'engagent dans plusieurs rôles de vie s'exposent à d'éventuels conflits de rôles. Selon cette perspective conflictuelle, un engagement marqué et simultané dans plusieurs rôles peut conduire à l'épuisement des ressources individuelles. Une analyse typologique, effectuée auprès de 252 hommes gestionnaires ou professionnels vivant au sein d'un couple à double revenu, fait ressortir trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. L'un des profils identifiés qualifie les hommes ayant un engagement marqué dans les deux rôles, alors que les deux autres profils caractérisent ceux qui présentent un engagement marqué dans un seul de ceux-ci. Les résultats révèlent que les trois profils d'engagement se distinguent sur certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur le plan des conflits entre le travail et la famille ainsi que de la détresse psychologique. Contrairement aux attentes, les hommes ayant un engagement marqué pour ces deux rôles de vie ne présentent pas des niveaux de conflits et de détresse supérieurs aux autres profils. Il semble plutôt qu'un engagement marqué et simultané dans les rôles de travailleur et de parent puisse avoir un effet bénéfique pour l'individu. Ces résultats témoignent de la nécessité de poursuivre la recherche sur les profils d'engagement dans une perspective d'enrichissement et de facilitation des rôles. Il est également suggéré d'approfondir l'étude des facteurs qui déterminent l'engagement des hommes dans les rôles et de considérer la compatibilité des profils d'engagement des conjoints.

Introduction

Les dernières années ont donné lieu à un intérêt grandissant pour l'étude de la relation conflictuelle entre le travail et la famille et de ses conséquences négatives sur la santé des individus, notamment la santé psychologique. Peu d'auteurs se sont toutefois intéressés à ces relations dans une perspective exclusivement masculine (Halrynjo, 2009; St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994). Dans un contexte de multiplication des couples à double revenu, les hommes ont été appelés à reconsidérer leur engagement au travail comme à la maison afin de tenir compte des besoins familiaux et des exigences professionnelles de leur conjointe. Cette nécessité d'ajustements mutuels des conjoints peut favoriser l'émergence de conflits entre le travail et la famille (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). Par ailleurs, en raison des exigences élevées de leur travail, les gestionnaires ou les professionnels sont davantage à risque d'atteindre des niveaux élevés de conflits entre le travail et la famille (Duxbury & Higgins, 2003).

La présente étude porte sur l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent et sur son implication dans l'étude des conflits entre le travail et la famille chez des hommes gestionnaires et professionnels. Elle a pour objectif de mettre en lumière l'importance accordée aux rôles de travailleur et de parent par l'établissement de profils d'engagement. Elle vise également à comparer les individus regroupés au sein des profils à l'égard des conflits interrôles et de la détresse psychologique.

Recension des écrits

Au cours des dernières décennies, l'étude des conflits entre le travail et la famille a reçu un intérêt soutenu de la part des chercheurs. Au Canada, les études réalisées révèlent que les conflits ont augmenté de façon significative depuis la fin des années 90 et que cette tendance semble se maintenir (Barrette, 2009). Une enquête effectuée par Johnson, Lero et Rooney (2001) a montré que près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne était aux prises avec de telles difficultés. Selon les estimations de Duxbury et Higgins (2003), près de 60 % des Canadiens et Canadiennes travaillant à l'extérieur de la maison ont une surcharge de rôles et ne peuvent concilier leurs exigences professionnelles et familiales. Par conséquent, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles représente un défi de taille pour la majorité des personnes qui occupent un emploi rémunéré (Lachance, Brassard, & Richer, 2002).

La présente section débute par un relevé de la documentation scientifique pertinente à l'étude de la relation conflictuelle entre le travail et la famille pour conclure par une présentation des hypothèses de recherche formulées.

Conflits interrôles

D'un point de vue individuel, la relation entre le travail et la famille peut être perçue sous deux perspectives diamétralement opposées, à savoir que les rôles s'enrichissent mutuellement ou qu'ils épuisent les ressources personnelles (Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007; Rothbard, 2001). La première suggère que l'accumulation de rôles offre des bénéfices individuels qui excèdent ses inconvénients (Rothbard, 2001) et peut permettre

une intégration synergique de diverses sphères de vie (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007; Werbel & Walter, 2002). Dans la seconde perspective, traditionnellement dominante dans les écrits scientifiques (Parasuraman & Greenhaus, 2002), l'exercice de rôles multiples peut engendrer une demande de temps et d'énergie qui place l'individu dans une situation conflictuelle attribuable au déficit de ressources personnelles (Goode, 1960; Sieber, 1974).

Avec l'accroissement des familles à double revenu, jumelé aux exigences du travail et aux aspirations professionnelles des conjoints, les dernières années ont connu une augmentation progressive des conflits entre le travail et la famille (Barrette, 2009). Ces difficultés touchent également les hommes, qui ont vu leur rôle parental évoluer et dont la présence ainsi que la participation active et positive ont progressivement été reconnues dans les écrits comme un avantage important pour le développement des enfants (Lacharité, 2004). Pour leur part, les gestionnaires et les professionnels, qui doivent démontrer leur engagement par de longues heures de travail tout en plaçant leur carrière au centre de leur vie, seraient davantage exposés aux risques de conflits interrôles (Blair Loy & Wharton, 2002; Johnson et al., 2001).

Détresse psychologique

Les résultats de nombreuses études tendent à démontrer la relation entre les conflits interrôles et divers aspects de la vie des individus, que ce soit sur les plans professionnel, familial, conjugal ou de la santé physique et psychologique (Lachance, Brassard, & Tétreau, 2005). Sur le plan psychologique, certains chercheurs ont examiné la relation

entre les conflits et la détresse, qui peut résulter d'une réaction négative à l'égard des conflits interrôles (Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005). La détresse psychologique peut se définir comme un état de tension et de stress qui se caractérise généralement par un état anxieux ou dépressif, mais qui peut également se manifester par l'irritabilité, les problèmes cognitifs, l'autodévalorisation et le désengagement social (Morin & Gagné, 2009; Prévile, Boyer, Potvin, Perrault, & Légaré, 1992).

Les recherches ont a priori considéré la relation conflictuelle entre le travail et la famille dans une perspective à sens unique où le travail interfère sur la famille (Frone & Russell, 1992). Il a, par la suite, été démontré que cette relation pouvait être bidirectionnelle — les interférences du travail sur la famille (ITF) et de la famille sur le travail (IFT) — et que ces deux directions étaient indépendantes en termes d'antécédents et de conséquences (Adams, King, & King, 1996; Byron, 2005; Carlson & Frone, 2003; Frone, Russell, & Cooper, 1992). Par conséquent, la prise en compte de la bidirectionnalité des conflits interrôles est importante pour la recherche, notamment parce que la relation entre un type d'interférences et la santé psychologique d'un individu ne peut être inférée à l'autre type d'interférences (Frone & Russell, 1997).

Engagement dans les rôles

Lorsqu'une personne exerce plusieurs rôles de vie et qu'elle accorde une grande importance à l'un ou plusieurs d'entre eux, elle s'expose davantage au stress et risque ainsi de vivre plus de conflits interrôles (Aryee, 1992). L'importance de chacun de ces rôles pour l'individu peut être déterminée en tenant compte à la fois de la valorisation du

rôle et de l'engagement dans ce dernier (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986). Les valeurs d'un individu représentent ce qu'il estime être prioritaire ou central dans sa vie (ce qu'il valorise) sans qu'il soit nécessaire qu'elles se transposent réellement dans la vie quotidienne. Les valeurs servent généralement de guide comportemental et elles peuvent avoir, lorsqu'exprimées dans l'action, des conséquences psychologiques et sociales conflictuelles (ou compatibles) avec la poursuite d'autres valeurs (Bardi & Schwartz, 2003; Schwartz & Boehnke, 2004). L'engagement traduit plutôt l'intention d'investir son temps et son énergie dans l'exercice d'un rôle précis. Il reflète à quel point un individu est absorbé par un rôle et non la valeur attribuée à celui-ci (Carlson & Kacmar, 2000). Cette distinction n'est toutefois pas toujours réalisée dans les écrits portant sur les conflits entre le travail et la famille, mais lorsque ces concepts sont considérés de façon différenciée, l'engagement dans les rôles semble plus associé aux conflits entre le travail et la famille que la valorisation de ces derniers (O'Neil & Greenberger, 1994; Perrone & Civiletto, 2004).

Plusieurs études ont démontré un lien significatif entre l'importance accordée aux rôles de vie et le degré de conflits entre ces derniers (Aryee, 1992; Cinamon & Rich, 2002; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009). Conséquemment, un nombre croissant d'auteurs ont insisté sur la nécessité d'intégrer la notion d'importance dans les modèles d'analyse des conflits interrôles (Bagger, Li, & Gutek, 2008; Carlson & Kacmar, 2000). À cette fin, quelques auteurs ont approfondi l'examen de la relation entre le travail et la famille par l'identification de profils d'engagement dans les rôles.

Dans une étude réalisée auprès d'un échantillon de 294 pères et mères d'enfants d'âge préscolaire, O'Neil et Greenberger (1994) ont identifié, selon le positionnement des scores des participants par rapport aux médianes de l'échantillon, quatre profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans les deux rôles (profil DUALITÉ), les deux profils suivants regroupent les individus ayant un engagement marqué dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL) ou dans les rôles familiaux (profil FAMILLE), et un quatrième profil représente les individus accordant un faible niveau d'engagement aux deux rôles (profil NEUTRE). L'étude examine le lien entre ces profils et le niveau de tension dans les rôles. Les résultats montrent que les hommes du profil FAMILLE rapportent un niveau moindre de tensions que les hommes du profil TRAVAIL.

Dans leur étude sur les profils d'attribution de l'importance des rôles en lien avec les conflits entre le travail et la famille auprès de 213 travailleurs hommes et femmes, Cinamon et Rich (2002) ont proposé trois profils d'engagement à l'aide d'une analyse typologique. Les deux premiers se caractérisent par une importance marquée pour l'un des rôles (FAMILLE et TRAVAIL), alors que le troisième profil est composé d'individus attribuant une forte importance aux deux rôles (DUALITÉ). Leurs résultats démontrent que les participants des profils TRAVAIL et DUALITÉ rapportent un niveau d'interférences du travail sur la famille plus élevé que le profil FAMILLE. Les profils ne diffèrent toutefois pas en ce qui concerne les interférences de la famille sur le travail.

L'étude de Lachance, Gilbert et Tétreau (2006) s'est intéressée aux conflits entre le rôle de travailleur et divers rôles familiaux spécifiques (conjoint, parent, loisirs et entretien de la maison) selon leur profil d'engagement dans les rôles et le sexe. L'échantillon était composé de 476 travailleurs vivant en couple et œuvrant principalement dans les secteurs de la santé et des services sociaux au Québec. L'analyse typologique réalisée a révélé trois profils d'engagement. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans l'ensemble des rôles (profil DUALITÉ), les deux autres regroupent les individus ayant un engagement marqué dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL) ou dans les rôles familiaux (profil FAMILLE). Les résultats de l'étude révèlent quelques différences significatives entre les profils à l'égard des conflits interrôles et de certaines conséquences souvent associées à ces conflits. Ainsi, les personnes du profil TRAVAIL rapportent davantage d'interférences du travail sur l'entretien de la maison que les autres profils. De plus, les profils DUALITÉ et FAMILLE obtiennent des scores supérieurs au profil TRAVAIL relativement à la satisfaction de vie et à l'ajustement dyadique. Les résultats indiquent également que la proportion d'hommes et de femmes à travers les différents profils ne diffère pas significativement.

Dans leur recherche portant sur les cheminements de carrière, réalisée auprès de 124 hommes et femmes occupant un emploi atypique, Fournier, Lachance et Bujold (2009) se sont également intéressés aux profils d'engagement dans le rôle de travailleur et divers rôles familiaux, ces derniers étant identiques à ceux de Lachance et ses collaborateurs (2006). Bien que cette recherche n'aborde pas spécifiquement les conflits

interrôles, les profils proposés sont compatibles avec les études antérieures. En effet, trois profils d'engagement se dégagent de l'analyse typologique effectuée : un engagement marqué dans l'ensemble des rôles (DUALITÉ), un engagement marqué dans le rôle de travailleur (TRAVAIL) et un engagement marqué dans les rôles familiaux (FAMILLE). L'étude n'a pas fait ressortir de différence entre les profils relativement au niveau d'anxiété des participants. Toutefois, l'étude révèle que les participants du profil DUALITÉ ont rapporté moins de satisfaction que les autres profils relativement à leur cheminement de carrière.

Quoique peu nombreuses, les résultats de ces études convergent et mettent généralement en évidence trois profils d'engagement dans les rôles. Compte tenu de ces résultats, l'hypothèse suivante est formulée.

Hypothèse 1 : Des groupes distincts d'hommes se catégorisent selon l'importance accordée aux rôles de travailleur et de parent. Trois profils sont prévus : un engagement marqué dans les deux rôles (DUALITÉ), dans le rôle de travailleur (TRAVAIL) et dans le rôle de parent (PARENT).

Il appert des études consultées que les profils d'engagement dans les rôles diffèrent généralement en fonction des conflits interrôles. Même si les résultats de ces études ne sont pas toujours concordants quant à la bidirectionnalité des conflits, l'hypothèse suivante, ainsi que des sous-hypothèses, sont émises.

Hypothèse 2 : Les profils d'engagement diffèrent selon le niveau de conflits interrôles associé à chacun des profils.

Hypothèse 2a : Les hommes du profil DUALITÉ ont des niveaux d'ITF et d'IFT supérieurs aux autres profils.

Hypothèse 2b : Les hommes du profil TRAVAIL ont un niveau d'ITF plus élevé que le profil PARENT.

Hypothèse 2c : Les hommes du profil PARENT ont un niveau d'IFT supérieur au profil TRAVAIL.

Enfin, même si la relation entre ces conflits et leurs divers impacts négatifs sur l'individu, dont la détresse psychologique, a été fréquemment démontrée dans les études (Duxbury & Higgins, 2003; St-Amour, Laverdure, Devault, & Manseau, 2005), la prise en compte des profils d'engagement dans l'examen de cette relation demeure embryonnaire. Par conséquent, en tenant compte des hypothèses précédentes, l'hypothèse suivante est formulée.

Hypothèse 3 : Les hommes du profil DUALITÉ rapportent un niveau de détresse psychologique supérieur aux autres profils.

Méthode

Déroulement et participants

La méthode d'échantillonnage retenue aux fins de cette étude est de type non probabiliste et implique une participation volontaire. Les données de recherche ont été collectées par l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne. Les participants potentiels ont été contactés par courrier électronique. Ils devaient être de sexe masculin, occuper un

emploi de gestionnaire ou de professionnel, former un couple à double revenu et avoir au moins un enfant à leur charge (qui habite avec eux à temps plein ou à temps partiel). L'échantillon retenu comporte 252 participants¹.

L'analyse descriptive de l'échantillon permet de constater que la très grande majorité des participants sont des gestionnaires (85 %), les autres ayant indiqué œuvrer uniquement à titre de professionnels sans personnel sous leur supervision. Ils exercent dans le secteur privé (72 %) ou dans les services publics/parapublics (28 %). Un peu plus de la moitié des participants (52 %) travaillent pour des organisations de moins de 51 employés, 25 % pour des organisations comprenant de 51 à 500 employés et 23 % pour de grandes entreprises de plus de 500 employés. Les deux tiers des participants, soit 66 %, travaillent pour le compte d'un employeur alors que les autres travaillent à leur compte. L'ancienneté dans l'emploi occupé se répartit comme suit : 28 % ont moins de 5 ans, 31 % de 5 à 9 ans, 15 % de 10 à 14 ans et 26 % ont 15 ans et plus d'ancienneté. Tous les participants travaillent à temps plein et la très grande majorité d'entre eux (89 %) le font de jour.

Le degré de scolarité complété est de niveau universitaire pour 86 % des participants et de niveau secondaire ou collégial dans les autres cas. Les participants ont en moyenne 2,2 enfants ($\text{ÉT}=0,95$) : 22 % ont un seul enfant, 47 % en ont deux et 31 % ont 3 enfants et plus. Ils en ont la charge à temps plein dans la plupart des cas (80 %). Près de la moitié des participants (47 %) sont âgés de 40 à 49 ans, 33 % de 18 à 39 ans et 20 % ont plus de 50 ans. Le revenu familial annuel avant impôts est de 110 000 \$ et plus dans 68 % des cas et de 80 000 à 109 999 \$ pour 20 % des répondants. Les participants

consacrent en moyenne par semaine 46,46 heures ($\acute{E}T=9,17$) à leur travail incluant les heures supplémentaires, 14,73 heures ($\acute{E}T=12,69$) aux responsabilités parentales, 11,96 heures ($\acute{E}T=11,21$) à des activités de loisirs et 11,61 heures ($\acute{E}T=7,69$) aux tâches domestiques.

Tous les participants ont une conjointe avec laquelle ils cohabitent. Cette cohabitation est de 10 ans et plus pour 67 % des participants, de 5 à 9 ans pour 22 % d'entre eux et est inférieure à 5 ans dans 11 % des cas. Ces conjointes occupent toutes un emploi rémunéré. Elles sont en majeure partie des professionnelles (56 %) alors que 20 % sont des gestionnaires et 24 % occupent un autre type d'emploi. La plupart des conjointes (80 %) travaillent au sein d'une entreprise et les autres sont à leur compte. Leur ancienneté dans l'emploi occupé est de moins d'un an pour 8 % des conjointes, de 1 à 9 ans pour 51 % d'entre elles et de 10 ans et plus dans 41 % des cas. Elles travaillent presque exclusivement de jour (92 %) et leur statut d'emploi est à temps plein dans une proportion de 79 %.

Pour ce qui est de la scolarité, près des trois quarts (73 %) des conjointes ont fait des études de niveau universitaire, alors que les autres ont un diplôme de niveau secondaire ou collégial. Elles consacrent en moyenne par semaine 36,65 heures ($\acute{E}T=10,40$) à leur travail incluant les heures supplémentaires, 18,54 heures ($\acute{E}T=15,43$) aux responsabilités parentales, 15,81 heures ($\acute{E}T=10,67$) aux tâches domestiques et 11,35 heures ($\acute{E}T=11,48$) aux activités de loisirs.

Instruments

Cette section présente les instruments de mesure utilisés ainsi que leurs coefficients alpha. Ces variables concernent l'engagement dans les rôles de vie, les conflits interrôles et la détresse psychologique.

Engagement dans les rôles de vie. L'engagement dans les rôles est évalué à l'aide d'une version française du *Life Role Salience Scale* (LRSS) d'Amatea, Cross, Clark et Bobby (1986), traduit par Lachance et Tétreau (1999). L'échelle permet d'évaluer l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison) en considérant distinctement la valorisation des rôles et l'engagement dans ces derniers. Chacun des types d'engagement est évalué à partir d'une échelle de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement en accord). L'échelle présente des qualités psychométriques similaires à l'instrument original avec des coefficients alpha qui varient de 0,72 à 0,86. Toutefois, bien que les dimensions d'engagement et de valorisation soient distinctes d'un point de vue conceptuel, elles sont fortement corrélées entre elles. Conséquemment, en continuité avec les procédures suivies dans des études similaires (Campbell & Campbell, 1995; Fournier et al., 2009; Lachance & Tétreau, 1999), seule la dimension liée à l'engagement est retenue dans le cadre de la présente étude. De plus, compte tenu des objectifs de recherche, seules les sous-échelles de travailleur (5 items) et de parent (5 items) sont conservées. Les coefficients alpha dans la présente étude sont respectivement de 0,83 (travailleur) et 0,72 (parent).

Conflits interrôles. Les conflits sont évalués par l'*Échelle sur les conflits interrôles* de Viviers, Lachance, Maranda et Ménard (2007). Cet instrument est composé de deux sous-échelles de 4 items chacune : les interférences du travail sur la famille (ITF) et les interférences de la famille sur le travail (IFT). Les participants doivent indiquer leur degré d'accord avec les items sur une échelle de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 6 (fortement en accord). L'échelle évalue le degré de conflits en considérant trois processus d'interférences entre les rôles (Greenhaus & Beutell, 1985) : le temps (p. ex., « Ma vie personnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais au travail »), l'énergie (p. ex., « Je suis souvent trop fatigué à la maison à cause des choses que je dois faire au travail ») et la tension psychologique (p. ex., « Mes préoccupations concernant ma vie personnelle nuisent à ma concentration au travail »). L'analyse factorielle réalisée par les auteurs de l'échelle démontre une structure à deux facteurs expliquant au total 67,8 % de la variance avec des coefficients alpha de 0,88 (ITF) et 0,79 (IFT). Dans l'étude actuelle, ces coefficients sont respectivement de 0,84 et 0,71.

Détresse psychologique. L'*Indice de détresse psychologique de l'Enquête de Santé Québec* (IDPESQ-14) permet de mesurer un ensemble de symptômes correspondant au concept de détresse psychologique (Préville et al., 1992). Il évalue, à l'aide d'une échelle de type Likert de 1 (jamais) à 4 (très souvent), la fréquence de symptômes liés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité et les problèmes cognitifs en référant aux sept derniers jours. La version abrégée (IDPESQ-14), retenue en raison de ses qualités

psychométriques comparables à la version de 29 items, présente une structure factorielle stable et un coefficient alpha de 0,89 pour l'ensemble des 14 items (Préville et al., 1992). Dans le cadre de la présente étude, le coefficient alpha de l'échelle se situe à 0,90. L'IDPESQ-14 permet de comparer le score global obtenu à des valeurs normatives pour l'ensemble de la population de référence, par sexe et par groupes d'âge (Boyer, Préville, Légaré, & Valois, 1993). Selon les valeurs normatives pour les hommes de plus de 15 ans, un score global supérieur à 23,81 réfère à un niveau de détresse psychologique élevé.

Résultats

Cette section présente le résultat des analyses typologiques ayant pour but de déterminer les profils d'engagement dans les rôles. Afin de mettre à l'épreuve la validité des profils identifiés, ces derniers ont été comparés selon l'engagement dans les rôles et certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles. Par la suite, les profils ont été examinés par rapport aux conflits interrôles et à la détresse psychologique.

Identification des profils d'engagement

L'identification des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent a été effectuée à l'aide d'analyses typologiques. L'analyse typologique permet, à partir d'un échantillon hétérogène d'individus, de former des groupes relativement homogènes (Borgen & Barnett, 1987). Préalablement aux analyses typologiques, certaines questions

liées au devis de recherche doivent être considérées (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006).

D'abord, l'analyse typologique est sensible à la présence de valeurs extrêmes. Une analyse visuelle des diagrammes en boîtes à moustaches pour chaque sous-échelle d'engagement, suivie d'une analyse multivariée par le calcul de la valeur critique de la distance de Mahalanobis ($p < 0,001$), a montré un participant potentiellement extrême sur la variable d'engagement dans le rôle de parent. Un examen attentif a permis de constater un score probable au sein de la population de référence. Conséquemment, aucune mesure de retrait ou de correction n'a été apportée. De plus, le choix de la mesure de similarité (espace métrique) entre les observations demeure une question cruciale. Pour les données métriques, deux types de mesures de similarité sont habituellement utilisés en analyse typologique (Hair et al., 2006) : les coefficients de corrélation et les mesures de la distance, ces dernières étant les plus fréquemment utilisées en sciences humaines (Vachon, Ouellette, & Achille, 2005). Les mesures de la distance sont particulièrement appropriées au contexte de recherche en psychologie lorsque l'intérêt du chercheur porte sur le regroupement d'individus ayant des caractéristiques psychologiques similaires (Clatworthy, Buick, Hankins, Weinman, & Horne, 2005). Une mesure de similarité par la distance a donc été retenue aux fins d'analyse. Enfin, la mesure de similarité est particulièrement sensible à la variation des échelles de mesure. Dans le cas présent, les deux types d'engagement ont été évalués avec la même échelle, ce qui a permis une analyse à partir des données brutes non standardisées (Hair et al., 2006).

Dans un premier temps, des groupes ont été formés à l'aide d'une analyse typologique selon la méthode de classification hiérarchique ascendante de Ward². Cette méthode, largement utilisée en sciences humaines, semble particulièrement pertinente lorsque le chercheur s'attend à des classes bien distinctes (Vachon et al., 2005). Comme elle offre d'excellentes performances comparées aux méthodes généralement utilisées pour la classification, son utilisation est fortement recommandée (Milligan & Cooper, 1987). Le choix de la mesure de distance s'est arrêté sur la distance euclidienne au carré, option particulièrement indiquée lors de l'utilisation de la méthode de Ward (Hair et al., 2006). Le nombre de groupes à retenir a été déterminé par la règle de l'arrêt (« *stopping rule* ») qui consiste à suivre le pourcentage de changement dans le coefficient d'agglomération de chaque solution proposée. Une augmentation marquée du pourcentage suggère le retour à la solution précédente. La solution retenue doit cependant être interprétable sur le plan théorique et présenter une variance expliquée satisfaisante.

Dans un second temps, afin de valider les sous-groupes retenus, une analyse typologique a été réalisée par la méthode non hiérarchique de k-moyennes. Cette séquence d'analyses (analyse hiérarchique suivie d'une analyse non hiérarchique) permet de bénéficier des avantages de chacune des deux méthodes tout en minimisant leurs désavantages (Hair et al., 2006). Notamment, le nombre de groupes de même que la valeur des centres de gravité obtenus par la méthode de Ward sont utilisés afin d'effectuer les calculs requis par la méthode de k-moyennes, ce qui évite l'utilisation de centres de gravité arbitraires ou aléatoires. De plus, l'algorithme de la méthode de

k-moyennes est beaucoup moins sensible à la mesure de distance sélectionnée (ce choix pouvant influencer la solution produite) et aux valeurs extrêmes. Finalement, comme la méthode de k-moyennes raffine les résultats en permettant une réassignation des observations entre les groupes en cours d'analyse, les groupements produits par cette méthode ont été considérés comme finaux. L'examen des regroupements produits a d'ailleurs permis de constater que 90 % de participants ont été classés dans le même groupe d'appartenance que ceux retenus lors de l'analyse hiérarchique ascendante de Ward.

Le classement final a révélé trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans les deux rôles (profil DUALITÉ; $n=113$), les deux autres profils regroupant les individus ayant un engagement plutôt marqué dans le rôle de père (profil PARENT; $n=79$) ou dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL; $n=60$). Ces résultats appuient l'hypothèse 1 qui prévoyait la formation de trois groupes distincts d'individus selon l'importance accordée aux rôles de travailleur et de parent. Dans le but d'éprouver la validité des profils d'engagement retenus, les individus appartenant à chacun des profils ont été comparés selon l'engagement dans les rôles de même que sur un ensemble de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles. Les variables continues ont fait l'objet d'analyses de variance. Les variables nominales ont, quant à elle, été analysées à l'aide de tests du khi carré.

Les résultats d'une analyse de variance multivariée (MANOVA), réalisée selon l'engagement dans les rôles, le nombre moyen d'enfants et les heures consacrées à

diverses activités de vie par les participants et leurs conjointes, révèlent une différence significative entre les profils ($F(22, 478)=39,32; p<0,001; \lambda \text{ de Wilks}=0,127; \eta^2=0,64$). Afin de préciser les différences, des analyses de variances (ANOVA) ont été effectuées avec comparaisons a posteriori (voir Tableau 1). En raison du nombre de tests, le seuil de signification a été corrigé à 0,017 selon la règle de Bonferroni, qui consiste à diviser le seuil fixé (0,05) par le nombre de comparaisons effectuées (3 profils). Des différences ont été détectées entre les profils pour chacune des sous-échelles d'engagement. En ce qui concerne l'engagement dans le rôle de travailleur ($\eta^2=72\%$), une différence significative existe entre chacun des trois regroupements, le profil TRAVAIL étant le plus élevé, suivi dans l'ordre par les profils DUALITÉ et PARENT. Une différence significative entre chacun des profils est également présente pour ce qui est de l'engagement dans le rôle de parent ($\eta^2=55\%$). Le profil DUALITÉ regroupe les individus ayant le plus haut niveau d'engagement, suivi par le profil PARENT et, finalement, le profil TRAVAIL.

Certaines différences entre les profils relativement au nombre d'heures consacrées hebdomadairement à diverses activités de vie ont également été révélées par les analyses univariées. Les répondants du profil PARENT consacrent plus de temps aux responsabilités parentales que le profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$). Les individus du profil TRAVAIL rapportent quant à eux un plus grand nombre d'heures de travail que ceux du profil PARENT ($\eta^2=7\%$). Enfin, les membres du profil DUALITÉ ne diffèrent pas des autres profils quant au nombre d'heures aux responsabilités parentales, mais ils ont tendance ($p=0,052$) à effectuer moins d'heures de travail que les membres du profil

TRAVAIL. En fait, le profil DUALITÉ se situe entre les deux autres profils pour le nombre d'heures consacrées au travail et aux enfants, mais les différences ne se révèlent pas significatives. Ils consacrent toutefois un plus grand nombre d'heures aux tâches domestiques que le profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$). De plus, selon ce qui est rapporté par les hommes, les conjointes du profil DUALITÉ allouent davantage de temps aux loisirs que celles du profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$).

Les tests du khi carré révèlent plusieurs différences entre les profils (voir Tableaux 2 et 3). En ce qui concerne les répondants du profil PARENT, ces derniers occupent en plus grand nombre un poste de professionnel, ils exercent davantage dans le secteur public/parapublic et sont moins nombreux à travailler à leur compte que les deux autres profils. Comparativement au profil TRAVAIL, leur ancienneté dans le poste se situe davantage dans les segments de moins de 10 ans et leurs conjointes sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Pour ce qui est des répondants du profil TRAVAIL, ils sont plus nombreux ceux du profil PARENT à détenir une ancienneté dans le poste de 15 ans et plus. Lorsqu'ils sont comparés au profil DUALITÉ, les hommes du profil TRAVAIL assument en plus grand nombre une charge parentale mixte (temps plein et temps partiel) et ils cohabitent davantage avec une conjointe qui travaille à son compte. De plus, les conjointes du profil TRAVAIL sont moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire que les deux autres profils. Enfin, les répondants du profil DUALITÉ s'affairent en plus grande proportion dans le secteur privé, davantage comme gestionnaires et plus souvent à leur compte que ceux du profil PARENT. Leurs conjointes travaillent en plus grand nombre pour le compte d'un

employeur et sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire que leurs homologues du profil TRAVAIL. De plus, les individus du profil DUALITÉ sont plus nombreux que ceux du profil TRAVAIL à assumer une charge parentale à temps plein uniquement.

Comparaisons des profils sur les variables à l'étude

Les différences entre les profils sur les conflits interrôles (hypothèse 2) et la détresse psychologique (hypothèse 3) ont été vérifiées à l'aide d'une MANOVA. Le résultat de l'analyse multivariée se révèle significatif ($F(6, 494)=3,17; p<0,05; \lambda$ de Wilks=0,927; $\eta^2=0,04$). Des analyses ANOVA avec comparaisons a posteriori ont par la suite été effectuées pour les conflits et la détresse (voir Tableau 1), avec un seuil de signification ajusté à 0,017 (correction de Bonferroni).

Pour ce qui est des conflits interrôles, les résultats indiquent une différence significative entre les profils sur l'ITF uniquement ($\eta^2=5\%$). Contrairement aux attentes, les individus du profil DUALITÉ n'ont pas un niveau d'ITF supérieur aux autres profils. Ce sont plutôt les hommes du profil TRAVAIL qui rapportent un niveau d'ITF supérieur au profil DUALITÉ, sans toutefois différer du profil PARENT. Ainsi, l'hypothèse 2 est en partie confirmée, mais les résultats ne vont pas dans le sens des sous-hypothèses énoncées.

En ce qui concerne la détresse psychologique ($\eta^2=3\%$), les résultats de l'ANOVA indiquent une différence significative entre les profils. Cependant, les comparaisons a posteriori ne révèlent aucune différence entre les trois groupes au test de Tukey-Kramer.

La troisième hypothèse de recherche, qui prévoyait que les hommes du profil DUALITÉ rapporteraient un niveau de détresse psychologique supérieur aux autres profils, est infirmée. L'analyse révèle plutôt une tendance ($p=0,056$) chez les individus du profil DUALITÉ à présenter un niveau de détresse inférieur au profil TRAVAIL.

Tous profils confondus, les participants ont rapporté en moyenne plus d'ITF ($M=3,33$, $ÉT=1,22$) que d'IFT ($M=2,39$, $ÉT=1,00$). Une analyse par un test t pour échantillons appariés avec intervalle de confiance à 95% a révélé que cette différence de moyenne est significative ($t(260) = 12,199$, $p < 0,001$). De plus, 42 % d'entre eux montrent un niveau de détresse psychologique élevé (selon un seuil normatif fixé à 23,81 chez les hommes de plus de 15 ans).

Discussion

La présente étude, effectuée à l'aide d'un échantillon de pères gestionnaires ou professionnels, avait comme objectif d'établir des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Elle visait également à comparer les individus appartenant à ces profils par rapport aux conflits interrôles et à la détresse psychologique. Cette section discute des résultats obtenus en lien avec les hypothèses de recherche.

Profils d'engagement dans les rôles

En concordance avec plusieurs études antérieures (Cinamon & Rich, 2002; Fournier et al., 2009; Lachance et al., 2006), les résultats ont permis d'établir trois profils distincts selon l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent : le profil DUALITÉ

représente les individus qui rapportent un engagement marqué dans les deux rôles alors que les individus des profils TRAVAIL et PARENT rapportent un fort niveau d'engagement dans un seul de ceux-ci. Alors que certaines études considèrent divers rôles familiaux (Fournier et al., 2009; Lachance et al., 2006), la présente recherche, de même que celle de O'Neil et Greenberger (1994) ne considèrent que le rôle de parent. Cependant, contrairement à ces derniers, un quatrième profil représentant les individus qui ont un engagement peu marqué dans les deux rôles (profil NEUTRE) n'a pas été établi dans la présente étude. Étant donné que l'échantillon est composé uniquement de gestionnaires et de professionnels et que la participation volontaire des hommes à cette étude peut avoir été motivée par un certain niveau d'intérêt pour la question parentale, la présence d'un profil dénotant un engagement peu marqué pour ces deux rôles n'était pas attendue.

En tenant compte de l'importance persistante du rôle de travailleur comme soutien financier à la famille (Christiansen & Palkovitz, 2001; Lamb, 2000), de l'accroissement de l'engagement des hommes dans le rôle parental (Doucet & Merla, 2007; O'Brien, Brandth, & Kvande, 2007) et de l'influence de ces derniers sur le développement de l'enfant (Cabrera, Tamis-LeMonda, Bradley, Hofferth, & Lamb, 2000), il serait intéressant de poursuivre l'étude des profils d'engagement en tenant compte des déterminants de l'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. Sur la base des considérations de Cinamon et Rich (2002), il serait envisageable que deux individus d'un même profil, mais dont les déterminants de l'engagement diffèrent, se distinguent sur les conflits interrôles et la détresse psychologique. Par exemple, la

recherche du prestige professionnel et la nécessité d'assurer le revenu familial peuvent toutes deux expliquer un engagement marqué dans le rôle de travailleur, mais avoir des conséquences différentes pour les individus. Il pourrait en être de même pour le rôle parental selon les sources de motivation à la base de l'engagement des hommes. En effet, certains auteurs proposent que la variation dans l'engagement des hommes dans le rôle parental puisse s'expliquer par : a) la motivation du père; b) la confiance en soi et les compétences comme parent; c) le niveau de soutien de la conjointe ou de la mère de l'enfant et d) les politiques et pratiques institutionnelles, particulièrement sur le plan organisationnel (Russell & Wang, 2004). Ces déterminants de l'engagement paternel pourraient avoir, conséquemment, des effets distincts sur la santé des pères.

Une série de comparaisons selon diverses variables sociodémographiques et socioprofessionnelles a également été effectuée afin de mettre à l'épreuve les profils identifiés. Il est particulièrement intéressant de constater que la participation dans les rôles rapportée par les hommes, qui se traduit par le nombre d'heures consacrées à ces derniers (Super, 1990), est cohérente avec les profils d'engagement identifiés. Cette congruence entre l'engagement (intention d'investir du temps et de l'énergie) et la participation (investissement réel) dans un rôle est importante. En effet, il a été démontré que le manque de congruence peut être lié à la détresse psychologique, alors la congruence peut être associée négativement aux conflits interrôles et positivement à la satisfaction de vie (Perrone, Webb, & Blalock, 2005).

Les résultats montrent que les profils diffèrent, toutes proportions gardées, à plusieurs niveaux. Comparativement aux autres profils, les individus du profil PARENT

occupent davantage un emploi de professionnels, dans le secteur public/parapublic et sont moins nombreux à œuvrer à leur compte. Ils consacrent également moins d'heures à leur travail et plus d'heures aux responsabilités parentales que le profil TRAVAIL. Comme il peut exister une relation négative entre le nombre d'heures travaillées par les hommes et le nombre d'heures consacrées aux enfants (Halrynjo, 2009), il est possible d'envisager que les hommes qui ont un engagement marqué dans le rôle de parent puissent être à la recherche d'un type d'emploi et d'un milieu de travail compatibles avec leur choix de vie. À titre d'exemple, les professionnels du secteur public/parapublic québécois bénéficient d'une rémunération globale par heure travaillée compétitive par rapport au secteur privé en tenant compte des avantages sociaux offerts tels que les régimes de retraite et d'assurances, les congés (annuels, fériés, maladies, parentaux) ainsi que du nombre d'heures régulières de travail qui est inférieur au secteur privé (Jean & Fréchette, 2010). Il est possible que certains de ces avantages, comme les régimes d'assurances, les congés parentaux et la semaine régulière de travail, correspondent aux besoins particuliers des hommes du profil PARENT.

De plus, comparativement au profil TRAVAIL, les conjointes du profil PARENT sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Comme les hommes du profil PARENT consacrent moins d'heures à leur travail et que leur niveau de scolarité n'est pas différent des autres profils, la scolarité des conjointes pourrait être à l'origine du maintien de leur revenu familial à un niveau similaire aux autres profils. Même si les données de la présente recherche ne permettent pas de détailler le revenu des conjointes, cette hypothèse sur le maintien du revenu familial demeure vraisemblable étant donné

que la rémunération horaire des travailleurs québécois augmente avec leur niveau d'études (Gaudreault, 2009). Par exemple, les diplômés universitaires ont été les seuls, entre 2000 et 2008, à afficher un taux horaire supérieur (138,6 % en 2008) à celui de l'ensemble des employés du Québec.

Pour leur part, les individus appartenant au profil TRAVAIL sont davantage engagés dans le rôle de travailleur que dans celui de parent. Il n'est donc pas étonnant de les retrouver en plus grand nombre, comparativement au profil PARENT, dans un poste de gestionnaire du secteur privé ou à leur compte. Ils se distinguent néanmoins de ces derniers en ce qui concerne l'ancienneté dans le poste occupé. Alors que les hommes du profil PARENT se situent davantage dans les segments de moins de 10 ans d'ancienneté, ceux du profil TRAVAIL se retrouvent en plus grande proportion dans le segment d'ancienneté de 15 ans et plus. Il serait envisageable que cette différence soit due à l'âge, mais les profils ne se distinguent pas sur cette variable. Une autre explication peut provenir de la relation négative entre l'engagement au travail et l'intention de quitter son emploi ou de modifier son cheminement carrière (Lee, Carswell, & Allen, 2000; Schmidt & Lee, 2008). Conséquemment, comme l'intention de démissionner est un important facteur de prédiction du changement d'emploi (Carmeli & Weisberg, 2006), il est possible que les individus qui présentent un engagement très marqué pour le travail possèdent également une plus grande ancienneté dans le poste occupé.

De plus, les individus du profil TRAVAIL se distinguent de ceux du profil DUALITÉ en regard de la charge parentale, qui est plus souvent dans un mode mixte qu'à temps plein uniquement. L'une des explications possibles à ce phénomène se

trouve dans les écrits sur la relation entre les bourreaux de travail (« *workhaolics* »), les conflits interrôles et l'ajustement dyadique. Plusieurs études ont en effet démontré la relation négative de l'engagement extrême au travail avec le niveau d'ITF et la qualité de la relation entre les conjoints (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008), sans qu'il y ait de consensus sur son lien avec le taux de divorce (Burke, 2000; Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003). Comme la charge parentale mixte peut être subséquente à une séparation conjugale, il serait intéressant de s'interroger sur le risque de séparation auquel sont exposés les individus du profil TRAVAIL, particulièrement s'ils présentent un engagement excessif au travail. Toutefois, comme le profil TRAVAIL ne se distingue pas du profil PARENT au niveau de la charge parentale, d'autres explications devront également être examinées, par exemple, les effets liés à un changement de priorités suivant une rupture conjugale.

Une dernière constatation concernant le profil TRAVAIL est liée aux conjointes, qui sont moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire et qui travaillent à leur compte dans une plus forte proportion que les autres profils. Comme les hommes de ce profil ont un engagement très marqué dans le rôle de travailleur, il est concevable que leurs conjointes soient plus nombreuses à rechercher un travail qui offre une meilleure flexibilité par rapport aux exigences familiales, ce que peut apporter le travail autonome (Osnowitz, 2005). Cette forme d'accommodement de la part de la conjointe permettrait ainsi de pallier le manque d'investissement du père dans la sphère familiale (Lambert, 1990).

À l'instar du profil TRAVAIL, les répondants du profil DUALITÉ œuvrent en plus grand nombre comme gestionnaires, dans le secteur privé et à leur compte que leurs homologues du profil PARENT. Cependant, ils se distinguent du profil TRAVAIL en ce qui concerne leurs conjointes. Ces dernières font davantage carrière au sein d'une entreprise qu'à leur propre compte et sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Ces constatations sont compatibles avec les résultats d'une étude américaine qui s'est intéressée aux formes d'accommodement des conjoints et qui propose une typologie des couples selon le degré de ressemblance des conjoints relativement aux heures dédiées au travail et à la famille (Hall & MacDermid, 2009). Les résultats de cette étude montrent que le groupe le plus apparenté ne comporte qu'un nombre restreint d'individus. La majorité des couples de l'étude se retrouvent au sein d'un groupe moins apparenté quant à leur investissement en heures, mais ayant la particularité de réunir des conjoints et conjointes hautement scolarisés. Ce dernier résultat est compatible avec une étude américaine portant sur l'engagement paternel réalisée auprès de 4 638 hommes, qui montre que les couples à double revenu se caractérisent par des mères possédant un niveau de scolarisation supérieur à celui de l'échantillon global (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007).

Il est donc possible que les hommes du profil DUALITÉ, qui représentent la grande majorité des répondants ayant un engagement marqué pour le travail, se retrouvent plus fréquemment au sein de couples dont les conjoints sont apparentés sur certaines caractéristiques. Cette explication pourrait justifier la plus grande scolarisation des conjointes de ce profil, de même que leur propension à faire carrière en entreprise. Il

serait très intéressant d'approfondir ultérieurement cette hypothèse par l'étude de la compatibilité des profils d'engagement de chacun des conjoints, tel que suggéré par Yogev et Brett (1985).

Les conjointes du profil DUALITÉ consacrent également plus d'heures à leurs loisirs que celles du profil TRAVAIL. Comme les hommes du profil DUALITÉ passent plus de temps à vaquer aux tâches domestiques, il est envisageable que cela libère du temps pour les activités de loisirs des conjointes. Finalement, il est intéressant de constater que les répondants du profil DUALITÉ se distinguent du profil TRAVAIL quant à la charge parentale qui est davantage à temps plein. Les données recueillies dans le cadre de cette étude ne permettent pas d'expliquer ce résultat. Même s'il est possible que les pistes précédemment exposées relativement aux travailleurs excessifs puissent indirectement apporter un éclairage à ce constat, il est clair que des recherches supplémentaires sont nécessaires afin de vérifier si un certain nombre de facteurs communs aux membres du profil DUALITÉ peuvent expliquer cette distinction.

Profils d'engagement et variables à l'étude

Les résultats montrent qu'un engagement important et simultané dans les rôles de travailleur et de parent (profil DUALITÉ) n'est pas associé à un niveau plus élevé de conflits interrôles ou de détresse psychologique. Ces hypothèses de recherche, formulées sur la base de l'épuisement des ressources personnelles dans l'exercice de rôles multiples (Greenhaus & Beutell, 1985), n'ont pas été confirmées. Les résultats concordent néanmoins avec des études antérieures (Lachance et al., 2006; O'Neil &

Greenberger, 1994). Ainsi, contrairement aux attentes, les individus du profil DUALITÉ ont un niveau d'ITF inférieur au profil TRAVAIL et tendent également à démontrer un niveau de détresse psychologique inférieur à ces derniers. Il est probable, comme soulevé par O'Neil et Greenberger (1994) que les contraintes de temps et d'énergie (ressources à la base de la mesure de conflits utilisée) ne soient pas les seuls déterminants du niveau d'interférences et de détresse exprimé par les hommes. D'autres facteurs, qu'ils soient propres à l'individu ou à son environnement familial ou professionnel, pourraient justifier les résultats obtenus dans la mesure où ils se distinguent selon les profils d'engagement. À titre d'exemple, l'étude de Lapierre et Allen (2006) démontre que le soutien du supérieur en milieu de travail et celui de la famille, de même que des stratégies d'ajustement centrées sur les problèmes, peuvent être efficaces afin d'acquérir des ressources ou d'en diminuer la perte (p. ex., temps et énergie) et ainsi limiter le niveau de conflits entre le travail et la famille. Il serait fort intéressant d'explorer cette avenue et de comparer les profils d'engagement identifiés sur de telles variables.

Des analyses ont parallèlement été effectuées en considérant les interférences de la famille sur le travail, mais aucune différence significative n'a été trouvée entre les profils. Ce résultat peut trouver sa justification dans la pénétrabilité de la frontière entre la vie familiale et la vie au travail (Clark, 2000). Cette frontière est habituellement plus perméable du côté de la sphère familiale, ce qui peut expliquer que le niveau d'ITF rapporté dans les études est généralement supérieur au niveau d'IFT (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Viviers, Lachance, Maranda, & Ménard, 2008). De plus, comme le

niveau global d'IFT rapporté par les hommes de la présente étude est plutôt faible, il est permis de s'attendre à ce que les profils ne diffèrent pas sur cette variable.

Les résultats obtenus peuvent également être examinés sous l'angle de l'enrichissement du travail et de la famille. L'enrichissement mutuel des rôles peut se définir comme un processus par lequel la qualité de vie d'un individu dans un rôle s'améliore sous l'effet des expériences positives vécues dans un autre rôle et vice-versa (Greenhaus & Powell, 2006). Ce concept remet en question la notion de déficit des ressources, considérées comme limitées, et mise plutôt sur la capacité de ces dernières à prendre de l'expansion (Rothbard, 2001). Il est alors possible que la synergie produite par ce processus d'échange entre les rôles (Beutell & Wittig-Berman, 2008) permette aux répondants du profil DUALITÉ d'accroître ou de conserver leurs ressources personnelles, ce qui peut expliquer leurs niveaux moindres d'ITF par rapport au profil TRAVAIL.

Même si le concept d'enrichissement reçoit de plus en plus d'attention dans les écrits, son étude demeure limitée en comparaison avec la perspective conflictuelle (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009). Conséquemment, il serait fort pertinent de poursuivre l'étude des effets bénéfiques de l'accumulation des rôles pour l'individu et d'y inclure la notion de profils d'engagement. Il serait également souhaitable, comme proposé par Grzywacz et ses collaborateurs (2007), de faire progresser la recherche au-delà des bénéfices individuels de l'accumulation des rôles et de considérer également l'impact positif de l'engagement sur chaque système social auquel appartient l'individu. Pour y arriver, les auteurs proposent la notion de facilitation du travail et de la famille.

La facilitation se définit comme le processus bidirectionnel par lequel l'engagement d'un individu dans un système social (travail ou famille) contribue au développement de l'autre système social. Ce processus de facilitation fait appel à une vision systémique de l'engagement dans les rôles et permet de tenir compte de la complexité de la relation entre le travail et la famille, ce qui est particulièrement pertinent à l'étude des profils d'engagement.

Limites de la recherche

Les principales limites de cette recherche sont d'ordre méthodologique. D'abord, elle fait appel à un devis transversal. Comme l'engagement dans les rôles peut évoluer selon le rythme des changements au sein des sphères familiale et professionnelle, cette recherche ne procure qu'une image instantanée de l'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent.

De plus, l'échantillon de convenance utilisé est composé exclusivement de participants gestionnaires et professionnels vivant au sein de couples à double revenu, ce qui limite la généralisation des résultats présentés. Il est également possible que la participation volontaire des hommes ait été, dès le départ, motivée par un intérêt pour la question familiale, ce qui peut avoir un impact sur la détermination des profils d'engagement, et soulève la question de leur représentativité relativement à la population des hommes en général.

Conclusion

La présente recherche tire son originalité de son intérêt pour les gestionnaires et les professionnels ainsi que pour les hommes, population qui reçoit une attention croissante dans les études sur les conflits interrôles. Elle aborde de plus la notion de profils d'engagement dans les rôles qui fait l'objet d'un nombre croissant de recommandations de la part des chercheurs. Les résultats obtenus ont permis de dégager trois profils d'engagement des hommes. Les résultats démontrent que les participants qui appartiennent à ces profils se distinguent sur certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur les conflits interrôles.

Il se dégage de l'interprétation des résultats qu'un engagement marqué dans les rôles peut avoir un effet bénéfique pour l'individu. Il est proposé de poursuivre la recherche sur les profils d'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent dans la perspective d'enrichissement et de facilitation des rôles et d'y inclure certains facteurs liés au soutien organisationnel et familial, aux stratégies individuelles de résolution de problèmes et à la compatibilité des profils d'engagement des conjoints.

Compte tenu de l'importance du père dans la dynamique familiale, il est également suggéré d'approfondir les facteurs qui déterminent l'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. Les résultats issus de la présente étude sauront soutenir le développement de la recherche et les actions des intervenants en milieux familial et organisationnel par une meilleure compréhension des déterminants impliqués dans la relation complexe qui unit les sphères familiale et professionnelle.

Références

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family, 48*(4), 831-838.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations, 61*(2), 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33. doi: 10.1037/a0013290
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(10), 1207-1220. doi: 10.1177/0146167203254602
- Barrette, J. (2009). *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment?* L'Institut Vanier de la famille. Ottawa. Repéré à http://www.vifamily.ca/sites/default/files/conciliation_travail_famille.pdf
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5), 507-523. doi: 10.1108/02683940810884513
- Blair Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces, 80*(3), 813-845.
- Borgen, F. H., & Barnett, D. C. (1987). Applying cluster analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 34*(4), 456-468. doi: 10.1037/0022-0167.34.4.456

- Boyer, R., Prévile, M., Légaré, G., & Valois, P. (1993). La détresse psychologique dans la population du Québec non institutionnalisée : résultats normatifs de l'enquête Santé Québec. *Revue canadienne de psychologie*, 38(5), 339-343.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. doi: 10.1080/10887150802371781
- Burke, R. J. (2000). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86(1), 219-220. doi: 10.2466/pr0.86.1.219-220
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, 93(1), 91-92. doi: 10.2466/pr0.93.5.91-92
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cabrera, N. J., Tamis-LeMonda, C. S., Bradley, R. H., Hofferth, S., & Lamb, M. E. (2000). Fatherhood in the twenty-first century. *Child Development*, 71(1), 127-136. doi: 10.1111/1467-8624.00126
- Campbell, K. M., & Campbell, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: Some construct validation evidence from a sample of nonprofessional women. *Educational and Psychological Measurement*, 55(2), 317-328.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. doi: 10.1080/13678860600616305
- Christiansen, S. L., & Palkovitz, R. (2001). Why the "good provider" role still matters: Providing as a form of paternal involvement. *Journal of Family Issues*, 22(1), 84-106.

- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Clatworthy, J., Buick, D., Hankins, M., Weinman, J., & Horne, R. (2005). The use and reporting of cluster analysis in health psychology: A review. *British Journal of Health Psychology*, 10(3), 329-358. doi: 10.1348/135910705x25697
- Doucet, A., & Merla, L. (2007). Stay-at-home fathering: A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families. *Community, Work & Family*, 10(4), 455-473. doi: 10.1080/13668800701575101
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question*. Ottawa : Division de la santé des collectivités, Santé Canada.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career path and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 321-331.
- Frone, M. R., & Russell, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., & Russell, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage & the Family*, 71(3), 696-707. doi: 10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x

- Gaudreault, A. (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*. Travail et rémunération. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/annuaireV5no2.pdf>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559-574. doi: 10.1348/096317906x163081
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6 éd.). Upper Saddle River: Prentice Hall/Pearson Education.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452-1465. doi: 10.1037/a0017595
- Hall, S. S., & MacDermid, S. M. (2009). A typology of dual earner marriages based on work and family arrangements. *Alternative Lifestyles*, 30(3), 215-225. doi: 10.1007/s10834-009-9156-9
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 98-125. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.

- Jean, N., & Fréchette, I. (2010). *Rémunération des salariés : État et évolution comparés*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.tresor.gouv.qc.ca/negos/tout-sur-les-negos/statistiques/remuneration-des-salaries/>
- Johnson, K. L., Lero, D. S., & Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 Statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph.
- Lachance, L., Brassard, N., & Richer, L. (2002). Le virage ambulatoire et la conciliation travail-famille. Dans G. Pérodeau & D. Côté (Éds.), *Virage ambulatoire : Défis et enjeux* (pp. 57-79). Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels. *Revue Canadienne de Counseling*, 39(3), 145-167.
- Lachance, L., Gilbert, M.-H., & Tétreau, B. (2006). Étude des conflits entre le travail rémunéré et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe. *Carriérologie*, 10(3), 483-506.
- Lachance, L., & Tétreau, B. (1999). Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française de Life Role Salience Scale. *Revue Canadienne de Counseling*, 33(3), 246-256.
- Lacharité, C. (2004). La paternité : enjeux sociaux pour les psychologues. *Psychologie Québec*, mars, 28-31.
- Lamb, M. E. (2000). The history of research on father involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29(2-3), 23-42. doi: 10.1300/J002v29n02_03
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. doi: 10.1177/001872679004300303
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. doi: 10.1037/0021-9010.85.5.799

- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 76-94.
- Milligan, G. W., & Cooper, M. C. (1987). Methodology review: Clustering methods. *Applied Psychological Measurement*, 11(4), 329-354. doi : 10.1177/014662168701100401
- Morin, E. M., & Gagné, C. (2009). *Donner un sens au travail : Promouvoir le bien-être psychologique*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).
- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American ECLS-B. *Community, Work & Family*, 10(4), 427-453. doi: 10.1080/13668800701575077
- O'Brien, M., Brandth, B., & Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights. *Community, Work & Family*, 10(4), 375-386. doi: 10.1080/13668800701574971
- O'Neil, R., & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage & the Family*, 56(1), 101-112.
- Osnowitz, D. (2005). Managing Time in Domestic Space: Home-Based Contractors and Household Work. *Gender & Society*, 19(1), 83-103. doi: 10.1177/0891243204270209
- Pacaud, P., Gourdes-Vachon, I., & Tremblay, S. (2011). *Les pères du Québec: Les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants, évolution et données récentes*. Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Famille et Aînés. Québec. Repéré à <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/les-Peres-du-Qc.pdf>
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Perrone, K. M., & Civiletto, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31(4), 225-238.

- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Montréal : Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi: 10.2307/3094827
- Russell, G., & Hwang, C. P. (2004). The impact of workplace practices on father involvement. Dans M. E. Lamb (Éd.), *The role of the father in child development* (4^e éd., pp. 476-503). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schmidt, J. A., & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 297-309. doi: 10.1007/s10869-008-9068-y
- Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255. doi: 10.1016/s0092-6566(03)00069-2
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., & Manseau, S. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations. *Gestion*, 19(2), 64-73.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans L. Brooks & D. Brown (Éds.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2^e éd., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Vachon, M., Ouellette, A., & Achille, M. (2005). Analyse de classification hiérarchique et qualité de vie. *Tutorial in Quantitative Methods for Psychology*, 1(1), 25-30.

- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2007). *Étude des facteurs psychosociaux et organisationnels associés à la santé psychologique des ophtalmologistes québécois*. Québec : Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2008). Burnout, psychological distress, and overwork: the case of Quebec's ophthalmologists. *Canadian Journal of Ophthalmology*, 43(5), 535-546.
- Werbel, J., & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective. *Human Resource Management Review*, 12(3), 293-298.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 754-768. doi: 10.1037/0021-9010.70.4.754

Tableau 1

Moyennes, écarts-types et valeur du F pour le nombre moyen d'enfants, les heures consacrées à diverses activités, l'engagement dans les rôles, les conflits interrôles et la détresse psychologique selon les profils d'engagement (N=252)

Variable	Profils						<i>F</i>
	Dualité		Parent		Travail		
	<i>(n=113)</i>		<i>(n=79)</i>		<i>(n=60)</i>		
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Engagement dans les rôles							
Travailleur	3,74 ^a	0,46	2,24 ^b	0,43	4,21 ^c	0,65	348,91 ^{d***}
Parent	4,72 ^a	0,29	4,41 ^b	0,56	3,43 ^c	0,60	125,20 ^{d***}
Nombre d'enfants	2,12	0,92	2,39	1,08	2,08	0,81	2,15 ^d
Nombre d'heures (participant)							
Travail	46,73 ^{ab}	8,65	43,34 ^b	8,36	50,05 ^a	9,86	9,86***
Tâches domestiques	12,55 ^a	7,42	11,90 ^{ab}	7,69	9,47 ^b	8,37	3,29*
Responsabilités parentales	15,12 ^{ab}	9,54	16,70 ^b	16,66	11,38 ^a	11,32	3,14*
Activités de loisirs	13,18	13,41	12,01	9,12	9,58	8,63	2,03
Nombre d'heures (conjointe)							
Travail	36,85	9,90	36,48	10,38	36,48	11,48	0,04
Tâches domestiques	15,28	8,45	16,87	13,93	15,42	9,50	0,57
Responsabilités parentales	18,88	13,73	19,54	17,10	16,57	16,23	0,68
Activités de loisirs	13,39 ^a	14,49	9,91 ^{ab}	8,44	9,42 ^b	7,32	3,07 ^{d*}
Conflits interrôles							
Conflits travail-famille	3,07 ^a	1,18	3,45 ^{ab}	1,21	3,72 ^b	1,21	6,27**
Conflits famille-travail	2,32	0,94	2,59	0,99	2,41	1,13	1,65
Détresse psychologique	20,71 ^a	14,65	24,98 ^a	14,37	26,07 ^a	14,43	3,42*

Note. Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en exposant sont significativement différentes entre elles ($p < 0,05$) au test de Tukey ou Games-Howell (variances inégales).

^d La statistique de Welch est utilisée lorsque le postulat d'égalité des variances n'est pas satisfait.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 2

Effectifs, pourcentages et valeur de χ^2 pour les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles en fonction des profils d'engagement (N=252)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Type de profession							8,59*
Professionnels	13	11,5 ^a	20	25,3 ^b	6	10,0 ^a	
Gestionnaires	100	88,5 ^a	59	74,7 ^b	54	90,0 ^a	
Secteur d'activité							14,82***
Privé	89	78,8 ^a	44	55,7 ^b	48	80,0 ^a	
Public/parapublic	24	21,2 ^a	35	44,3 ^b	12	20,0 ^a	
Taille de l'entreprise en nombre d'employés							2,89
De 1 à 20	41	36,3	25	31,6	22	36,7	
De 21 à 50	18	15,9	15	19,0	11	18,3	
De 51 à 100	10	9,4	5	6,3	6	10,0	
De 101 à 500	18	18,8	13	16,5	11	18,3	
501 et plus	26	25,6	21	26,6	10	16,7	
Statut de travail							9,00*
À son compte	41	36,3 ^a	17	21,5 ^b	27	45,0 ^a	
Salarié	72	63,7 ^a	62	78,5 ^b	33	55,0 ^a	
Années dans le poste							18,21**
Moins de 5	37	32,7 ^{ab}	24	30,4 ^b	9	15,0 ^c	
De 5 à 9	29	25,7 ^a	34	43,0 ^b	16	26,7 ^a	
De 10 à 14	17	15,0 ^a	8	10,1 ^a	13	21,7 ^b	
15 et plus	30	26,5 ^{ab}	13	16,5 ^b	22	36,7 ^a	

Tableau 2 (suite)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Horaire de travail							0,72
De jour	101	89,4	72	91,1	52	86,7	
Variable	12	10,6	7	8,9	8	13,3	
Scolarité complétée							2,10
Secondaire/collégial	14	12,4	10	12,7	12	20,0	
Universitaire	99	87,6	69	87,3	48	80,0	
Nombre d'enfants							3,19
Un	28	24,8	14	17,7	14	23,3	
Deux	53	46,9	35	44,3	30	50,0	
Trois et plus	32	28,3	30	38,0	16	26,7	
Charge parentale							9,24*
Temps plein	99	87,6 ^a	59	74,7 ^{ab}	43	71,7 ^b	
Temps partiel	6	5,3 ^a	6	7,6 ^a	4	6,7 ^a	
Mixte	8	7,1 ^a	14	17,7 ^{ab}	13	21,7 ^b	
Âge							3,82
De 18 à 39 ans	40	35,4	28	35,4	14	23,3	
De 40 à 49 ans	53	46,9	35	44,3	30	50,0	
De 50 à 59 ans	20	17,7	16	20,3	16	26,7	

Tableau 2 (suite)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Revenu familial brut (K)							8,88
De 20 à 79	12	10,6	12	15,2	8	13,3	
De 80 à 109	22	19,5	18	22,8	10	16,7	
De 110 à 139	38	33,6	27	34,2	12	20,0	
140 et plus	41	36,3	22	27,8	30	50,0	

Note. Les pourcentages qui ne partagent pas la même lettre en exposant sont significativement différents entre eux.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Tableau 3

Effectifs, pourcentages et valeurs de χ^2 pour les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles en fonction des profils d'engagement (N=252)

Variable	Profils des participants						χ^2 Profils
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Cohabitation (années)							7,01
Moins de 5	9	8,0	9	11,4	9	15,0	
De 5 à 9	31	27,4	17	21,5	9	15,0	
De 10 à 14	19	16,8	11	13,9	6	10,0	
15 et plus	54	47,8	42	53,2	36	60,0	
Type de profession (conjointe)							2,47
Professionnels	68	60,2	44	55,7	29	48,3	
Gestionnaires	21	18,6	15	19,0	15	25,0	
Autres	24	21,2	20	25,3	16	26,7	
Statut de travail (conjointe)							8,35*
À son compte	15	13,3 ^a	16	20,3 ^{ab}	19	31,7 ^b	
Un employeur	98	86,7 ^a	63	79,7 ^{ab}	41	68,3 ^b	
Années dans le poste (conjointe)							7,09
Moins de 1	9	8,0	9	11,4	3	5,0	
De 1 à 4	31	27,4	21	26,6	12	20,0	
De 5 à 9	33	29,2	17	21,5	15	25,0	
De 10 à 14	16	14,2	15	19,0	10	16,7	
15 et plus	24	21,2	17	21,5	20	33,3	

Tableau 3 (suite)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		Profils
	n	%	n	%	n	%	
Horaire de travail (conjointe)							1,42
De jour	105	92,9	70	88,6	56	93,3	
Variable	8	7,1	9	11,4	4	6,7	
Statut d'emploi (conjointe)							1,52
Temps plein	92	81,4	62	78,5	44	73,3	
Temps partiel	21	18,6	17	21,5	16	26,7	
Scolarité complétée (conjointe)							13,91***
Secondaire/collégial	25	22,1 ^a	15	19,0 ^a	27	45,0 ^b	
Universitaire	88	77,9 ^a	64	81,0 ^a	33	55,0 ^b	

Note. Les pourcentages qui ne partagent pas la même lettre en exposant sont significativement différents entre eux.

*p < 0,05. ***p < 0,0

Notes de bas de page

- 1 Dans la mesure où le statut d'emploi combiné des conjoints (famille à deux emplois) semble jouer un rôle prédominant dans l'engagement des hommes dans le rôle de parent (Pacaud, Gourdes-Vachon, & Tremblay, 2011), l'échantillon initial de 291 participants a été réduit à 252 en raison du retrait de 39 participants dont les conjointes n'occupaient pas un emploi rémunéré.
- 2 Les analyses typologiques ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS version 16.0 pour Mac.

Chapitre II

Conflits interrôles et détresse psychologique des hommes gestionnaires ou professionnels : vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes selon le profil d'engagement dans les rôles de vie

Conflits interrôles et détresse psychologique des hommes gestionnaires ou professionnels : vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes selon le profil d'engagement dans les rôles de vie

Eric Jean

*Université du Québec à Chicoutimi et
Chercheur, Laboratoire d'étude multidisciplinaire en gestion de projet (LEMGP),
Université du Québec à Chicoutimi et
Membre doctorant, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et le travail
(CRIEVAT), Université Laval*

Lise Lachance

*Université du Québec à Chicoutimi et
Chercheure, Laboratoire sur l'adaptation personnelle, sociale et neuropsychologique
(LAPERSONNE) et
Chercheure régulière, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au
travail (CRIEVAT), Université Laval*

Résumé

Les gestionnaires et les professionnels sont parmi les travailleurs les plus à risque de connaître des niveaux élevés de conflits entre leurs rôles de travailleur et de parent. Selon l'habileté des individus à résoudre les problèmes au quotidien, ces conflits peuvent avoir des conséquences sur la santé psychologique des individus. Les recherches qui considèrent la détresse psychologique comme conséquence à ces conflits se limitent presque exclusivement aux femmes. Cette recherche a été effectuée auprès de 291 hommes gestionnaires ou professionnels vivant au sein d'un couple à double revenu. Elle examine l'effet médiateur de la résolution de problèmes dans la relation entre les conflits et la détresse psychologique. Les résultats confirment le rôle médiateur de la résolution de problèmes, spécifiquement de l'orientation négative à l'égard des problèmes, indépendamment que les hommes soient engagés de façon marquée dans les rôles de travailleur et de parent ou dans un seul de ces rôles. Il est proposé de poursuivre les recherches en considérant l'évaluation de l'efficacité d'activités de développement des habiletés de résolution de problèmes à l'attention des gestionnaires et professionnels.

Introduction

Sous l'effet de nombreux changements dans les structures familiales et la composition de la main-d'œuvre, tels l'accroissement des couples à double revenu et les nouvelles attentes parentales à l'égard des hommes, les salariés canadiens éprouvent des difficultés à concilier les demandes souvent conflictuelles de leurs rôles de travailleur et de parent (Janzen, Muhajarine, & Kelly, 2007). D'ailleurs, les données recueillies dans les études au cours des dernières années indiquent que cette question représente une préoccupation fort importante pour les parents en emploi (St-Amour, Laverdure, Devault, & Manseau, 2005), particulièrement pour les gestionnaires et les professionnels qui figurent parmi les travailleurs les plus à risque de connaître des niveaux élevés de conflits interrôles (Duxbury & Higgins, 2003).

Afin de mieux saisir cette réalité, certains auteurs ont suggéré de considérer le degré d'importance accordée simultanément aux rôles de travailleur et de parent par l'établissement de profils d'engagement dans les rôles de vie (Cinamon & Rich, 2002). L'engagement réfère à l'investissement physique ou psychologique d'un individu dans l'exercice d'un rôle précis, tels le travail ou la famille (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007). Comme les ressources en temps et en énergie d'une personne sont limitées (Goode, 1960), un engagement marqué pour le travail ou la famille peut exacerber les risques de conflits interrôles, particulièrement si cet engagement est simultané (Aryee, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). Les résultats de rares études portant sur les profils d'engagement démontrent que les individus qui composent ces profils se distinguent sur un ensemble de variables sociodémographiques et

socioprofessionnelles ainsi que sur les conflits interrôles et certaines de leurs conséquences pour l'individu, sa famille et son travail (Lachance, Gilbert, & Tétreau, 2006).

Bien que les conséquences négatives de ces conflits sur la santé, notamment la détresse psychologique, aient largement été démontrées dans les recherches, il est proposé par certains auteurs d'aller au-delà des conséquences directes de ces conflits et de s'intéresser aux caractéristiques individuelles pouvant moduler cette relation par un effet médiateur (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). L'une de ces caractéristiques, la résolution de problèmes sociaux, a été identifiée comme un médiateur de la relation entre les problèmes de la vie quotidienne et la détresse psychologique (Bell & D'Zurilla, 2009; Kant, D'Zurilla, & Maydeu-Olivares, 1997). Cette caractéristique réfère à la résolution de problèmes telle qu'elle se produit dans l'environnement naturel des personnes, peu importe le type de problèmes. Ce concept est défini par D'Zurilla et Nezu (1982) comme un processus cognitif et comportemental par lequel un individu tente d'identifier ou de découvrir des façons efficaces de s'ajuster aux situations problématiques de la vie quotidienne.

La présente recherche a pour objectifs de déterminer si la résolution de problèmes sociaux agit comme médiateur de la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique et de comparer, le cas échéant, cet effet selon le profil d'engagement des hommes gestionnaires et professionnels.

Conflits interrôles

Selon diverses études réalisées au cours de la dernière décennie, une forte proportion de la main-d'œuvre canadienne fait face à des conflits entre leurs responsabilités familiales et professionnelles (Duxbury & Higgins, 2003; Johnson, Lero, & Rooney, 2001; Tremblay, 2005). Traditionnellement dominante dans les écrits scientifiques (Parasuraman & Greenhaus, 2002), cette perspective conflictuelle stipule que les demandes émanant de l'exercice de multiples rôles de vie placent l'individu dans une situation d'insuffisance de ressources personnelles. Le problème réside dans la capacité de chacun à utiliser ses énergies et ses talents d'une façon optimale afin de réduire l'ensemble des pressions à un niveau acceptable (Goode, 1960; Sieber, 1974). Lorsque l'exposition aux pressions d'un rôle limite la capacité des individus à répondre aux exigences des autres rôles de vie, l'individu est confronté à une situation problématique qualifiée de conflits interrôles (Greenhaus & Beutell, 1985).

Les recherches ont a priori considéré cette relation conflictuelle d'un point de vue unidirectionnel où le travail interfère sur la famille (ITF). Il a, par la suite, été démontré que cette relation est bidirectionnelle, la famille interférant également sur le travail (IFT), mais que ces deux formes de conflits demeurent liées sans être fortement corrélées (Carlson & Frone, 2003). De plus, même si ces formes de conflits interrôles sont généralement indépendantes quant à leurs antécédents et conséquences (Byron, 2005; Frone, Russell, & Cooper, 1992), il a été établi que l'ITF est habituellement plus fréquente que l'IFT (Frone & Russell, 1992; Viviers, Lachance, Maranda, & Ménard, 2008). Les conséquences de ces conflits sur la santé psychologique des individus ont fait

l'objet de nombreuses recherches, particulièrement en ce qui concerne l'interférence du travail sur la famille. Dans leur méta-analyse, Allen, Herst, Bruck et Sutton (2000) soulèvent d'ailleurs cette prédominance de l'ITF et concluent que l'un des résultats les plus concordants dans les écrits consultés concerne la relation significative entre l'ITF et diverses conséquences associées au stress, la plus inquiétante étant la dépression.

Profils d'engagement

Afin de mieux cerner la relation entre les conflits de rôles, leurs antécédents et leurs conséquences, un nombre croissant d'auteurs insistent sur la nécessité d'intégrer dans les modèles d'analyse la notion d'engagement dans les rôles (Bagger, Li, & Gutek, 2008; Carlson & Kacmar, 2000). Plusieurs études ont démontré un lien significatif entre l'engagement dans un rôle de vie et le niveau de conflits (Aryee, 1992; Cinamon & Rich, 2002; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989).

Afin d'approfondir l'examen de cette relation, quelques auteurs ont procédé à l'identification de profils d'engagement dans les rôles (Cinamon & Rich, 2002; Fournier, Lachance, & Bujold, 2009; Lachance et al., 2006; O'Neil & Greenberger, 1994). La majorité de ces études font ressortir trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Le premier se caractérise par un engagement marqué dans les deux rôles, le profil DUALITÉ, alors que les autres démontrent un engagement marqué dans un seul rôle, les profils TRAVAIL et PARENT. Les résultats de ces études montrent également que les individus appartenant à certains profils se distinguent sur un ensemble de variables, dont les conflits interrôles (Jean & Lachance, 2012; Lachance et

al., 2006). De plus, même si la relation entre ces conflits et diverses conséquences négatives pour l'individu, telle la détresse psychologique, a été fréquemment démontrée dans les études (Duxbury & Higgins, 2003; St-Amour et al., 2005), la prise en compte des profils d'engagement dans l'examen de cette relation demeure embryonnaire.

Détresse psychologique

Les conflits entre les rôles de travailleur et de parent peuvent avoir des conséquences sur de nombreux aspects de la vie d'un individu. Les résultats de plusieurs études tendent à démontrer cette relation, que ce soit sur les plans professionnel, familial, conjugal ou sur la santé physique et psychologique des personnes (Lachance, Brassard, & Tétreau, 2005). Sur le plan psychologique, certains auteurs s'intéressent a priori au lien entre les conflits et la satisfaction de vie en général, mais également à la satisfaction propre au travail et à la vie familiale (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). D'autres examinent plutôt les conséquences de ces conflits sur la santé psychologique en termes de détresse, qui peut résulter d'une réaction négative au stress provoqué par ces derniers (Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005). Cette réaction négative est qualifiée de détresse psychologique lorsque l'état de tension et de stress se caractérise par un état anxieux ou dépressif, de l'irritabilité, de la dépréciation de soi et par un désengagement social (Morin & Gagné, 2009).

Même s'il est démontré que les conflits interrôles sont vécus par les deux sexes, les recherches qui considèrent la détresse psychologique comme conséquence à ces conflits se limitent presque exclusivement aux femmes. Pourtant, dès le début des années 1990,

Barnett, Marshall et Pleck (1992) soulevaient dans leur étude l'importance de passer d'une perception monolithique — celui de travailleur — à une vision pluraliste du rôle masculin. Selon cette perspective, la qualité des expériences vécues dans d'autres domaines de vie, dont la sphère familiale, pourrait également être liée à la santé des hommes.

Résolution de problèmes

La résolution de problèmes sociaux (RPS) se définit comme le processus par lequel un individu tente de trouver des solutions efficaces pour résoudre les problèmes présents dans son environnement naturel (D'Zurilla & Nezu, 1982). Ce processus ne réfère à aucun type particulier de problèmes, mais à toutes situations de la vie courante pouvant affecter le fonctionnement d'une personne. Ces situations peuvent émaner de l'environnement externe (p. ex., demandes d'exécution de tâches objectives), de la personne elle-même (p. ex., objectif, besoin ou profils d'engagement dans les rôles) ou de sa relation avec autrui (D'Zurilla, Nezu, & Maydeu-Olivares, 2004). Elles peuvent être rattachées à des événements négatifs majeurs (p. ex., perte d'un être cher ou d'un travail), à des événements quotidiens (limités ou non dans le temps) ou à une combinaison de ces deux types d'événements, étant donné qu'ils peuvent s'influencer mutuellement (Nezu & Ronan, 1985). Ces situations problématiques peuvent avoir un effet direct sur le niveau de détresse psychologique des individus (Nezu, 2004) et un effet indirect par le processus de résolution de problèmes utilisé (Bell & D'Zurilla, 2009).

Selon les circonstances, la résolution de problèmes a pour buts d'améliorer la situation, de réduire la détresse éprouvée ou ces deux objectifs à la fois (D'Zurilla et al., 2004). L'habileté à résoudre des problèmes sociaux est un construit multidimensionnel comportant deux composantes cognitives qui correspondent à l'orientation générale à l'égard des problèmes de la vie courante ainsi que trois composantes comportementales qui représentent le style de résolution adopté par l'individu pour tenter de résoudre ses problèmes. Une approche constructive en RPS se caractérise par une orientation positive à l'égard des problèmes qui a pour effet de faciliter la résolution rationnelle de ces derniers et permet d'atteindre plus facilement les objectifs anticipés. L'orientation positive réfère à une disposition générale de l'individu à : 1) percevoir les problèmes comme des défis plutôt que des menaces; 2) croire avec optimisme que les problèmes peuvent être résolus; 3) croire en ses propres habiletés à résoudre les problèmes; 4) reconnaître que le succès de la résolution de problèmes exige du temps, de l'effort et de la persévérance et 5) s'engager dans la résolution de problèmes plutôt que les éviter. La résolution rationnelle des problèmes reflète l'application méthodique et délibérée de techniques efficaces de résolution de problèmes. Lorsque confrontée à un problème, une personne qui adopte ce style de résolution aura tendance à recueillir les faits, identifier les obstacles, établir des objectifs réalistes, générer un nombre suffisant de solutions, évaluer leurs conséquences, comparer les solutions et faire un choix, implanter la solution retenue, faire un suivi et évaluer les résultats.

Une approche dysfonctionnelle se définit, quant à elle, par une orientation négative jumelée à un style de résolution impulsif/négligent ou un style évitant. Une telle

approche à l'égard des problèmes mène à des tentatives hâtives, partielles ou différées de résolution, ce qui rend plus difficile l'atteinte des objectifs escomptés. L'orientation négative implique une tendance générale à : 1) voir les problèmes comme des menaces au bien-être; 2) douter de ses propres habiletés à résoudre efficacement les problèmes et 3) devenir frustré lorsque confronté aux problèmes. Un style impulsif/négligent réfère à l'application désorganisée de techniques de résolution qui se solde par des tentatives généralement limitées, impulsives, irréfléchies, précipitées et inachevées. Les solutions sont identifiées à la hâte, sans tenir compte de leurs conséquences, et leur mise en œuvre est effectuée sans suivi et sans évaluation des résultats. Pour ce qui est du style évitant, il se caractérise par la procrastination, la passivité ou l'inaction. Il dénote une préférence marquée pour l'évitement des problèmes dans l'espoir que ces derniers se règlent par eux-mêmes où qu'une tierce personne en prenne la responsabilité.

Suivant ce modèle, la résolution de problèmes représente un important processus d'ajustement qui permet, lorsqu'il est efficace, de prévenir les effets néfastes des problèmes de la vie courante sur la santé physique et psychologique des individus (Nezu, Wilkins, & Nezu, 2004). Inversement, une résolution de problèmes inefficace peut être associée à diverses conséquences négatives, telle la détresse psychologique. Plusieurs études ont confirmé cette relation en démontrant qu'un faible niveau d'habiletés en résolution de problèmes sociaux est lié à un ensemble de troubles intériorisés, dont la dépression et l'anxiété, mais également à certains troubles extériorisés tels que la toxicomanie et l'agressivité (Chang, D'Zurilla, & Sanna, 2004). Certaines études se sont particulièrement intéressées à l'effet médiateur de la résolution de problèmes sociaux

dans la relation entre les problèmes quotidiens et leurs conséquences négatives pour la santé. Un effet médiateur décrit le processus par lequel une variable indépendante est susceptible d'influencer la variable dépendante (Rascle & Irachabal, 2001). L'identification de variables médiatrices dans la relation entre deux variables fait l'objet d'un intérêt croissant en psychologie de la santé, car d'un point de vue théorique, elle permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent obscures entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus. Qui plus est, lorsque l'intérêt pratique du chercheur porte principalement sur le potentiel de développement de programmes d'intervention, l'examen de l'effet médiateur (processus sous-jacent à une relation entre deux variables) est d'une grande importance pour l'identification des composantes critiques de ces programmes (MacKinnon & Luecken, 2008).

Une étude récente de Bell et D'Zurilla (2009) examine le rôle de la résolution de problèmes dans la relation entre les problèmes quotidiens et leurs conséquences sur la santé. L'étude a considéré à la fois certains troubles intériorisés (détresse psychologique, troubles somatiques) et extériorisés (comportements agressifs, intrusifs et bris de règles). Les résultats ont montré que chez les femmes, les composantes dysfonctionnelles de la résolution de problèmes sociaux jouent un rôle médiateur dans la relation entre les problèmes quotidiens et les troubles intériorisés et extériorisés. Aucun effet modérateur n'a été identifié chez les femmes, alors qu'un tel effet a été observé chez les hommes. Pour ces derniers, la relation entre les problèmes quotidiens et les troubles extériorisés est plus forte lorsque l'orientation négative à l'égard des problèmes est élevée. L'étude a également montré que chez les hommes, seule l'orientation négative semble exercer un

rôle médiateur, et ce, uniquement dans le cas des troubles intériorisés. Ce dernier résultat est compatible avec un certain nombre d'études qui mettent en lumière le rôle important de l'orientation négative à l'égard des problèmes dans le processus d'ajustement des individus (Gosselin, Dugas, & Ladouceur, 2002; Londahl, Tverskoy, & D'Zurilla, 2005; McMurran & Christopher, 2009), notamment son rôle médiateur dans la relation entre les problèmes quotidiens et la détresse psychologique (Kant et al., 1997).

La présente étude cherche donc à examiner, selon le modèle de résolution de conflits interrôles proposé (voir Figure 1), le rôle médiateur de la résolution de problèmes sociaux dans la relation entre certaines situations problématiques de la vie courante (conflits bidirectionnels entre le travail et la famille) et la détresse psychologique des hommes. La direction des conflits interrôles en relation avec la résolution de problèmes est peu considérée par la recherche, alors qu'elle pourrait permettre de nuancer l'effet de ces conflits sur différentes populations en tenant compte de la nature distinctive de l'ITF et de l'IFT.

En conséquence, les hypothèses de recherche suivantes sont formulées : H1) il existe une relation positive entre les deux formes de conflits interrôles (ITF et IFT); H2) il existe une relation positive entre les conflits interrôles et la détresse psychologique; et H3) la résolution de problèmes sociaux agit comme médiateur de la relation entre les conflits interrôles (ITF et IFT) et la détresse psychologique. À titre exploratoire, dans la mesure où la troisième hypothèse est confirmée, l'effet médiateur de la résolution de problèmes sociaux sera testé pour chacun des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent : TRAVAIL, PARENT et DUALITÉ.

Méthode

Déroulement et participants

L'échantillon de cette recherche est de type non probabiliste et se compose de volontaires. Les participants ont été contactés par courriel principalement à partir de répertoires publics d'entreprises de l'ensemble des régions du Québec. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire en ligne. Afin de prendre part à l'étude, les participants devaient être de sexe masculin, sans distinction d'âge ou d'état civil, occuper un emploi de gestionnaire ou de professionnel et avoir au moins un enfant à leur charge qui habite avec eux à temps plein ou à temps partiel. Au total, l'échantillon final comporte 291 participants.

La très grande majorité d'entre eux sont des gestionnaires (86 %). Près des trois quarts (72 %) des participants exercent leur profession dans le secteur privé et plus des deux tiers (68 %) sont des salariés. Un peu plus de la moitié des participants (52 %) travaillent pour une organisation 50 employés ou moins. Ils sont tous travailleurs à temps plein et consacrent en moyenne 46,53 heures ($\text{ÉT}=9,09$) par semaine à leur travail, incluant les heures supplémentaires. Ils ont en moyenne 2,24 enfants ($\text{ÉT}=1,04$) et une charge parentale à temps plein dans la plupart des cas (80 %). La grande majorité des participants ont moins de 49 ans (79 %). Le plus haut degré de scolarisation complété par les participants est de niveau universitaire dans 86 % des cas et tous cohabitent avec une conjointe. Ces dernières occupent, pour la plupart, un emploi rémunéré (87 %) et

plus des trois quarts (79 %) travaillent à temps plein. Le revenu familial moyen avant impôts est égal ou supérieur à 110 000 \$ pour 64 % des couples.

Instruments

Divers instruments de mesure ont été utilisés afin d'évaluer les variables à l'étude. Cette section présente les instruments ainsi que leurs coefficients alpha. Ces variables concernent les conflits interrôles, les profils d'engagement dans les rôles, la détresse psychologique et la résolution de problèmes sociaux.

Conflits interrôles. *L'Échelle sur les conflits interrôles* de Viviers, Lachance, Maranda et Ménard (2007) est composée de deux sous-échelles de 4 items chacune qui évaluent l'interférence du travail sur la famille (ITF) et l'interférence de la famille sur le travail (IFT). Les participants doivent indiquer leur degré d'accord sur une échelle de mesure de type Likert allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord) pour chacun des 8 énoncés. L'analyse factorielle réalisée par les auteurs de l'échelle démontre une structure à deux facteurs expliquant au total 67,8 % de la variance avec des coefficients de cohérence interne alpha de 0,88 (ITF) et 0,79 (IFT). Dans l'étude actuelle, ces coefficients sont respectivement de 0,84 et 0,71.

Profils d'engagement dans les rôles de vie. La version française (Lachance & Tétreau, 1999) du *Life Role Salience Scale* (LRSS) de Amatea, Cross, Clark, et Bobby (1986) évalue l'importance accordée à quatre rôles principaux (travail, parent, conjoint,

entretien de la maison) selon la valorisation des rôles et de l'engagement dans ces derniers. Les participants doivent indiquer leur degré d'accord avec les énoncés sur une échelle de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (tout à fait en accord). L'échelle présente des qualités psychométriques similaires à l'instrument original avec des coefficients alpha qui varient de 0,72 à 0,86. Comme les dimensions de valorisation et d'engagement sont fortement corrélées, seul l'engagement est retenu dans le cadre de la présente étude, et ce, en continuité avec les procédures suivies dans des études similaires (Campbell & Campbell, 1995; Fournier et al., 2009; Lachance & Tétreau, 1999). De plus, compte tenu des objectifs de recherche, seules les sous-échelles de travailleur (5 items) et de parent (5 items) sont conservées. Les coefficients alpha dans la présente étude sont de 0,83 pour l'engagement dans le rôle de travailleur et 0,72 pour le rôle de parent.

En concordance avec les résultats d'études comparables (Cinamon & Rich, 2002; Lachance et al., 2006; O'Neil & Greenberger, 1994), une analyse typologique réalisée à partir de l'échantillon de l'étude de Jean et Lachance (2012) a fait ressortir trois profils d'engagement dans les rôles¹. Les participants du profil DUALITÉ (n=113) présentent un engagement marqué dans les deux rôles, alors que les profils PARENT (n=79) et TRAVAIL (n=60) regroupent les participants ayant un engagement marqué dans un seul de ces rôles respectifs.

Détresse psychologique. L'Indice de détresse psychologique de l'Enquête de Santé Québec (IDPESQ-14) est une échelle qui permet de mesurer divers symptômes associés

au concept de détresse psychologique (Préville, Boyer, Potvin, Perrault, & Légaré, 1992). L'échelle est une traduction française du *Psychiatric Symptom Index* de Ilfeld (1976), adaptée pour une utilisation en mode autoadministrée. L'instrument évalue, à l'aide d'une échelle de type Likert de 1 (jamais) à 4 (très souvent), la fréquence de symptômes liés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité et les problèmes cognitifs en référant aux sept derniers jours. La version abrégée de 14 items présente des qualités psychométriques comparables à la version de 29 items, sa structure factorielle est stable et elle présente un coefficient alpha de 0,89 pour l'ensemble des items (Préville et al., 1992). Dans le cadre de la présente étude, le coefficient alpha de l'échelle se situe à 0,91.

Résolution de problèmes. L'Inventaire de résolution de problèmes sociaux (IRPS-R) de Gosselin, Dugas et Ladouceur (2002) est un questionnaire autoadministré de 52 items qui évalue comment les individus pensent, se sentent ou se comportent lorsqu'ils font face à des problèmes de la vie quotidienne. Le IRPS-R est une adaptation française du *Social Problem-Solving Inventory – Revised* (SPSI-R) de Maydeu-Olivares et D'Zurilla (1996). Les participants doivent indiquer à quel point l'énoncé présenté est vrai pour eux à partir d'une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout vrai) à 5 (extrêmement vrai). L'inventaire comprend cinq sous-échelles : 1) l'orientation positive à l'égard des problèmes (OPP; 5 items); 2) l'orientation négative à l'égard des problèmes (ONP; 10 items); 3) le style rationnel de résolution (SRR; 20 items); 4) le style impulsif/négligent (SIN : 10 items) et 5) le style évitant (SÉ : 7 items). Des scores élevés en OPP et en SRR (composantes constructives) et bas en ONP, SIN et SÉ

(composantes dysfonctionnelles) témoignent d'une habileté de résolution de problèmes sociaux élevée. À l'inverse, une faible habileté est associée à des scores élevés en ONP, SIN et SÉ et bas en OPP et SRR.

La structure à cinq facteurs de la version originale anglaise (SPSI-R) a été démontrée à l'aide d'analyses factorielles confirmatoires et présente des coefficients alpha pour les cinq sous-échelles allant de 0,76 à 0,95 (D'Zurilla, Nezu, & Maydeu-Olivares, 2002). La version française du questionnaire (IRPS-R) possède des qualités psychométriques similaires à la version anglaise et présente des coefficients alpha se situant de 0,72 à 0,93 (Gosselin et al., 2002). Les coefficients alpha de la présente étude sont de 0,68 (OPP), 0,88 (ONP), 0,92 (SRR), 0,79 (SIN) et 0,81 (SE).

Résultats

L'objectif de cette étude était de vérifier le rôle médiateur de la résolution de problèmes sociaux dans la relation entre chacune des formes de conflits interrôles (ITF et IFT) et la détresse psychologique (IDPESQ). Préalablement à cette vérification, un examen de la matrice de corrélations a été effectué afin notamment d'identifier les problèmes potentiels de colinéarité pouvant être associés à de trop fortes corrélations entre les variables, ce qui ne semble pas être le cas de la présente étude (voir Tableau 1). En adéquation avec hypothèses énoncées (H1 et H2), il existe une relation significative entre l'ITF et l'IFT ($r=0,50$, $p < 0,001$), de même qu'une relation significative entre les conflits interrôles et la détresse psychologique ($r=-0,33$, $p < 0,001$ avec l'ITF; $r=-0,35$, $p < 0,001$ avec l'IFT). Conformément aux attentes, il existe une relation significative

entre les composantes constructives (OPP et SRR) ainsi qu'entre les composantes dysfonctionnelles (ONP, SIN et SÉ) de la résolution de problèmes. L'analyse détaillée des composantes de la résolution de problèmes sociaux montre également que seules les composantes dysfonctionnelles présentent une relation significative notable ($r > 0,30$) avec la détresse psychologique et les conflits interrôles (IFT et ITF), en particulier l'orientation négative qui obtient la plus forte corrélation avec la détresse.

La vérification de l'effet médiateur a été effectuée à l'aide de la méthode largement répandue proposée par Baron et Kenny (1986). Pour qu'un effet soit qualifié de médiateur, trois conditions doivent être remplies. Tout d'abord, la variable indépendante (conflits interrôles) doit être reliée à la variable médiatrice (composantes de résolution de problèmes). Deuxièmement, la variable médiatrice doit être associée à la variable dépendante (détresse psychologique). Troisièmement, la variable indépendante doit être corrélée avec la variable dépendante². Un effet médiateur est observé lorsque la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante est significativement moindre lorsque la variable médiatrice est considérée. Si cette relation devient non significative, la médiation est dite complète. Dans le cas contraire, la médiation est qualifiée de partielle. Plusieurs formules permettent de tester si l'effet médiateur observé est significatif. Le test de Sobel (1982) est la formule la plus couramment utilisée (MacKinnon, Fairchild, & Fritz, 2007). Ce test se base toutefois sur la distribution normale, ce qui peut produire des résultats inexacts ou rendre difficile l'identification d'un réel effet médiateur (MacKinnon & Fairchild, 2009). Comme il est difficile de présumer d'une distribution normale, une vérification par le calcul d'intervalles de

confiance asymétriques peut être effectuée de façon complémentaire au test de Sobel afin d'augmenter la puissance statistique des analyses (MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets, 2002). Le programme PRODCLIN (version 2) peut servir à cette fin (MacKinnon, Fritz, Williams, & Lockwood, 2007). Ce programme permet de calculer les limites inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance. Lorsque ces limites ne contiennent pas la valeur zéro, l'effet médiateur identifié est considéré comme statistiquement significatif.

Sur la base du processus de résolution de problèmes sociaux (voir Figure 1), comme décrit par le modèle de D'Zurilla, Nezu et Maydeu-Olivares (2004), une analyse de type acheminatoire a été réalisée afin de vérifier les conditions de médiation précitées. Comme cette méthode d'analyse fait appel à la régression multiple, certains contrôles sous-jacents aux analyses ont été effectués. La présence de valeurs extrêmes a été vérifiée à l'aide de trois analyses multivariées (calcul de la distance de Mahalanobis, de la distance de Cook et de la force de levier). De plus, l'examen des représentations graphiques des valeurs résiduelles produites par les équations de régression a servi à la vérification des postulats de normalité, d'homocédasticité et de linéarité. Les calculs effectués n'ont pas montré de valeur extrême pouvant compromettre les résultats des analyses. De même, l'examen des valeurs résiduelles a permis de croire que les postulats étaient respectés puisqu'aucun patron de relation n'est apparu et que les points semblaient se distribuer de façon aléatoire. En somme, ces vérifications additionnelles appuient la robustesse des analyses réalisées.

Conformément à la procédure d'analyse acheminatoire, une régression multiple a été réalisée sur chaque variable endogène du modèle (détresse psychologique et composantes de la résolution de problèmes) en fonction de toutes les variables qui la précède, pour un total de six régressions multiples. Les résultats obtenus indiquent que seules deux composantes de la résolution de problèmes, l'orientation négative (ONP) et le style impulsif/négligent (SIN), répondent aux conditions de Baron et Kenny (1986) et permettent d'expliquer la relation entre les conflits interrôles, exclusivement l'IFT, et la détresse psychologique (IDPESQ). Cependant, l'examen de la contribution unique du SIN (corrélation semi-partielle au carré) à la variance expliquée de l'IDPESQ a montré qu'elle était négligeable avec une proportion d'à peine 1 % ($Sr^2=0,009$) dans le modèle. Conséquemment, seule l'ONP, avec une proportion de variance expliquée de l'IDPESQ de 13,4 % ($Sr^2=0,134$) a été retenue comme médiateur pour les analyses subséquentes.

Comme la relation entre l'IFT et l'IDPESQ devenait non significative lorsque la variable ONP était contrôlée statistiquement, l'effet médiateur observé a pu être qualifié de complet. Cet effet s'est révélé significatif au test de Sobel ($Z=4,56$, $p < 0,001$) et l'analyse par intervalle de confiance asymétrique a confirmé le résultat (voir Tableau 2). La variance de la détresse psychologique expliquée par ce modèle médiateur est de 0,38 (R^2 ajusté, $p < 0,001$). À titre exploratoire, des analyses ont été effectuées afin de vérifier l'effet médiateur de l'ONP selon le profil d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. La même procédure a été utilisée afin d'examiner les effets médiateurs. Comme dans le cas de l'échantillon global, l'effet médiateur de l'ONP est complet et n'est présent qu'en ce qui concerne l'interférence de la famille sur le travail (IFT). Cet

effet est observé pour chacun des profils d'engagement (voir Tableau 2). La proportion de variance de la détresse psychologique expliquée par ces modèles médiateurs significatifs varie de 0,30 à 0,37 (R^2 ajusté, $p < 0,001$).

En somme, les analyses réalisées ont révélé un lien positif significatif entre l'ITF et l'IFT de même qu'une relation positive significative entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. Les résultats d'analyse ont également révélé le rôle médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes dans la relation entre l'interférence de la famille sur le travail et la détresse psychologique. Enfin, le rôle médiateur de l'orientation négative a été observé pour chacun des trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent.

Une vérification de la taille échantillonnale nécessaire à l'atteinte d'une puissance statistique adéquate à la détection des effets médiateurs a été réalisée sur la base des lignes directrices proposées par Fritz et MacKinnon (2007). Les vérifications effectuées révèlent que la taille de l'échantillon nécessaire afin d'obtenir une puissance de 0,80 pour le test de Sobel et le test par intervalle de confiance asymétrique (PRODCLIN) se situe en deçà de la taille de l'échantillon global utilisé aux fins d'analyses. Cette vérification a permis de constater que les analyses effectuées possèdent la puissance nécessaire à l'identification d'effets médiateurs. En ce qui concerne la vérification de l'effet médiateur selon les profils d'engagement, les tailles échantillonnales nécessaires à une puissance de 0,80 sont légèrement supérieures à la taille des échantillons utilisés pour chacun des trois profils d'engagement. Les effets médiateurs identifiés concordent toutefois avec les résultats obtenus à l'aide de l'échantillon global.

Discussion

Cette étude avait comme objectif principal de vérifier le rôle médiateur de la résolution de problèmes sociaux dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. Elle visait également, le cas échéant, à comparer cet effet médiateur selon les profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Cette section discute des résultats obtenus en lien avec les hypothèses de recherche.

Les résultats obtenus appuient la première hypothèse et révèlent la présence d'une corrélation modérée entre l'interférence du travail sur la famille et l'interférence de la famille sur le travail. Dans la mesure où les interférences entre les sphères familiale et professionnelle (ITF et IFT) peuvent s'influencer mutuellement, une corrélation entre ces deux types de conflits est généralement attendue, et ce, même si ces deux concepts sont considérés comme distincts (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2004). Il a également été démontré que les conflits interrôles (ITF et IFT) sont liés à la détresse psychologique, conformément à la seconde hypothèse de recherche. Ainsi, plus il y a de conflits interrôles, plus le niveau de détresse psychologique est élevé indépendamment de la source d'interférence. Ce résultat permet de constater que la détresse psychologique rapportée par les pères n'est pas uniquement tributaire des pressions et des exigences du domaine professionnel, mais également de la sphère familiale. Il est ainsi permis d'avancer que la qualité des expériences issues de la diversité des rôles de vie, notamment le travail et la famille, puisse être liée à la santé psychologique des hommes (Barnet et al., 1992).

Les résultats montrent également que la détresse psychologique est essentiellement liée aux composantes dysfonctionnelles de la résolution de problèmes sociaux, particulièrement en ce qui concerne l'orientation négative. Ce résultat est compatible avec les conclusions d'études antérieures (D'Zurilla et al., 2002; Nezu et al., 2004) et peut être attribuable au fait qu'il s'agit, dans les deux cas, d'un construit psychologique négatif et que les outils qui mesurent des aspects négatifs produisent des résultats qui peuvent être plus corrélés entre eux en raison de facteurs liés à la personnalité (Spector, 2006).

En complément aux effets directs identifiés, les résultats de la présente étude appuient la troisième hypothèse de recherche et le rôle de la résolution de problèmes sociaux, précisément de l'orientation négative à l'égard des problèmes (ONP), comme médiateur de la relation entre l'interférence de la famille sur le travail (IFT) et la détresse psychologique. Cet effet médiateur de l'ONP concorde avec les résultats de Bell et D'Zurilla (2009) ainsi que ceux de Kant, D'Zurilla et Maydeu-Olivares (1997) relativement à la dépression et à l'anxiété chez les hommes. L'effet médiateur identifié se révèle ici complet, ce qui suggère que l'ensemble de la détresse psychologique prédite par l'IFT s'explique par l'orientation négative des hommes à l'égard de ce type de problèmes.

Ainsi, dans le contexte spécifique de la relation entre l'IFT et la détresse chez des hommes gestionnaires et professionnels, l'effet médiateur de la résolution de problèmes ne semble pas être un processus cognitif et comportemental, comme proposé par D'Zurilla, Nezu et Maydeu-Olivares (2004), mais essentiellement d'ordre cognitif. Il

réfère à la tendance de certains hommes à adopter une orientation négative à l'égard des problèmes, c'est-à-dire à voir généralement les interférences de la famille sur le travail comme des menaces à leur bien-être, à douter de leurs propres habiletés à résoudre ce type de conflits et à devenir frustrés lorsqu'ils surviennent. Comme le milieu organisationnel est généralement rigide envers les interférences du milieu familial et que cette situation ne semble pas s'améliorer (Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, 2001; Najem & Tremblay, 2010), il est possible que les interférences de la famille sur le travail soient perçues d'emblée par les gestionnaires et professionnels comme des problèmes difficiles à gérer et qu'ils soient ipso facto associés à la détresse psychologique par l'effet médiateur de l'ONP. Cela pourrait également expliquer l'absence de l'effet médiateur de l'ONP dans la relation entre l'ITF et la détresse psychologique. Dans la mesure où la famille est habituellement plus flexible que le milieu professionnel, les interférences en provenance du travail seraient moins problématiques pour les hommes, ces derniers comptant sur l'adaptabilité du milieu familial.

La relation entre l'ITF et la détresse psychologique des hommes pourrait donc être médiatisée par d'autres facteurs que l'orientation négative à l'égard des problèmes. Cette explication est compatible avec les conclusions d'une étude de Pearlin et Schooler (1978) portant sur les ressources psychologiques mobilisées de même que les stratégies d'ajustement utilisées en réaction aux problèmes dans les rôles de vie (conjoint, parent, travail et économie du ménage) et leurs relations avec la diminution de la détresse. Leurs résultats ont indiqué que les caractéristiques psychologiques (p. ex., estime de soi, lieu

de contrôle) se révèlent plus utiles dans la gestion des problèmes difficilement contrôlables, comme le travail et l'économie familiale, alors que les stratégies d'ajustement (p. ex., celles visant à changer la situation ou à en contrôler la signification ou les effets) se montrent plus efficaces dans les domaines où les efforts personnels pouvaient faire une différence, par exemple dans les rôles de parent et de conjoint. Des recherches supplémentaires seraient nécessaires afin d'approfondir le rôle du contrôle sur les domaines de vie de même que la flexibilité de ces derniers dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique.

Il pourrait également être pertinent de s'intéresser aux conséquences positives sur la santé psychologique d'une résolution efficace des conflits interrôles. À cette fin, il est proposé d'élargir le modèle utilisé afin d'examiner le rôle spécifique des composantes constructives du processus de résolution de problèmes, notamment celle de l'orientation positive. Cela permettrait d'obtenir un portrait plus complet du rôle de la résolution de problèmes sociaux dans la relation complexe entre l'engagement dans de multiples rôles de vie et son impact sur la santé des hommes, notamment le bien-être psychologique.

En ce qui concerne la question de recherche, à savoir s'il existe des distinctions entre les profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent relativement au rôle médiateur de la résolution de problèmes, les résultats sont identiques à ceux obtenus en tenant compte de l'échantillon global. En effet, pour l'ensemble des profils identifiés, l'orientation négative à l'égard des problèmes agit comme médiateur de la relation entre l'interférence de la famille sur le travail et la détresse psychologique. Ce résultat suggère que le rôle médiateur de l'orientation négative n'est pas tributaire du degré

d'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. Ainsi, que les hommes soient engagés de façon marquée dans un seul rôle (profils TRAVAIL et PARENT) ou dans les deux rôles (profil DUALITÉ), l'orientation négative à l'égard des problèmes détermine le même processus par lequel l'interférence de la famille sur le travail est susceptible d'influencer leur niveau de détresse psychologique. Ce résultat conforte le rôle prépondérant que semble jouer cette composante dysfonctionnelle de la résolution de problèmes en lien avec la santé psychologique (Chang, D'Zurilla, & Sanna, 2009). L'orientation négative à l'égard des problèmes est d'ailleurs identifiée dans les études comme la composante de la résolution de problèmes où une difficulté est généralement observée (Robichaud & Dugas, 2005), ce qui en fait véritablement une variable d'intérêt pour l'étude des conflits entre le travail et la famille.

Conclusion

La présente recherche avait pour but de contribuer à une meilleure compréhension de certains mécanismes d'apparition de la détresse psychologique chez l'homme, population souvent négligée dans les études portant sur les conflits interrôles et leurs impacts sur la santé psychologique. Elle tire son originalité de son intérêt pour la résolution de problèmes sociaux et de son rôle dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique chez une population particulièrement à risque de vivre de tels conflits, à savoir les gestionnaires et les professionnels.

Les principales limites liées à cette recherche sont d'ordre méthodologique. Dans un premier temps, elle fait appel à un devis transversal qui ne procure qu'une image

instantanée des variables mesurées. Comme soulevé par MacKinnon et Fairchild (2009), seul un devis longitudinal pourrait permettre de démontrer la présence d'un effet médiateur dans le temps. De plus, l'échantillon utilisé est composé d'hommes gestionnaires et professionnels vivant presque exclusivement au sein de familles à double revenu, ce qui limite la généralisation des résultats. Finalement, il est possible que la participation volontaire des pères ait été motivée par un intérêt accru pour les questions liées à la famille, ce qui soulève un questionnement quant à la représentativité de ces derniers par rapport à la population des hommes en général.

L'un des apports les plus importants de cette recherche concerne le rôle de l'orientation négative à l'égard des problèmes, identifié comme médiateur de la relation entre l'interférence de la famille sur le travail et la détresse psychologique. D'un point de vue pratique, ce résultat soulève un questionnement quant à l'élaboration de programmes d'intervention portant sur l'acquisition et le développement d'habiletés de résolution de problèmes en contexte de conflits interrôles. Il pourrait notamment être pertinent d'interroger l'utilisation d'outils d'intervention orientés uniquement sur les compétences, par exemple la résolution rationnelle, sans intégrer l'attitude à l'égard des problèmes. Il serait également souhaitable, comme soulevé par D'Zurilla, Chang et Sanna (2004), de poursuivre les recherches en considérant l'évaluation de l'efficacité d'activités de développement des habiletés de résolution de problèmes à l'attention des gestionnaires et professionnels. Si elles s'avèrent efficaces pour la santé des individus, de telles initiatives de développement seraient bénéfiques à la fois pour les entreprises, les travailleurs et leur famille.

Références

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & 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.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family, 48*(4), 831-838.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations, 61*(2), 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and Family, 54*(2), 358-367.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Bell, A. C., & D'Zurilla, T. J. (2009). The influence of social problem-solving ability on the relationship between daily stress and adjustment. *Cognitive Therapy and Research, 33*(5), 439-448.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.
- Campbell, K. M., & Campbell, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: Some construct validation evidence from a sample of nonprofessional women. *Educational and Psychological Measurement, 55*(2), 317-328.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515-535.

- Carlson, D. S., & Kacmar, K. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Chang, E. C., D'Zurilla, T. J., & Sanna, L. J. (Éds.). (2004). *Social problem solving: Theory, research, and training*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Chang, E. C., D'Zurilla, T. J., & Sanna, L. J. (2009). Social problem solving as a mediator of the link between stress and psychological well-being in middle-adulthood. *Cognitive Therapy and Research*, 33(1), 33-49.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. (2001). *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Un plan d'action*. Québec : Gouvernement du Québec.
- D'Zurilla, T. J., Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2004). Social problem solving: Current status and future directions. Dans E. C. Chang, T. J. D'Zurilla & L. J. Sanna (Éds.), *Social problem Solving: Theory, Research, and Training* (pp. 241-253). Washington, DC: American Psychological Association.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1982). Social problem-solving in adults. Dans P. Kendal (Éd.), *Advances in cognitive-behavioral research and therapy* (Vol. 4, pp. 201-274). New York: Academic Press.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2002). *Social problem-solving inventory — revised (SPSI-R): Technical manual*. North Tonawanda: Multi-health Systems.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2004). Social Problem Solving: Theory and Assessment. Dans E. C. Chang & T. J. D'Zurilla (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 11-27). Washington, DC: American Psychological Association.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa : Division de la santé des collectivités, Santé Canada.
- Fairchild, A. J., & MacKinnon, D. P. (2009). A general model for testing mediation and moderation effects. *Prevention Science*, 10(2), 87-99. doi: 10.1007/s11121-008-0109-6

- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career path and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 321-331.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science, 18*(3), 233-239. doi: 10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x
- Frone, M. R., & Russell, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*(4), 483-496.
- Gosselin, P., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (2002). Inquiétude et résolution de problèmes sociaux : Le rôle de l'attitude négative face au problème. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive, 12*(2), 49-58.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior, 34*(2), 133-153.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(4), 559-574. doi: 10.1348/096317906x163081
- Ilfeld, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports, 39*(3, Pt 2), 1215-1228.
- Janzen, B. L., Muhajarine, N., & Kelly, I. W. (2007). Work-family conflict, and psychological distress in men and women among Canadian police officers. *Psychological Reports, 100*(2), 556-562.

- Jean, E., & Lachance, L. (2012). Étude des conflits interrôles chez des pères gestionnaires et professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie. *Manuscrit à soumettre pour publication*.
- Johnson, K. L., Lero, D. S., & Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 Statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de, Université de Guelph.
- Kant, G. L., D'Zurilla, T. J., & Maydeu-Olivares, A. (1997). Social problem solving as a mediator of stress-related depression and anxiety in middle-aged and elderly community residents. *Cognitive Therapy and Research*, 21(1), 73-96.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels. *Revue Canadienne de Counseling*, 39(3), 145-167.
- Lachance, L., Gilbert, M.-H., & Tétreau, B. (2006). Étude des conflits entre le travail rémunéré et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe. *Carrièreologie*, 10(3), 483-506.
- Lachance, L., & Tétreau, B. (1999). Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française de Life Role Salience Scale. *Revue Canadienne de Counseling*, 33(3), 246-256.
- Londahl, E. A., Tverskoy, A., & D'Zurilla, T. J. (2005). The relations of internalizing symptoms to conflict and interpersonal problem solving in close relationships. *Cognitive Therapy and Research*, 29(4), 445-462.
- MacKinnon, D. P., & Fairchild, A. J. (2009). Current directions in mediation analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 16-20. doi: 10.1111/j.1467-8721.2009.01598.x
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614. doi: 10.1146/annurev.psych.58.110405.085542
- MacKinnon, D. P., Fritz, M. S., Williams, J., & Lockwood, C. M. (2007). Distribution of the product confidence limits for the indirect effect: Program PRODCLIN. *Behavior Research Methods*, 39(3), 384-389.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104. doi: 10.1037/1082-989x.7.1.83

- MacKinnon, D. P., & Luecken, L. J. (2008). How and for whom? Mediation and moderation in health psychology. *Health Psychology, 27*(2, Suppl), S99-S100. doi: 10.1037/0278-6133.27.2(Suppl.).S99
- Maydeu-Olivares, A., & D'Zurilla, T. J. (1996). A factor-analytic study of the social problem-solving inventory: An integration of theory and data. *Cognitive Therapy and Research, 20*(2), 115-133.
- McMurrin, M., & Christopher, G. (2009). Social problem solving, anxiety, and depression in adult male prisoners. *Legal and Criminological Psychology, 14*(1), 101-107.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2004). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 215-232.
- Morin, E. M., & Gagné, C. (2009). *Donner un sens au travail : Promouvoir le bien-être psychologique*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).
- Najem, E., & Tremblay, D.-G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? *Revue intervention économique, 41*, 1-11.
- Nezu, A. M. (2004). Problem solving and behavior therapy revisited. *Behavior Therapy, 35*(1), 1-33.
- Nezu, A. M., & Ronan, G. F. (1985). Life stress, current problems, problem solving, and depressive symptoms: An integrative model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 53*(5), 693-697.
- Nezu, A. M., Wilkins, V. M., & Nezu, C. M. (2004). Social problem solving, stress, and negative affect. Dans E. C. Chang & T. J. D'Zurilla (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 49-65). Washington, DC: American Psychological Association.
- O'Neil, R., & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage & the Family, 56*(1), 101-112.
- Pacaud, P., Gourdes-Vachon, I., & Tremblay, S. (2011). *Les pères du Québec: Les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants, évolution et données récentes*. Québec : Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Famille et Aînés. Repéré à <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/les-Peres-du-Qc.pdf>

- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21. doi: 10.2307/2136319
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Montréal : Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.
- Rascle, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, 64(2), 97-118.
- Robichaud, M., & Dugas, M. J. (2005). Negative problem orientation (Part I): Psychometric properties of a new measure. *Behavior Research and Therapy*, 43(3), 391-401.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Dans S. Leinhardt (Éd.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. doi: 10.1177/1094428105284955
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., & Manseau, S. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2005). Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? *Revue Canadienne de Counseling*, 39(3), 168-186.

- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2007). *Étude des facteurs psychosociaux et organisationnels associés à la santé psychologique des ophtalmologistes québécois*. Québec : Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2008). Burnout, psychological distress, and overwork: the case of Quebec's ophthalmologists. *Canadian Journal of Ophthalmology*, 43(5), 535-546.

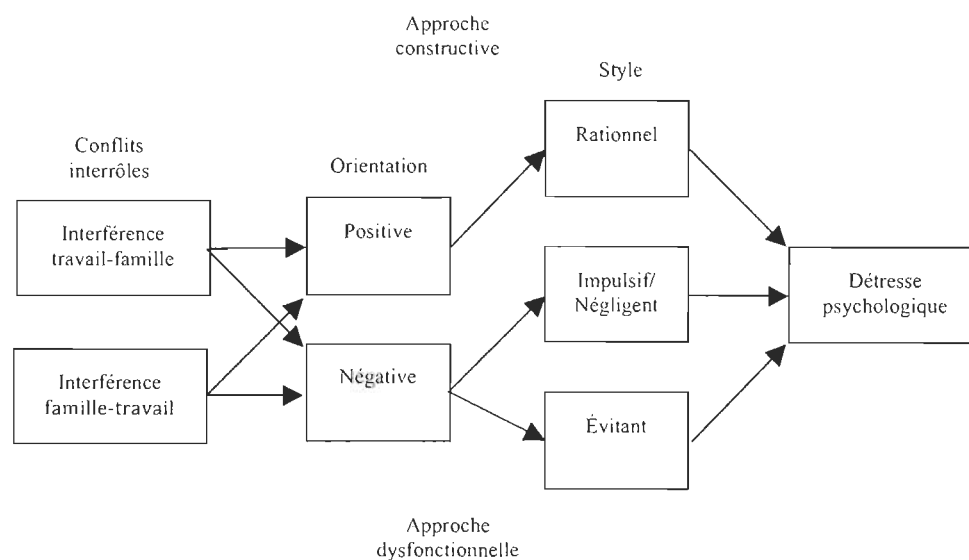


Figure 1. Processus de résolution des conflits interrôles en lien avec la détresse psychologique basé sur le modèle de résolution de problèmes sociaux à cinq composantes de D’Zurilla, Nezu et Maydeu-Olivares (2002).

Tableau 1

Intercorrélations, moyennes et écarts-types des variables à l'étude (N=291)

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ITF	1							
2. IFT	0,50 ***	1						
3. OPP	-0,08	-0,15 **	1					
4. ONP	0,22 ***	0,35 ***	-0,46 ***	1				
5. SRR	-0,11 *	-0,10 *	0,57 ***	-0,22 ***	1			
6. SIN	0,14 **	0,22 ***	-0,16 **	0,47 ***	-0,40 ***	1		
7. SÉ	0,16 **	0,36 ***	-0,36 ***	0,65 ***	-0,24 ***	0,53 ***	1	
8. IDPESQ	0,33 ***	0,35 ***	-0,17 **	0,58 ***	-0,08	0,35 ***	0,37 ***	1
<i>M</i>	3,33	2,39	13,15	7,00	46,62	7,67	3,89	23,07
<i>ÉT</i>	1,22	1,00	3,34	5,93	12,77	5,20	4,05	15,05

Note. ITF = Interférence du travail sur la famille ; IFT = Interférence de la famille sur le travail, OPP = Orientation positive à l'égard des problèmes, ONP = Orientation négative à l'égard des problèmes, SRR = Style résolution rationnelle, SIN = Style impulsif/négligent, SÉ = Style évitant, IDPESQ = Indice de détresse psychologique de l'Enquête de Santé Québec (14 items).

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$

Tableau 2

Coefficients de régression standardisés de l'interférence de la famille sur le travail avant et après le contrôle statistique de l'orientation négative à l'égard des problèmes (ONP) dans la prédiction de la détresse psychologique (N=291)

Groupe cible	Avant contrôle ONP	Après contrôle ONP	Statistique du test de Sobel	Intervalle de confiance asymétrique ^b ($p < 0,05$)	
	β	β	Z	Limite inférieure	Limite supérieure
Échantillon global	0,25***	0,08	4,56***	1,49	3,65
Profils ^a (N=252)					
DUALITÉ (n=113)	0,21*	0,09	2,19*	0,32	3,50
TRAVAIL (n=60)	0,33*	0,15	2,30*	0,59	4,33
PARENT (n=79)	0,31*	0,08	3,07**	1,49	5,84

^aPour les profils, l'échantillon retenu est composé de 252 hommes en raison du retrait de 39 participants dont les conjointes n'occupaient pas un emploi rémunéré.

^bLorsque l'intervalle de confiance ne contient pas la valeur 0, l'effet médiateur est significatif.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,001$. *** $p < 0,001$.

Notes de bas de page

- 1 Comme il semble que le statut d'emploi combiné des conjoints (famille à deux emplois) joue un rôle prédominant dans l'engagement des hommes dans le rôle de parent (Pacaud, Gourdes-Vachon, & Tremblay, 2011), l'échantillon retenu dans le cadre de l'étude en question est composé de 252 en raison du retrait de 39 participants dont les conjointes n'occupaient pas un emploi rémunéré.
- 2 Selon Fairchild et MacKinnon (2009), la médiation peut néanmoins exister (dans certaines situations) même en l'absence, au préalable, d'une relation significative entre la variable indépendante et la variable dépendante.

Discussion générale

La présente thèse avait pour objectif général d'examiner les liens entre l'engagement dans les rôles de vie, les conflits interrôles, la résolution de problèmes sociaux et la détresse psychologique chez une population d'hommes gestionnaires et professionnels. Comme le travail et la famille représentent habituellement les rôles de vie les plus signifiants pour les individus (Werbel & Walter, 2002) et que l'engagement dans l'une de ces sphères d'activité peut interférer sur le temps et l'énergie disponibles pour l'autre sphère (Bagger et al., 2008), le premier article a proposé une classification des hommes selon leur degré d'engagement dans les rôles.

En tenant compte des profils identifiés, le second article a vérifié l'effet médiateur de la résolution de problèmes sociaux dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. Le texte qui suit rappelle dans un premier temps les particularités de la méthode utilisée et les points saillants des résultats obtenus. Sont par la suite abordées les forces et les limites des études, leurs retombées potentielles, de même que les pistes de recherches futures.

Particularités de la méthode

Les données recueillies dans le cadre de cette thèse ont été obtenues par le biais d'un questionnaire en ligne. Au cours des dernières années, le développement rapide d'Internet et de ses divers usages a provoqué une forte croissance de l'utilisation du Web dans la recherche scientifique. Internet est un outil particulièrement intéressant pour les

chercheurs en psychologie, principalement parce qu'il permet l'accès à un très large nombre de participants potentiels à un très faible coût. En effet, alors que les modes de collecte plus traditionnels nécessitent de nombreuses dépenses logistiques, le questionnaire Web comporte peu de frais lorsque sa mise en ligne est effectuée (Buchanan & Smith, 1999). Qui plus est, comme l'ensemble du processus est automatisé, le coût marginal de chaque nouveau participant demeure très faible. Autre avantage, le questionnaire en ligne est beaucoup plus flexible et moins exposé aux erreurs de réponse que le questionnaire papier-crayon. Le Web permet notamment de contrôler et d'orienter la progression dans le questionnaire en fonction des réponses précédentes, minimise les problèmes d'interprétation des consignes (p. ex., sauts de questions) et élimine les erreurs liées à la retranscription manuelle des données (Kraut et al., 2004). En plus d'assurer l'intégrité des données au même titre que les autres modes de collecte (McGraw, Tew, & Williams, 2000), de plus en plus d'écrits scientifiques en psychologie démontrent que les recherches ayant recours à Internet pour la collecte de données obtiennent des résultats qui concordent avec ceux obtenus par des méthodes plus traditionnelles, et ce, pour divers construits psychologiques (Gosling, Vazire, Srivastava, & John, 2004).

Bien que ce mode de collecte possède de multiples avantages, les défis sont nombreux pour le chercheur. L'un des enjeux concerne la déontologie de la recherche. Même si l'utilisation d'Internet ne comporte pas plus de risques que les autres formes d'outils de collecte, un changement s'opère dans la nature de certains de ces risques de même que dans la capacité du chercheur à identifier ou assister les participants en cas de

besoin (Kraut et al., 2004). Dans le présent cas, les données ont été recueillies et conservées sur les serveurs informatiques sécurisés d'un établissement universitaire. Les participants ne couraient aucun risque psychologique, physique ou social. Toutefois, il est possible que la participation à la recherche ait amené des participants à prendre conscience de leur réalité et de certaines de leurs difficultés. En cas d'inconfort à la suite de la participation à la recherche, le questionnaire en ligne indiquait clairement les coordonnées d'une clinique universitaire de psychologie et celles du responsable du projet. En ce qui concerne le consentement des participants, la recherche s'adressait à des parents gestionnaires et n'impliquait pas de personnes de moins de 18 ans. Le consentement des parents ou tuteurs n'était donc pas nécessaire. Toutefois, comme le processus de collecte s'effectuait en ligne et qu'il était anonyme, le consentement ne pouvait se faire par écrit. La page d'accueil prévoyait donc un consentement sur le Web préalable à l'accès au questionnaire. Un énoncé stipulait qu'en appuyant sur le bouton d'accès, le participant déclarait avoir lu et compris l'ensemble des informations présentées. Un hyperlien permettait également de visualiser le certificat d'éthique autorisant le projet de recherche.

Un deuxième enjeu concerne l'élaboration du questionnaire. Le réseau Internet et les nombreux outils informatiques disponibles offrent aujourd'hui la possibilité d'effectuer de larges enquêtes à peu de frais. Cette démocratisation de la collecte de données a conduit à une prolifération des questionnaires en ligne et il peut être, par conséquent, très difficile de distinguer les études scientifiques des autres. Les participants potentiels étant souvent « bombardés » de sollicitations en ligne et de

sondages téléphoniques, la conception du questionnaire Web doit être de qualité et doit s'adapter aux objectifs de la recherche (Couper, 2000). Afin de maximiser le nombre d'accès, d'éviter les abandons et de minimiser les erreurs lors de l'entrée des données, il importe notamment de s'assurer que la conception du questionnaire demeure simple, d'une durée raisonnable et que son utilisation soit facile pour tous les utilisateurs (Daley, McDermott, Brown, & Kittleson, 2003). Dans le cadre de la présente recherche, des essais préliminaires ont été effectués afin d'estimer le temps de passation du questionnaire et de s'assurer de la fluidité du processus de collecte pour le participant. Le nom de domaine « travailfamille.com » a été enregistré auprès d'un organisme spécialisé et accrédité par le l'Autorité canadienne pour les enregistrements Internet (ACEI). Ce nom de domaine a constitué le lien unique utilisé pour la promotion de la recherche et l'accès au questionnaire. À partir de la page d'accueil de la recherche, les participants étaient redirigés sur un serveur universitaire sécurisé. Afin de marquer le caractère scientifique de la recherche et de rassurer les participants quant à la sécurité des données, l'adresse du serveur de l'université hôte était conservée dans la barre de navigation du fureteur Web tout au long du processus de collecte.

Un troisième enjeu concerne l'échantillonnage. À l'instar des questionnaires par la poste, l'utilisation du Web ne permet pas de vérifier si le participant ayant rempli le questionnaire est une personne non sollicitée ou non admissible (Daley et al., 2003). Même lorsqu'un code d'accès personnalisé est fourni, il est très difficile d'attester que le participant est bien le destinataire initial. Lorsque l'anonymat est requis, il est par ailleurs problématique de détecter les participants ayant rempli le questionnaire à

plusieurs reprises. Alors que la recherche sous supervision directe (p. ex., en laboratoire) permet au chercheur de vérifier certaines caractéristiques du participant (sexe, âge, identité) et de surveiller ses comportements, l'utilisation d'Internet prive le chercheur d'une certaine forme de contrôle sur l'environnement de recherche. À moins de minimiser ce risque par l'utilisation d'un système de contrôle à distance (p. ex., une caméra Web), il apparaît clair que l'impact de facteurs ou d'événements aléatoires qui peuvent influencer le participant est inconnu au chercheur. L'ensemble des préoccupations précédemment énoncées devrait pousser le chercheur à prétester les instructions et le questionnaire d'une façon plus approfondie qu'il ne le ferait en laboratoire. Dans le présent cas, l'adresse Internet du projet ainsi qu'un code d'accès étaient intégrés aux communications, invitations et rappels envoyés aux participants potentiels. Afin d'assouplir les procédures de collecte tout en assurant un contrôle acceptable de la participation, cette clé d'authentification n'était pas personnalisée. Autrement dit, la même clé était envoyée à tous les participants potentiels. Néanmoins, seules les personnes rejointes dans le cadre du projet étaient en possession des deux informations : l'adresse Internet et le code d'accès.

Une autre préoccupation importante liée à ce troisième enjeu concerne la représentativité de l'échantillon et la généralisation des résultats. En règle générale, la composition aléatoire des numéros de téléphone d'une population donnée à partir d'une liste à jour permet, dans les meilleures conditions, d'obtenir un échantillon aléatoire représentatif de cette population. Même si le taux d'accès à Internet des ménages canadiens s'élève à près de 80 % (Statistiques Canada, 2010), ce taux varie selon les

régions, la composition et le revenu des ménages et il est ainsi beaucoup plus difficile d'obtenir une telle représentativité à partir des utilisateurs d'Internet. D'autre part, les enquêtes sur le Web obtiennent généralement un faible taux de réponse (Kraut et al., 2004). Bien que ce taux soit très variable selon la population à l'étude, ce dernier peut en moyenne être inférieur de 10 % au taux obtenu par la poste (Shih & Fan, 2008). Comme dans le cas des questionnaires papier-crayon, s'il existe une probabilité que les participants et les non-participants puissent différer d'une manière importante sur un ensemble de variables, ce mode de collecte peut générer un biais dû à la non-réponse de ces individus (Groves & Peytcheva, 2008; Herrero & Meneses, 2006; Hoonakker & Carayon, 2009). Dans l'ensemble, cette conjoncture rend actuellement la généralisation des résultats issus d'un tel échantillon plus problématique qu'avec les autres modes de collecte de données (Fricker, Galesic, Tourangeau, & Yan, 2005; Kraut et al., 2004).

Un dernier enjeu est lié aux instruments de mesure. L'utilisation d'Internet soulève inévitablement une interrogation à l'égard de la perte potentielle des qualités psychométriques des instruments ayant initialement été développés en version papier-crayon. Même si la réponse à cette question demeure incertaine, plusieurs recherches tendent à démontrer que l'utilisation d'Internet permet de reproduire la cohérence interne et la structure factorielle de divers instruments de mesure liées à la personnalité (Herrero & Meneses, 2006; Salgado & Moscoso, 2003). Toutefois, comme le transfert d'un questionnaire papier-crayon en version Web limite la capacité à exercer un contrôle sur les éléments externes pouvant influencer le déroulement du test, il demeure prudent de ne pas considérer comme acquis le maintien des qualités psychométriques. Ainsi, ces

qualités devraient être démontrées pour chaque instrument de mesure lorsque cela est jugé nécessaire (Buchanan & Smith, 1999). Dans le cadre de la présente thèse, la version papier-crayon de chacun des instruments a été directement transférée en version Web sans modification de contenu. Bien qu'elles ne soient pas présentées dans les articles, des analyses ont été effectuées et les résultats ont permis de démontrer que les versions en ligne et papier-crayon des instruments utilisés possèdent des qualités psychométriques comparables en ce qui concerne leur structure factorielle et leurs coefficients alpha.

Principaux résultats

Première étude

Les analyses effectuées dans le cadre du premier article ont permis de faire ressortir trois profils d'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. Ainsi, en accord avec plusieurs études antérieures (Cinamon & Rich, 2002b; Fournier, Lachance, & Bujold, 2009; Lachance, Gilbert, & Tétreau, 2006), le profil DUALITÉ représente les individus qui rapportent un engagement marqué dans les deux rôles alors que les individus des profils TRAVAIL et PARENT rapportent un fort niveau d'engagement dans un seul de ces rôles. Toutes proportions gardées, ces profils diffèrent à plusieurs niveaux. Le profil PARENT, lorsque comparé aux autres profils, est composé d'hommes qui occupent davantage un emploi de professionnels (plutôt que de gestionnaire) et ce, dans le secteur public et parapublic. Comme ils consacrent

également moins d'heures à leur travail et plus d'heures aux responsabilités parentales que les hommes du profil TRAVAIL, il est possible d'envisager qu'ils soient à la recherche d'un type d'emploi et d'un milieu de travail compatibles avec leur choix de vie.

Inversement, les hommes du profil TRAVAIL se retrouvent en plus grand nombre que ceux du profil PARENT dans un poste de gestionnaire, dans le secteur privé ou à leur compte. De plus, lorsque comparés au profil DUALITÉ, les membres du profil TRAVAIL témoignent d'une charge parentale plus souvent dans un mode mixte (temps plein et temps partiel). Dans la mesure où la charge parentale mixte peut être subséquente à une séparation conjugale, il serait intéressant de s'interroger sur le risque de séparation auquel sont exposés les hommes du profil TRAVAIL, particulièrement s'ils présentent un engagement excessif au travail. Même s'il n'y a pas de consensus à ce sujet (Burke, 2000b; Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003), certaines études ont démontré la relation négative entre l'engagement extrême au travail et le niveau de conflits interrôles de même que la qualité de la relation entre les conjoints (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008).

Il est également intéressant de noter que les conjointes du profil TRAVAIL sont moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire et qu'elles travaillent en plus grand nombre à leur compte que dans les autres profils. Il est concevable que le travail autonome de ces conjointes, forme d'accommodement pouvant offrir une meilleure flexibilité relativement aux exigences familiales (Osnowitz, 2005), puisse permettre de

pallier le manque d'investissement des hommes du profil TRAVAIL dans la sphère familiale (Lambert, 1990).

Le profil DUALITÉ, quant à lui, se compare à certains égards au profil TRAVAIL : les hommes œuvrent en plus grand nombre comme gestionnaires, dans le secteur privé et à leur compte que leurs homologues du profil PARENT. Ils se distinguent cependant du profil TRAVAIL en ce qui concerne leurs conjointes, qui font davantage carrière au sein d'une entreprise qu'à leur propre compte tout en étant plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Sur ces aspects, les hommes du profil DUALITÉ semblent plus apparentés à leur conjointe que ceux du profil TRAVAIL. Ce dernier constat soulève un questionnement sur la compatibilité des profils conjugaux au sein de certains types de couple, tel que soulevée par Yogev et Brett (1985) et examiné dans diverses recherches plus récentes (Crouter & Manke, 1997; Hall & MacDermid, 2009).

Les résultats montrent également, de façon comparable à ceux obtenus par Nordenmark (2002), que les individus du profil DUALITÉ ne rapportent pas un niveau plus élevé de conflits interrôles ou de détresse psychologique que les autres profils. En opposition à la perspective conflictuelle de l'engagement dans de multiples sphères de vie, ce résultat semble dépeindre l'accumulation de rôles comme pouvant être bénéfique au bien-être des individus qui s'engagent de façon importante et simultanée dans les sphères familiale et professionnelle. Ainsi, le fonctionnement dans un rôle pourrait être facilité, et la qualité de vie améliorée (au travail ou dans la famille), par la participation dans un autre rôle. Cette perspective complémentaire, qui met l'accent sur les conséquences positives de l'engagement plutôt que sur les conflits, pourrait fournir des

pistes d'explications aux résultats obtenus (van Steenbergen, Naomi, & Ab, 2007; Wayne, Randel, & Stevens, 2006). Une étude de van Steenbergen, Naomi et Ab (2007) démontre notamment que la facilitation interrôles, lorsque considérée simultanément aux conflits interrôles, contribue de façon significative à la prédiction de certaines conséquences au travail et hors travail (p. ex., performance, satisfaction, engagement) ainsi que du stress (p. ex., épuisement émotionnel, manifestations dépressives).

Deuxième étude

Le second article avait comme objectif d'examiner plus en détail la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique en tenant compte de l'habileté des hommes à résoudre leurs problèmes au quotidien. Comme les résultats du premier article démontrent que les profils d'engagement se distinguent sur un certain nombre de variables, ceux-ci ont également été considérés lors des analyses.

Dans un premier temps, les analyses ont révélé une relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. Que se soit sur le plan de l'interférence du travail sur la famille ou celui de la famille sur le travail, plus il y a de conflits et plus le niveau de détresse psychologique des hommes est élevé. Ce résultat semble suggérer, à la manière de Barnet, Marshall et Pleck (1992), que la santé psychologique des hommes gestionnaires et professionnels de l'étude n'est pas uniquement tributaire des pressions et des exigences du domaine professionnel, mais de la qualité des expériences issues de l'accumulation de divers domaines de vie, dont la famille.

Dans un second temps, des analyses spécifiques ont été effectuées afin de vérifier l'effet médiateur de la résolution de problèmes sociaux dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. La résolution de problèmes sociaux (RPS) se définit comme le processus par lequel un individu tente de trouver des solutions efficaces pour résoudre les problèmes présents dans son environnement naturel (D'Zurilla & Nezu, 1982). L'habileté à résoudre les problèmes est un construit multidimensionnel comportant deux composantes cognitives qui correspondent à l'orientation générale à l'égard des problèmes de la vie courante ainsi que trois composantes comportementales qui représentent le style de résolution adoptée par l'individu pour tenter de résoudre ses problèmes. Quant à l'effet médiateur, il décrit le processus par lequel une variable indépendante est susceptible d'influencer une variable dépendante (Rascle & Irachabal, 2001). Comme il a clairement été démontré dans les recherches que l'interférence du travail sur la famille et de la famille sur le travail sont des concepts distincts (Byron, 2005), la bidirectionnalité des conflits a été prise en compte lors des analyses.

Conformément aux attentes, l'effet médiateur de la résolution de problèmes sociaux a été révélé lors des analyses, mais uniquement en ce qui concerne l'interférence de la famille sur le travail. De plus, un examen approfondi de la contribution de chaque composante de la résolution de problèmes sociaux a mis en évidence l'effet prépondérant de l'orientation négative à l'égard des problèmes. En comparaison au double processus (cognitif et comportemental) proposé par D'Zurilla, Nezu et Maydeu-Olivares (2004), l'effet médiateur identifié semble avant tout relever d'un mécanisme

cognitif. Il réfère à la tendance de certains hommes à voir l'interférence de la famille sur le travail comme une menace à leur bien-être, à douter de leurs propres habiletés à résoudre ce type de conflits et à devenir frustrés lorsqu'ils sont confrontés à ces problèmes.

Ce résultat est compatible avec un certain nombre d'études qui mettent en lumière le rôle important de l'orientation négative à l'égard des problèmes dans le processus d'ajustement des individus (Gosselin et al., 2002; Londahl et al., 2005; McMurrin & Christopher, 2009), notamment son effet médiateur dans la relation entre les problèmes quotidiens et la détresse psychologique (Bell & D'Zurilla, 2009a; Kant et al., 1997). Une avenue possible d'explication de l'absence d'un effet médiateur dans le cas des interférences du travail sur la famille renvoie à la perméabilité des frontières entre les rôles (Clark, 2000). La frontière familiale étant plus perméable aux interférences que la frontière professionnelle (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone & Russell, 1992), les interférences du travail sur la famille peuvent être moins problématiques pour les hommes. Il est alors possible que la relation entre les interférences du travail sur la famille et la détresse psychologique des hommes puisse être médiatisée par d'autres facteurs.

Une dernière vérification a permis de constater que l'effet médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes est présent pour l'ensemble des profils d'engagement dans les rôles. Ce résultat suggère que cet effet n'est pas tributaire du degré d'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. Ainsi, qu'ils soient engagés de façon marquée dans un seul ou dans les deux rôles, l'orientation négative des

hommes à l'égard des problèmes détermine le même processus par lequel les interférences de la famille sur le travail sont susceptibles d'influencer leur niveau de détresse psychologique.

Forces de la recherche

Cette thèse est originale à plusieurs égards. Ce projet de recherche s'intéresse aux hommes, population qui reçoit un intérêt croissant de la part des chercheurs, mais qui demeure sous-représentée (comparativement aux femmes) dans les études portant sur les conflits interrôles. La relation conflictuelle entre le travail et la famille de même que ses conséquences sur la santé des femmes ont été abondamment examinées (Donald & Linington, 2008). Par contre, peu d'études ont cherché à explorer ces relations chez les hommes. Cette perspective masculine a plutôt été confinée dans un modèle où le travail à temps plein, central à l'identité des hommes, est indépendant des autres domaines de vie (Halrynjo, 2009). Dans la mesure où de nouvelles attentes familiales sont apparues envers les hommes et que de nombreuses recherches ont souligné le rôle essentiel de l'engagement du père dans le développement psychologique et social d'un enfant (Martin & Redshaw, 2010), cette thèse contribue à l'avancement des connaissances en psychologie par l'étude des rôles multiples et de leurs conséquences sur la santé des hommes.

Le premier article de cette thèse, en proposant une classification des hommes selon leur niveau d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent, répond à un nombre croissant de recommandations de la part des chercheurs (Bagger et al., 2008). Les

résultats démontrent que l'appartenance à l'un ou l'autre de ces profils semble moduler un certain nombre de choix professionnels et familiaux de la part des hommes et de leurs conjointes, ce qui contribue à une meilleure compréhension de l'adaptation des couples aux exigences de leurs multiples rôles de vie. Il est par ailleurs intéressant de noter que l'intention des hommes d'investir du temps et de l'énergie dans les rôles (leur profil d'engagement) est cohérente avec l'investissement réel en heures rapportées (leur participation). Cette harmonisation de l'engagement et de la participation dans un rôle est importante. Il a en effet été démontré qu'un déséquilibre peut augmenter le niveau de détresse psychologique alors qu'un équilibre peut diminuer le niveau de conflits interrôles (Perrone et al., 2005).

Il se dégage également de l'analyse des résultats qu'un engagement marqué et simultané dans les rôles de travailleur et de parent n'est pas associé à un niveau supérieur de conflits interrôles et de détresse psychologique. Ce constat corrobore les résultats de l'étude de Lachance et ses collaborateurs (2006) et soulève un questionnement à l'égard de l'intérêt toujours prédominant de la recherche, plus de 25 ans après la publication de l'étude de Greenhaus et Beutell (1985), pour la nature conflictuelle de l'exercice de rôles multiples.

Le second article met en relief l'effet médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique. La détection de variables médiatrices dans la relation entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus fait l'objet d'un intérêt croissant en psychologie de la santé, car elle permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent complexes

entre les variables (MacKinnon & Luecken, 2008). Ce résultat concorde avec le rôle prépondérant que semble jouer cette composante dysfonctionnelle de la résolution de problèmes en lien avec la santé psychologique (Chang et al., 2009). D'ailleurs, celle-ci est identifiée dans les études comme la composante du processus de résolution où un manque d'habileté est principalement observé (Robichaud & Dugas, 2005), ce qui en fait véritablement une variable d'intérêt pour l'étude des conflits entre le travail et la famille.

La recherche a également permis de contribuer à la validation d'une adaptation française en ligne du *Social Problem-Solving Inventory – Revised* (SPSI-R) de Maydeu-Olivares et D'Zurilla (Maydeu-Olivares & D'Zurilla, 1996). Les analyses effectuées ont révélé que les versions papier-crayon et Web possèdent des qualités psychométriques comparables en ce qui concerne leur structure factorielle et leurs coefficients alpha. Il faut toutefois noter que l'un des items de l'instrument (numéro 42) ne présentait pas un coefficient de saturation élevé par rapport à son échelle d'origine dans la solution factorielle retenue. Ce dernier, « Lorsque je suis en face d'un problème difficile, je vais vers une autre personne afin qu'elle m'aide à le résoudre », est associé à un style « évitement » dans l'outil original, alors qu'il était plus fortement associé au style « résolution rationnelle » dans l'analyse effectuée. Il est probable que la version originale de l'énoncé, « When I am faced with a difficult problem, I go to someone else for help in solving it », puisse correspondre pour le répondant à l'évitement du problème par un transfert de la responsabilité de la résolution à une tierce personne. Quant à la traduction française, elle peut s'interpréter comme une démarche rationnelle de

recherche d'aide externe dans le but de résoudre soi-même le problème. Cette ambiguïté dans la compréhension du sens exact des versions anglaise et française témoigne de l'importance d'une traduction adéquate dans la validation transculturelle d'instruments psychologiques (Vallerand, 1989). Dans le présent cas, comme le poids factoriel de l'item était relativement faible et que quatre autres éléments contribuaient également à l'échelle, il a été retiré lors de la création des scores individuels. Enfin, en dépit que les qualités psychométriques de l'adaptation française (Gosselin et al., 2002) utilisée aient été démontrées dans cette étude, une attention particulière devrait être apportée à cet item dans le cadre de recherches ultérieures.

Limites de la recherche

Les principales limites de ce projet sont d'ordre méthodologique. D'abord, la présente thèse s'est limitée, en termes de conséquences des conflits interrôles sur la santé, à la détresse psychologique. Dans la mesure où la santé mentale peut se mesurer par des dimensions positives (p. ex., satisfaction de vie, bonheur) et négatives (p. ex., dépression, anxiété), l'absence de détresse psychologique n'est pas synonyme d'une bonne santé mentale (Voyer & Boyer, 2001). Cette recherche n'a donc pas permis de vérifier le rôle médiateur des composantes de la résolution de problèmes sociaux, par exemple l'orientation positive à l'égard des problèmes, dans la relation entre les conflits interrôles et certaines dimensions positives de la santé mentale, comme le bien-être psychologique.

Ensuite, cette recherche n'échappe pas aux difficultés rencontrées dans les nombreuses études en psychologie ayant recours à un devis transversal. En effet, comme l'engagement dans les rôles peut évoluer selon le rythme des changements au sein des sphères familiale et professionnelle, cette recherche ne procure qu'une image instantanée de l'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent.

De plus, l'échantillon de convenance utilisé est composé exclusivement d'hommes gestionnaires et professionnels vivant au sein de couples à double revenu, ce qui limite la généralisation des résultats présentés. Il est également possible que la participation volontaire des hommes ait été, dès le départ, motivée par un intérêt pour la question familiale, ce qui peut avoir une incidence sur les profils d'engagement identifiés et soulève la question de leur représentativité par rapport à la population des hommes en général.

Finalement, l'utilisation d'un questionnaire en ligne, à l'instar des questionnaires papier-crayon administrés par la poste, prive le chercheur d'une certaine forme de contrôle sur l'environnement de recherche. Même si l'administration du questionnaire a été testée préalablement à sa mise en ligne sur Internet, l'impact de facteurs ou d'événements aléatoires qui pourraient influencer le participant n'est pas connu par le chercheur.

Retombées potentielles

Les résultats rapportés dans ce projet de recherche ont des retombées potentielles pour les organisations, les praticiens en santé mentale et les professionnels en ressources humaines, ainsi que pour les pères en général.

Dans le milieu des affaires, un engagement élevé dans le rôle familial a été traditionnellement perçu comme préjudiciable à la carrière des gestionnaires et des professionnels, particulièrement pour les hommes, qui hésitent à se libérer de leurs responsabilités professionnelles en raison de leur peur de voir leurs chances d'avancement compromises (Fuegen, Biernat, Haines, & Deaux, 2004; Tremblay, 2003). Ce raisonnement, encore présent chez de nombreux dirigeants d'entreprise, est basé sur la prémisse que l'attribution substantielle de ressources personnelles aux responsabilités parentales aura nécessairement des conséquences négatives sur la disponibilité d'un individu au travail. Certains résultats de recherche tendent toutefois à prouver le contraire. À titre d'exemple, l'étude de Rothbard et Edwards (2003) révèle que les individus qui accordent une grande importance au travail et à la famille consacrent davantage de temps au travail que ceux ayant une inclination pour un seul des rôles.

Les résultats de la présente étude démontrent que l'engagement marqué et simultané des hommes dans les rôles, tel que représenté par le profil DUALITÉ, n'est pas associé à plus de conséquences négatives en terme de conflits et de détresse psychologique. Compte tenu des résultats obtenus, il serait judicieux pour les dirigeants organisationnels de remettre en question certaines idées reçues quant aux impacts potentiellement négatifs de l'engagement paternel sur la sphère professionnelle. En effet, ces dirigeants

assument souvent que l'engagement parental aura pour effet de compromettre la performance des gestionnaires et ainsi restreindre leur progression de carrière, alors que certaines recherches tendent à démontrer le contraire, tant chez les femmes que chez les hommes (Graves, Ohlott & Ruderman, 2007). Il faut notamment rappeler qu'une culture organisationnelle favorable à la famille, notamment par la promotion des politiques et pratiques de même que par l'encouragement des gestionnaires de tous les niveaux hiérarchiques (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999), est importante et nécessaire afin d'assurer le succès de toute démarche de soutien aux pères dans les milieux de travail (Bocchicchio, 2007; Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz, & Whitten, 2011).

En tenant compte que les politiques et les pratiques organisationnelles (p. ex., aménagement du temps de travail, ouverture à l'égard des accommodements) peuvent avoir un effet sur l'engagement des hommes dans le rôle parental, il serait souhaitable que ces mesures soient accessibles afin de répondre aux diverses aspirations des pères. De plus, dans la mesure où les profils d'engagement identifiés se distinguent sur un ensemble de variables sociodémographiques, il serait opportun pour les organisations de proposer des mesures flexibles qui tiennent compte de la diversité des profils d'engagement des gestionnaires et des professionnels au sein de leur organisation. À titre d'exemple, les profils TRAVAIL et DUALITÉ, qui se caractérisent tous deux par un engagement marqué pour le travail, présentent des différences en ce qui concerne les caractéristiques des conjointes. En effet, ces dernières travaillent davantage pour le compte d'un employeur dans le cas du profil DUALITÉ, et à leur propre compte chez le

profil TRAVAIL. Ces mêmes profils se distinguent également en ce qui concerne la charge parentale, qui est davantage à temps plein pour le profil DUALITÉ et mixte (temps plein et temps partiel) pour le profil TRAVAIL. Il est possible d'envisager que les membres de ces deux profils aient des attentes différentes envers leur organisation en matière de pratiques de conciliation travail-famille, par exemple, en ce qui concerne le télétravail ou la réduction du temps de travail.

Il se dégage des analyses effectuées que la résolution de problèmes sociaux, spécifiquement l'orientation négative à l'égard des problèmes, intervient comme médiateur de la relation entre les conflits interrôles rapportés par les hommes et la détresse psychologique de ces derniers. D'un point de vue pratique, l'identification de variables médiatrices permet l'identification des composantes critiques à mettre en place dans la planification ou la modification des programmes d'intervention, notamment ceux visant l'amélioration de la capacité d'ajustement des individus aux situations problématiques de la vie quotidienne. Les résultats obtenus suggèrent, à l'instar de l'étude de Bell et D'Zurilla (2009a), de porter une attention particulière à l'orientation négative lors de l'utilisation d'une approche d'intervention orientée sur la résolution de problèmes. Comme soulevé par ces mêmes auteurs dans leur méta-analyse sur l'efficacité de la Thérapie en résolution de problèmes (TRP) dans le traitement de la dépression (Bell & D'Zurilla, 2009b), il est possible de maximiser l'efficacité d'une telle démarche en combinant des entraînements axés sur l'orientation à l'égard des problèmes de même que sur la résolution rationnelle de ces derniers (définition et formulation du

problème, génération de solutions alternatives, prise de décision, mise en œuvre et vérification des résultats).

Comme l'exposition à des conflits interrôles peut avoir des conséquences négatives sur la santé psychologique des individus, les résultats de ce projet de recherche pourront être utiles aux praticiens en santé mentale et aux professionnels en ressources humaines ayant à mettre en place au sein de leurs organisations des programmes de prévention ou d'accompagnement à l'attention des gestionnaires et des professionnels pouvant être exposés à de tels conflits. À cet égard, certaines considérations doivent être adressées. Dans un premier temps, il importe de rappeler qu'il semble exister un écart important entre les résultats issus de la recherche scientifique et la pratique professionnelle dans les organisations, et ce, dans l'ensemble des champs de recherche liés aux sciences sociales (Reed, 2009). Cette problématique, qui concerne notamment le transfert des connaissances, touche également les professionnels en ressources humaines. Il semble en effet que ces derniers n'aient pas facilement accès aux résultats issus de la recherche scientifique, tant par l'entremise des revues savantes que des publications et revues spécialisées (Cohen, 2007). Cette situation n'est pas étrangère à la variabilité des connaissances et de l'utilisation des résultats de recherche par les professionnels en ressources humaines, particulièrement sur des enjeux cruciaux tels la sélection du personnel, la motivation des employés et la gestion de la performance (Rynes, Colbert, & Brown, 2002).

Il est également important de souligner que les gestionnaires peuvent aider les employés à améliorer leurs habiletés de résolution de problèmes en leur offrant un

entraînement adéquat et en les encourageant à utiliser les compétences développées afin d'atteindre leurs objectifs de vie (Ayres & Malouff, 2007). Toutefois, les études portant sur l'efficacité des interventions en résolution de problèmes ont principalement été effectuées auprès de populations cliniques (Ayres & Malouf, 2007; Bell & D'Zurilla, 2009a). La *Thérapie en résolution de problème* (TRP), qui combine le développement de compétences avec l'orientation à l'égard des problèmes, semble offrir une piste de solution pertinente, mais son utilisation en contexte organisationnel est peu documentée. Cette démarche présente néanmoins de nombreux avantages (Gellis & Kenaley, 2008). De façon générale, elle peut être réalisée par divers praticiens en santé mentale (p. ex., travailleurs sociaux, infirmiers, psychologues, psychiatres). Également, les professionnels désirant intervenir de façon structurée en résolution de problèmes peuvent être formés en moins d'une semaine. De plus, une telle démarche d'intervention peut être effectuée individuellement ou en groupe, et peut être offerte à la maison ou sur les lieux de travail.

Selon Nezu (2004), des thérapeutes de diverses disciplines ont appliqué des protocoles d'intervention en TRP. Toutefois, des recherches supplémentaires seraient nécessaires afin d'offrir une base empirique suffisante pour une prise de position sur la question des qualifications requises à la pratique de ce type d'intervention. Afin de miser sur la rapidité des changements technologiques, la recherche devra également s'intéresser à des modes additionnels d'intervention en PST qui pourraient inclure l'apprentissage assisté par ordinateur et le cyberapprentissage.

En conclusion de son rapport sur l'engagement des pères, la situation et les besoins des familles et des enfants, Baillargeon (2009) insiste sur le fait que le travail demande un plus grand investissement en temps que par le passé et que les mesures organisationnelles de conciliation paternité-emploi demeurent peu accessibles aux pères québécois. De plus, le peu d'intérêt des pères pour la réduction du temps de travail peut être révélateur du désir de ces derniers de s'investir au travail. Les données mises en évidence par Baillargeon montrent également que les pères souhaitent aussi passer plus de temps auprès de leurs enfants, particulièrement en considérant le succès du Régime québécois d'assurance parentale auprès des pères depuis son entrée en vigueur en 2006. Conséquemment, le désir des pères de s'investir au travail risque d'entrer en conflit avec celui de l'engagement paternel.

Il est donc possible que les résultats obtenus dans le cadre de la présente recherche, relativement aux profils d'engagement et au rôle médiateur de la résolution de problèmes, puissent être compatibles avec la situation des pères québécois en général. Toutefois, comme il existe de nombreux déterminants individuels, familiaux et sociaux des engagements paternel et professionnel (Burke & El-Kot, 2010; Pacaud et al., 2011) ainsi que des conflits interrôles, des études supplémentaires seraient nécessaires afin de vérifier les hypothèses formulées auprès de diverses populations masculines ainsi que dans différents contextes sociaux et culturels.

Pistes de recherche

Les résultats de cette thèse ont permis d'approfondir la relation complexe entre les conflits interrôles et la détresse psychologique chez une population singulière composée d'hommes gestionnaires et professionnels. Elle se démarque par la prise en compte de la diversité des profils d'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent et démontre l'importance de l'orientation négative à l'égard des problèmes comme variable médiatrice de cette relation. À la lumière des résultats obtenus, certaines pistes de recherches futures ont été identifiées.

D'abord, même si la perspective positive de l'exercice de rôles multiples reçoit de plus en plus d'attention dans les écrits, sa diffusion demeure limitée en comparaison avec la perspective conflictuelle (Gareis et al., 2009; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008). Il est, par conséquent, proposé de poursuivre la recherche sur les profils d'engagement des hommes dans les rôles de vie en adoptant une perspective positive et d'y inclure certains facteurs liés au soutien organisationnel et familial ainsi qu'à la compatibilité des profils d'engagement des conjoints. Compte tenu de l'importance de l'engagement paternel sur le développement des enfants de même que sur la relation de coparentalité et le développement des hommes proprement dits (Allen & Daly, 2007), il est également suggéré d'approfondir les facteurs qui déterminent le degré d'engagement des hommes dans les rôles de père et de travailleur.

En ce qui concerne le rôle médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes, il serait souhaitable de poursuivre les recherches en considérant l'évaluation de l'efficacité des interventions axées sur le développement des habiletés de résolution

de problèmes, notamment en ce qui concerne les gestionnaires (D'Zurilla, Chang, & Sanna, 2004). Sur la base des résultats obtenus dans le cadre de cette thèse et en accord avec les recommandations de Chang et ses collaborateurs (2009), ces interventions devraient avoir pour objectifs d'améliorer les composantes constructives de la résolution de problèmes (orientation positive, OPP; résolution rationnelle, RRP) et de minimiser ses composantes dysfonctionnelles (orientation négative, ONP; impulsivité et négligence, SIN; évitement, SÉ). Si elles s'avèrent efficaces, de telles initiatives de développement personnel pourront être bénéfiques à la fois pour les entreprises, les travailleurs et leur famille.

De plus, comme l'effet médiateur identifié de l'ONP ne concerne que les interférences de la famille sur le travail, il serait pertinent d'approfondir l'examen de la relation entre les interférences du travail sur la famille et la détresse psychologique à la lumière de certaines études récentes effectuées auprès de pères gestionnaires (Allard et al., 2007; Donald & Linington, 2008). Ces études sont basées sur la théorie des frontières (*border theory*) qui tente d'expliquer l'apparition des conflits en tenant compte de la flexibilité et de la perméabilité des frontières familiale et professionnelle (Clark, 2000). La flexibilité réfère à la capacité de contraction et d'expansion d'une frontière en réponse aux demandes de l'un ou l'autre des rôles alors que la perméabilité réfère au degré d'intrusion d'un rôle sur l'autre.

Comme la frontière familiale est habituellement plus perméable que la frontière professionnelle et que les milieux de travail tardent à répondre aux besoins grandissants en matière de flexibilité du temps de travail (Conseil consultatif du travail et de la main-

d'oeuvre, 2001; Najem & Tremblay, 2010), les travailleurs peuvent se trouver dans un contexte favorisant les interférences du travail sur la famille, comme démontré par l'étude de Bulger, Matthews et Hoffman (2007). Il pourrait être utile, comme recommandé par Donald et Linington (2008), d'examiner plus attentivement certains processus employés par les individus dans la gestion des frontières entre le travail et la famille, par exemple les processus d'influence personnelle et d'identification dans les rôles (Clark, 2000).

Il serait également souhaitable, afin de s'assurer de bien appréhender la relation entre les conflits interrôles et leurs conséquences sur le plan psychologique, de considérer certaines dimensions positives de la santé, notamment le bien-être psychologique. Il semble toutefois exister une certaine confusion entourant ce concept. Selon Voyer et Boyer (2001), cette confusion émane d'une utilisation interchangeable des concepts de bien-être psychologique, de santé mentale, de détresse psychologique, de bonheur et de satisfaction de vie, et ce, sans considération de leur signification respective. À partir de leur analyse, ces auteurs insistent sur le fait que le concept de bien-être psychologique ne s'évalue qu'en fonction de dimensions positives. La santé mentale, quant à elle, se mesure par des dimensions positives et négatives.

Cette vision bidimensionnelle (positive et négative) de la santé mentale laisse présumer que l'absence de détresse psychologique n'est pas synonyme d'une bonne santé mentale. Dans leur étude sur le bien-être et la détresse psychologique, Labelle et al. (2000) présentent également des résultats qui appuient un modèle multidimensionnel de santé mentale dans lequel ce concept chapeaute deux variables latentes exprimant la

détresse psychologique (anxiété situationnelle et de trait, dépression) et le bien-être psychologique (estime de soi, actualisation du potentiel, satisfaction de vie, sens à la vie). La recherche future devrait donc tenir compte de ces résultats de recherche afin d'éviter toute confusion entre les divers concepts de santé mentale et s'assurer d'un choix approprié d'instruments de mesure.

Pour ce qui est de la méthode, certaines pistes de recherche ont également été identifiées. Dans la continuité des conclusions de MacKinnon et Fairchild (2009) ainsi que de Heppner, Witty et Dixon (2004a), l'utilisation de devis longitudinaux serait souhaitable afin de démontrer la persistance d'un effet médiateur dans le temps de même que la véracité des liens causaux proposés. De plus, cette approche permettrait de répondre aux nombreuses critiques relatives à la surutilisation de la méthode transversale dans les études portant sur le travail et la famille, ce qui contribue à une connaissance limitée des liens causaux et de leur évolution temporelle (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007).

En ce qui concerne les enquêtes en ligne, des études supplémentaires devront être menées afin de permettre une meilleure compréhension du faible taux de réponse généralement associée à cette méthode de collecte. À cette fin, les chercheurs devront examiner l'ensemble du processus de collecte, incluant le développement du questionnaire, son mode de transmission, l'accès au questionnaire et l'entrée de données par les participants de même que la récupération de ces dernières par le chercheur. Selon Fan et Yan (2010), les recherches sur le sujet ont principalement été axées sur les premières étapes de la collecte (préparation et envoi), alors que l'amélioration du taux de

réponse est particulièrement sensible aux étapes subséquentes du processus. Il apparaît donc nécessaire, afin d'améliorer la qualité générale des études de ce type, de poursuivre la recherche sur l'ensemble des étapes de la collecte en ligne.

Conclusion

L'objectif général du doctorat en psychologie, profil recherche, est de favoriser une formation axée sur une contribution significative à l'avancement des connaissances dans un secteur donné de la psychologie. Afin de répondre à cet objectif, cette thèse avait comme principal objet l'examen du rôle de la résolution de problèmes sociaux dans l'étude des conflits interrôles et de leurs conséquences sur le plan psychologique.

Les données nécessaires aux deux études réalisées ont été obtenues par le biais d'un questionnaire sur Internet. Ce mode de collecte de données offre de multiples avantages pour la recherche, mais comporte également de nombreux défis. Une attention particulière a donc été portée à l'élaboration du questionnaire en ligne afin de maximiser l'efficacité de la collecte de données. De plus, les analyses effectuées ont démontré que les versions en ligne et papier-crayon des instruments de mesure utilisés possèdent des qualités psychométriques comparables.

Dans la première étude, cette thèse propose une classification des hommes selon leur niveau d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Les résultats obtenus ont permis de constater que les hommes appartenant à ces profils se distinguent selon un ensemble de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur les conflits interrôles et, dans une certaine mesure, sur la détresse psychologique.

Il a également été démontré que les hommes du profil DUALITÉ, qui sont fortement engagés comme travailleur et parent, ne rapportent pas davantage de conflits interrôles et de détresse psychologique que les individus des autres profils. Ce résultat témoigne de la pertinence de poursuivre l'étude de l'engagement dans les rôles de vie

dans une perspective positive qui tient compte des effets bénéfiques de l'accumulation des rôles pour la santé des individus.

Dans la seconde étude, cette thèse démontre l'effet médiateur de l'orientation négative à l'égard des problèmes, composante dysfonctionnelle de la résolution de problèmes sociaux, dans la relation entre l'interférence de la famille sur le travail et la détresse psychologique. L'identification de cet effet médiateur, qui décrit le processus par lequel les conflits interrôles sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique, renforce le rôle important de l'orientation négative dans le processus d'ajustement des individus. De plus, ce résultat suggère de porter une attention particulière à cette composante de la résolution de problèmes lors d'interventions visant l'amélioration de la capacité d'ajustement des gestionnaires et des professionnels qui sont ou pourraient être confrontés aux conflits interrôles.

Somme toute, en dépit de l'évolution du débat social entourant la question des conflits entre le travail et la famille et la nécessité de trouver des solutions au problème, la situation ne semble guère s'améliorer (Barrette, 2009). Devant cette problématique persistante, tous les acteurs de la société canadienne ont une responsabilité partagée : gouvernements, organisations, syndicats, travailleurs, parents et chercheurs. La présente thèse, par son objet de recherche, sa méthode et la population à l'étude, a tenté d'apporter une contribution positive, originale et significative à l'avancement des connaissances sur la relation conflictuelle entre le travail et la famille et ses conséquences sur la santé des hommes.

De nombreuses pistes de recherche relatives à l'exercice rôles multiples par les hommes sont également proposées afin de concourir à l'accumulation des connaissances, favoriser la recherche nouvelle dans le domaine et soutenir la mise en place de bonnes pratiques de conciliation au sein des organisations.

Références

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allard, K., Linda, H., & Philip, H. C. (2007). Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family*, 10(4), 475-493.
- Allen, S., & Daly, K. (2007). *Les effets de l'engagement paternel : version actualisée d'un résumé de données de recherche*. University of Guelph. Ontario. Repéré à http://www.fira.ca/cms/documents/184/Les_Effets_de_engagement_paternel.pdf
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & 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.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48(4), 831-838.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Arlington, VA: Auteur.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., text rev.). Arlington, VA: Auteur.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & 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.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & 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. & 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. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.132

- Ayres, J. & Malouf, J. M. (2007). Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 279-294. doi: 10.1080/13594320701391804
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61(2), 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784
- Baillargeon, D. (2008). *L'engagement des pères : Le Rapport 2007-2008 sur la situation et les besoins des familles*. Québec: Conseil de la famille et de l'enfance.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33. doi : 10.1037/a0013290
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and Family*, 54(2), 358-367.
- Barrette, J. (2009). *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment?* L'Institut Vanier de la famille. Ottawa. Repéré à http://www.vifamily.ca/sites/default/files/conciliation_travail_famille.pdf
- Bell, A. C., & D'Zurilla, T. J. (2009a). The influence of social problem-solving ability on the relationship between daily stress and adjustment. *Cognitive Therapy and Research*, 33(5), 439-448.
- Bell, A. C., & D'Zurilla, T. J. (2009b). Problem-solving therapy for depression: A meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 29(4), 348-353. doi: 10.1016/j.cpr.2009.02.003
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Blair Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces*, 80(3), 813-845.
- Bocchicchio, A. M. (2007). Fathers in the workplace: The use of EAP core technology functions in assisting fathers with work/family balance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(1), 89-102. doi: 10.1300/J490v22n01_06

- Boyer, R., Prévile, M., Légaré, G., & Valois, P. (1993). La détresse psychologique dans la population du Québec non institutionnalisée : résultats normatifs de l'enquête Santé Québec. *Revue Canadienne de Psychologie*, 38(5), 339-343.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. doi: 10.1080/10887150802371781
- Brauer, M. (2000). L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie. *L'Année psychologique*, 100(4), 661-681.
- Buchanan, T., & Smith, J. L. (1999). Research on the internet: Validation of a World-Wide Web mediated personality scale. *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 31(4), 565-571.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & 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.
- Burke, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety, Stress and Coping : An International Journal*, 11(4), 345-362.
- Burke, R. J. (2000a). Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance? *Women in Management Review*, 15(2), 81-89.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, 86(1), 219-220. doi : 10.2466/pr0.86.1.219-220
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, 93(1), 91-92. doi: 10.2466/pr0.93.5.91-92
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1), 42-60. doi: 10.1108/20400701011028158
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 283-296.

- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789. doi: 10.1177/0149206310363613
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.28
- Chang, E. C., Downey, C. A., & Salata, J. L. (2004). Social Problem Solving and Positive Psychological Functioning: Looking at the Positive Side of Problem Solving. Dans E. C. Chang, T. J. D'Zurilla & L. J. Sanna (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training*. (pp. 99-116) : Washington, DC: American Psychological Association.
- Chang, E. C., D'Zurilla, T. J., & Sanna, L. J. (2009). Social problem solving as a mediator of the link between stress and psychological well-being in middle-adulthood. *Cognitive Therapy and Research*, 33(1), 33-49.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi : 10.1177/0018726700536001
- Cohen, D. J. (2007). The very separate worlds of academic and practitioner publications in human resource management: Reason for the divide and concrete solutions for bridging the gap. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1013-1019. doi: 10.5465/amj.2007.27151946
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. (2001). *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Un plan d'action*. Québec : Gouvernement du Québec.

- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.
- Crouter, A. C., & Manke, B. (1997). Development of a typology of dual-earner families: A window into differences between and within families in relationships, roles, and activities. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 62-75. doi: 10.1037/0893-3200.11.1.62
- Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prévost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. *Mental Illnesses - Understanding, Prediction and Control*, January, 105-134.
- D'Zurilla, T. J., Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2004). Social problem solving: Current status and future directions. Dans E. C. Chang, T. J. D'Zurilla & L. J. Sanna (Éds.), *Social problem Solving: Theory, Research, and Training* (pp. 241-253). Washington, DC: American Psychological Association.
- D'Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107-126.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1982). Social problem-solving in adults. Dans P. Kendal (Éd.), *Advances in cognitive-behavioral research and therapy* (Vol. 4, pp. 201-274). New York: Academic Press.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory. *Psychological Assessment*, 2(2), 156-163.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1999). *Problem-solving therapy: A social competence approach to clinical intervention* (2nd éd.). New York: Springer.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (2010). Problem-solving therapy. Dans K. S. Dobson (Éd.), *Handbook of cognitive-behavioral therapies* (3^e éd.). (pp. 197-225). New York, NY: Guilford Press.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2002). *Social problem-solving inventory — revised (SPSI-R): Technical manual*. North Tonawanda: Multi-Health Systems.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2004). Social Problem Solving: Theory and Assessment. Dans E. C. Chang & T. J. D'Zurilla (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 11-27). Washington, DC: American Psychological Association.

- D'Zurilla, T. J., & Sheedy, C. F. (1991). Relation between social problem-solving ability and subsequent level of psychological stress in college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(5), 841-846.
- Daley, E. M., McDermott, R. J., Brown, K. R. M., & Kittleson, M. J. (2003). Conducting Web-based survey research: A lesson in Internet designs. *American Journal of Health Behavior*, 27(2), 116-124.
- Daly, K., & Palkovitz, R. (2004). Guest Editorial: Reworking Work and Family Issues for Fathers. *Fathering*, 2(3), 211-213. doi : 10.3149/fth.0203.211
- Deschesnes, M. (1998). Étude de la validité et de la fidélité de l'Indice de détresse psychologique de Santé Québec (IDPSQ-14) chez une population adolescente. *Psychologie Canadienne*, 39(4), 288-298. doi: 10.1037/h0086820
- Donald, F., & Linington, J. (2008). Work/family border theory and gender role orientation in male managers. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659-671.
- Dulac, G. (1998). *Paternité, travail et société : Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier les responsabilités familiales et le travail*. Montréal : Centre d'études appliquées sur la famille (CÉAF), Université McGill.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question*. Ottawa : Division de la santé des collectivités, Santé Canada.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & 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., & 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.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.

- Fan, W., & Yan, Z. (2010). Factors affecting response rates of the web survey: A systematic review. *Computers in Human Behavior*, 26(2), 132-139. doi: 10.1016/j.chb.2009.10.015
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003. doi: 10.1037/0022-3514.50.5.992
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579. doi: 10.1037/0022-3514.50.3.571
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). Nonstandard career path and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 321-331.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fricker, S., Galesic, M., Tourangeau, R., & Yan, T. (2005). An experimental comparison of web and telephone surveys. *Public Opinion Quarterly*, 69(3), 370-392.
- Frone, M. R., & Russell, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20(3), 565-579.
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E., & Deaux, K. (2004). Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. *Journal of Social Issues*, 60(4), 737-754. doi: 10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x

- Gagnon, S. (2009). *Le marché du travail et les parents*. Travail et rémunération. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/travail_parents.htm
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Hill, E. J. (2004). *When work works: A status report on workplace flexibility*. New York: Families and Work Institute. Repéré à <http://www.familiesandwork.org/3w/research/downloads/status.pdf>
- Galinsky, E., Kin, S. S., & Bond, J. T. (2001). *Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much. Executive Summary*. New York: Families and Work Institute. Repéré à <http://www.familiesandwork.org/site/research/summary/feelingoverworkedsumm.pdf>
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage & the Family*, 71(3), 696-707. doi : 10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x
- Gellis, Z. D., & Kenaley, B. (2008). Problem-solving therapy for depression in adults: A systematic review. *Research on Social Work Practice*, 18(2), 117-131. doi: 10.1177/1049731507301277
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *American Psychologist*, 59(2), 93-104.
- Gosselin, P., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (2002). Inquiétude et résolution de problèmes sociaux : le rôle de l'attitude négative face au problème. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 12(2), 49-58.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 44-56. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.44
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Groves, R. M., & Peytcheva, E. (2008). The impact of nonresponse rates on nonresponse bias: A meta-analysis. *Public Opinion Quarterly*, 72(2), 167-189. doi: 10.1093/poq/nfn011
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559-574. doi: 10.1348/096317906x163081
- Hall, S. S., & MacDermid, S. M. (2009). A typology of dual earner marriages based on work and family arrangements. *Alternative Lifestyles*, 30(3), 215-225. doi: 10.1007/s10834-009-9156-9
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict : Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 98-125. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Heppner, P. P., Witty, T. E., & Dixon, W. A. (2004a). Problem-solving appraisal and human adjustment: A review of 20 years of research using the problem solving inventory. *Counseling Psychologist*, 32(3), 344-428.
- Heppner, P. P., Witty, T. E., & Dixon, W. A. (2004b). Problem-solving appraisal: Helping normal people lead better lives. *Counseling Psychologist*, 32(3), 466-472.
- Herrero, J., & Meneses, J. (2006). Short web-based versions of the perceived stress (PSS) and center for epidemiological studies-depression (CESD) scales: A comparison to pencil and paper responses among internet users. *Computers in Human Behavior*, 22(5), 830-846.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010). Coping with overload and stress: Men and women in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847-859. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00734.x
- Hoffman, J. (2011). *Father factors: What social science research tells us about fathers and how to work with them*. Guelph, ON: Father Involvement Research Alliance. Repéré à <http://www.fira.ca/cms/documents/211/FatherFactorsFinal.pdf>

- Holter, O. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4), 425-456. doi: 10.1177/1097184x06287794
- Hoonakker, P., & Carayon, P. (2009). Questionnaire survey nonresponse : A comparison of postal mail and internet surveys. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 25(5), 348-373. doi: 10.1080/10447310902864951
- Horwitz, A. V. (2007). Distinguishing distress from disorder as psychological outcomes of stressful social arrangements. *Health*, 11(3), 273-289. doi: 10.1177/1363459307077541
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work--family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15. doi: 10.1080/02678370801975842
- Johnson, K. L., Lero, D. S., & Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 Statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ontario : Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quin, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kant, G. L., D'Zurilla, T. J., & Maydeu-Olivares, A. (1997). Social problem solving as a mediator of stress-related depression and anxiety in middle-aged and elderly community residents. *Cognitive Therapy and Research*, 21(1), 73-96.
- Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family-conflict: An explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440-461.
- Kraut, R., Olson, J., Banaji, M., Bruckman, A., Cohen, J., & Couper, M. (2004). Psychological research online: Report of board of scientific affairs' advisory group on the conduct of research on the internet. *American Psychologist*, 59(2), 105-117.
- L'Institut Vanier de la famille. (2011). *Le temps, un trésor inestimable pour les familles*. Ottawa : Auteur. Repéré à <http://www.frp.ca/document/docWindow.cfm?fuseaction=document.viewDocument&documentid=1089&documentFormatId=1847>
- Labelle, R., Alain, M., Bastien, É., Bouffard, L., Dubé, M., & Lapierre, S. (2000). Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue québécoise de psychologie*, 21(1), 71-87.

- Lachance, L., Brassard, N., & Richer, L. (2002). Le virage ambulatoire et la conciliation travail-famille. Dans G. Pérodeau & D. Côté (Éds.), *Virage ambulatoire : Défis et enjeux* (pp. 57-79). Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels. *Revue Canadienne de Counseling*, 39(3), 145-167.
- Lachance, L., Gilbert, M.-H., & Tétreau, B. (2006). Étude des conflits entre le travail rémunéré et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe. *Carrièreologie*, 10(3) 483-506.
- Lachance, L., & Tétreau, B. (1999). Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française de Life Role Salience Scale. *Revue Canadienne de Counseling*, 33(3), 246-256.
- Lacharité, C. (2004). La paternité : enjeux sociaux pour les psychologues. *Psychologie Québec, mars*, 28-31.
- Lacharité, C., & Quénart, A. (2005). Paternité : Bilan et perspective. Introduction au numéro. *Enfances, Familles, Générations*, 3(Automne), i-iii.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. doi: 10.1177/001872679004300303
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Largo-Wight, E., Peterson, M., & Chen, W. W. (2005). Perceived Problem Solving, Stress, and Health Among College Students. *American Journal of Health Behavior*, 29(4), 360-370.
- Latack, J. C., & Havlovic, S. J. (1992). Coping with job stress: A conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 479-508.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Légaré, G., Prévile, M., Massé, R., Poulin, C., St-Laurent, D., & Boyer, R. (2001). Santé mentale. Dans Institut de la statistique du Québec (Éd.), *Enquête sociale et de santé 1998, 2e édition*. Québec : ISQ.
- Levine, J. A., & Pittinsky, T. L. (1997). *Working fathers: New strategies for balancing work and family*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Linkow, P., & Cician, J. (2011). *Men and Work-Life Integration: A Global Study*. Scottsdale, AZ: WorldatWork's alliance for Work-Life Progress. Repéré à <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=51556>
- Londahl, E. A., Tverskoy, A., & D'Zurilla, T. J. (2005). The relations of internalizing symptoms to conflict and interpersonal problem solving in close relationships. *Cognitive Therapy and Research*, 29(4), 445-462.
- MacKinnon, D. P., & Fairchild, A. J. (2009). Current directions in mediation analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 16-20. doi : 10.1111/j.1467-8721.2009.01598.x
- MacKinnon, D. P., & Luecken, L. J. (2008). How and for whom? Mediation and moderation in health psychology. *Health Psychology*, 27(2, Suppl), S99-S100. doi: 10.1037/0278-6133.27.2(Suppl.).S99
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage & the Family*, 58(2), 417-432. doi: 10.2307/353506
- Martin, C. R., & Redshaw, M. (2010). Fathers in the twenty-first century: Essential role or accessory? *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 28(2), 113-115. doi: 10.1080/02646838.2010.484612
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C. M., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, 45(1-3), 475-504. doi: 10.1023/a:1006992032387
- Maydeu-Olivares, A., & D'Zurilla, T. J. (1996). A factor-analytic study of the social problem-solving inventory: An integration of theory and data. *Cognitive Therapy and Research*, 20(2), 115-133.
- McGraw, K. O., Tew, M. D., & Williams, J. E. (2000). The integrity of Web-delivered experiments: Can you trust the data? *Psychological Science*, 11(6), 502-506.

- McGuire, J. (2001). What is problem solving? A review of theory, research and applications. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 11(4), 210-235. doi: 10.1002/cbm.397
- McMurrin, M., & Christopher, G. (2009). Social problem solving, anxiety, and depression in adult male prisoners. *Legal and Criminological Psychology*, 14(1), 101-107.
- Miner, R. C., & Dowd, E. T. (1996). An empirical test of the problem solving model of depression and its application to the prediction of anxiety and anger. *Counselling Psychology Quarterly*, 9(2), 163-176. doi: 10.1080/09515079608256361
- Morin, E. M., & Gagné, C. (2009). *Donner un sens au travail : promouvoir le bien-être psychologique*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 171-192. doi: 10.1002/job.506
- Najem, E., & Tremblay, D.-G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle? *Revue intervention économique*, 41, 1-11.
- Nezu, A. M. (1986). Negative life stress and anxiety: Problem solving as a moderator variable. *Psychological Reports*, 58(1), 279-283. doi: 10.2466/pr0.1986.58.1.279
- Nezu, A. M. (2004). Problem solving and behavior therapy revisited. *Behavior Therapy*, 35(1), 1-33.
- Nezu, A. M., & D'Zurilla, T. J. (1989). Social problem solving and negative affective conditions. Dans D. Watson & P. C. Kendall (Éds.), *Anxiety and depression: Distinctive and overlapping features* (pp. 285-315). San Diego, CA: Academic Press.
- Nezu, A. M., D'Zurilla, T. J., Zwick, M. L., & Nezu, C. M. (2004). Problem-solving therapy for adults. Dans E. C. Chang, T. J. D'Zurilla & L. J. Sanna (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 171-191). Washington, DC: American Psychological Association.
- Nezu, A. M., Nezu, C. M., Saraydarian, L., Kalmar, K., & Ronan, G. F. (1986). Social problem solving as a moderating variable between negative life stress and depressive symptoms. *Cognitive Therapy and Research*, 10(5), 489-498. doi: 10.1007/bf01177813

- Nezu, A. M., & Ronan, G. F. (1988). Social problem solving as a moderator of stress-related depressive symptoms: A prospective analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 134-138.
- Nezu, A. M., Wilkins, V. M., & Nezu, C. M. (2004). Social problem solving, stress, and negative affect. Dans E. C. Chang & T. J. D'Zurilla (Éds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 49-65). Washington, DC: American Psychological Association.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles — a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization*, 9(2), 125-145. doi: 10.1111/1468-0432.00152
- O'Neil, R., & Greenberger, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage & the Family*, 56(1), 101-112.
- Osnowitz, D. (2005). Managing time in domestic space: Home-based contractors and household work. *Gender & Society*, 19(1), 83-103. doi: 10.1177/0891243204270209
- Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work-life, diversity and intersectionality: A critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177-198. doi: 10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x
- Pacaud, P., Gourdes-Vachon, I., & Tremblay, S. (2011). *Les pères du Québec : Les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants, évolution et données récentes*. Québec : Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Famille et Aînés. Repéré à <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/les-Peres-du-Qc.pdf>
- Palkovitz, R., & Daly, K. (2004). Eyeing the edges: theoretical considerations of work and family for fathers in midlife development. *Fathering*, 2(3), 215-233.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Payton, A. R. (2009). Mental health, mental illness, and psychological distress: Same continuum or distinct phenomena? *Journal of Health and Social Behavior*, 50(2), 213-227. doi: 10.1177/002214650905000207
- Perrone, K. M., & Civileto, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41(3), 105-116.

- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development, 31*(4), 225-238.
- Phillips, M. R. (2009). Is distress a symptom of mental disorders, a marker of impairment, both or neither? *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 8*(2), 91-92.
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Montréal : Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences, 26*(3), 155-166.
- Rasle, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain, 64*(2), 97-118.
- Reed, M. I. (2009). The theory/practice gap: A problem for research in business schools? *Journal of Management Development, 28*(8), 685-693. doi: 10.1108/02621710910985450
- Reshmi, P.-O. (2005). *Emotional intelligence, social problem solving, and demographics as predictors of well-being in women with multiple roles*. Thèse de doctorat inédite, Garden City, NY: Adelphi University,. Repéré à <http://search.proquest.com.sbioproxy.uqac.ca/docview/304936872?accountid=14722>
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing, 45*(5), 536-545.
- Robichaud, M., & Dugas, M. J. (2005). Negative problem orientation (Part I): Psychometric properties of a new measure. *Behavior Research and Therapy, 43*(3), 391-401.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology, 56*(3), 699-730. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review, 32*(3), 275-296.

- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506. doi: 10.1108/02683940810884504
- Russell, G., & Hwang, C. P. (2004). The impact of workplace practices on father Involvement. Dans M. E. Lamb (Éd.), *The role of the father in child development* (4^e éd., pp. 476-503). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management*, 41(2), 149-174.
- Salgado, J. S. F., & Moscoso, S. (2003). Internet-based personality testing : Equivalence of measures and assessees' perceptions and reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2), 194-205.
- Shih, T.-H., & Fan, X. (2008). Comparing response rates from Web and mail surveys: A meta-analysis. *Field Methods*, 20(3), 249-271. doi: 10.1177/1525822x08317085
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886. doi : 10.1177/0149206310394864
- Shreffler, K. M., Meadows, M. P., & Davis, K. D. (2011). Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behavior. *Fathering*, 9(2), 169-188. doi: 10.3149/fth.0902.169
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., & Manseau, S. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations. *Gestion*, 19(2), 64-73.
- Statistiques Canada. (2010). *Enquête canadienne sur l'utilisation d'Internet*. Ottawa : Auteur. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110525/dq110525b-fra.htm>

- Stoll, J. G. (2005). *The ability of social problem-solving to mediate the relationship between breast cancer severity and posttraumatic stress symptomatology*. Thèse de doctorat inédite, Philadelphia, PA: Drexel University. Repéré à http://idea.library.drexel.edu/bitstream/1860/496/29/stoll_thesis.pdf
- Sumer, H., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-296.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans L. Brooks & D. Brown (Éds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2^e éd., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Swanson, V., & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work and Family*, 2(1), 67-88.
- ten Brummelhuis, L. L., van der Lippe, T., Kluwer, E. S., & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 387-396.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work & family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. doi: 10.1006/jvbe.1998.1681
- Thornton, W. J. L., & Dumke, H. A. (2005). Age differences in everyday problem-solving and decision-making effectiveness: A meta-analytic review. *Psychology and Aging*, 20(1), 85-99. doi: 10.1037/0882-7974.20.1.85
- Tremblay, D.-G. (2003). Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*, 16(1), 76-93.
- Tremblay, D.-G. (2010). Paid parental leave: An employee right or still an ideal? An analysis of the situation in Québec in comparison with North America. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(2), 83-100. doi: 10.1007/s10672-009-9108-4

- Tremblay, D. G., & 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*. Montréal : Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Université du Québec. Repéré à <http://www.telug.ugam.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-09.pdf>
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680.
- van Steenbergen, E. F., Naomi, E., & Ab, M. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2007). *Étude des facteurs psychosociaux et organisationnels associés à la santé psychologique des ophtalmologistes québécois*. Québec : Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative. *Santé mentale au Québec*, 26(1), 274-296.
- Watanabe, S., Takahashi, K., & Minami, T. (1997). The emerging role of diversity and work-family values in a global context. Dans M. Erez & C. P. Early (Éds.), *New perspectives on international industrial/ organizational psychology* (pp. 276-318). San Francisco, CA: The New Lexington Press/Jossey Bass.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & 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. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.002
- Werbel, J., & Walter, M. H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective. *Human Resource Management Review*, 12(3), 293-298.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 754-768. doi: 10.1037/0021-9010.70.4.754

Appendice A
Certificat d'éthique

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTHIQUE :

Le comité d'éthique de la recherche, mandaté à cette fin par l'Université, certifie avoir étudié le protocole de recherche :

Titre du projet : **Le rôle de la résolution de problèmes dans la compréhension des conflits interrôles et de la détresse psychologique chez des pères gestionnaires et professionnels**

Chercheur : **Jean, Éric**

Département : **Psychologie**

Organisme : **Aucun**

et a convenu que la proposition de cette recherche avec des êtres humains est conforme aux normes éthiques.

PÉRIODE DE VALIDITÉ DU PRÉSENT CERTIFICAT :

Date de début : **29 août 2006**

Date de fin : **30 mai 2009**

COMPOSITION DU COMITÉ :

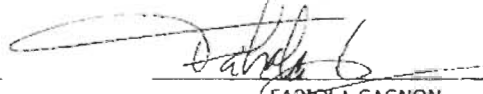
Le comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières est composé des catégories de personnes suivantes, nommées par la commission des études :

- six professeurs actifs ou ayant été actifs en recherche, dont le président et le vice-président;
- le doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche (membre d'office);
- un(e) étudiant(e) de deuxième ou de troisième cycle;
- un technicien de laboratoire;
- une personne ayant une formation en droit et appelée à siéger lorsque les dossiers le requièrent;
- une personne extérieure à l'Université;
- un secrétaire provenant du Décanat des études de cycles supérieurs et de la recherche ou un substitut suggéré par le doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche.

SIGNATURES :

L'Université du Québec à Trois-Rivières confirme, par la présente, que le comité d'éthique de la recherche a déclaré la recherche ci-dessus mentionnée entièrement conforme aux normes éthiques.


GILLES BRONCHTI
Président du comité

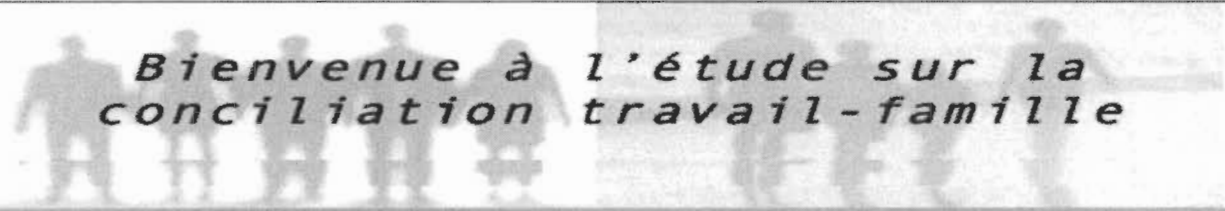

FABIOLA GAGNON
Secrétaire du comité

Date d'émission : 29 août 2006

N° du certificat : CER-06-113-06.12

DECSR

Appendice B
Questionnaire en ligne



Bienvenue à l'étude sur la conciliation travail-famille

DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

Il s'agit d'une invitation à participer à un projet de recherche portant sur la conciliation travail-famille. Votre participation consistera à répondre à un questionnaire d'une durée d'au plus 30 minutes.

Cette étude a pour objectif d'examiner l'efficacité de certaines stratégies utilisées par des gestionnaires et des professionnels afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Elle s'inscrit dans le cadre d'une thèse de doctorat en psychologie effectuée par le responsable du projet.

QUI EST LE RESPONSABLE DE CETTE ÉTUDE ?

Eric Jean, MBA, CRIA
Professeur en management à l'Université du Québec à Chicoutimi
Doctorant en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières
Eric_Jean@uqac.ca, (418) 545-5011 poste 5237, 1 800 463-9880 poste 5237

À QUI S'ADRESSE CE PROJET DE RECHERCHE ?

- Aux gestionnaires ou professionnels
- Ayant au moins un enfant à la maison (peu importe l'âge de l'enfant) qui habite à temps plein ou à temps partiel avec eux (peu importe le statut civil des participants à l'étude).

POURQUOI PARTICIPER ?

Votre participation permettra de contribuer à l'avancement des connaissances sur les stratégies personnelles facilitant la conciliation travail-famille. Une meilleure compréhension à cet égard ouvre une avenue intéressante de développement personnel et organisationnel.

Il n'y a aucun risque à participer à cette recherche. Toutefois, il est possible que votre participation vous amène à être davantage conscients de certaines de vos difficultés.

Au besoin, vous trouverez sur la page de confirmation de votre participation les coordonnées d'une ressource professionnelle pouvant vous offrir du soutien.

QUELLES SONT LES MESURES DE CONFIDENTIALITÉ ?

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro CER-06-113-06.12 a été émis le 29 août 2006.

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, vous devez communiquer avec la secrétaire du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Mme Fabiola Gagnon, par téléphone (819) 376-5011, poste 2136 ou par courrier électronique Fabiola.Gagnon@uqtr.ca.

La confidentialité des renseignements recueillis est assurée. D'ailleurs, aucune information permettant de vous identifier ne vous est demandée. De plus, le logiciel de collecte des données ne permet pas de retracer la provenance des informations lors de leur envoi sur internet.

Les données sont archivées sur un serveur sécurisé du service informatique de l'Université du Québec à Chicoutimi et seront détruites cinq ans après la fin des publications.

Y A T-IL DES MODALITÉS PARTICULIÈRES DE PARTICIPATION ?

Votre participation est volontaire. Aucune forme de rémunération ou de compensation ne vous sera versée. Vous pouvez quitter le questionnaire à tout moment. Aucun résultat personnel ne sera communiqué. Vous pouvez obtenir des informations sur cette recherche ou les résultats de l'ensemble des participants en contactant le responsable du projet.

VOUS CONNAISSEZ QUELQU'UN QUI CORRESPOND À CE PROFIL ?

Nous vous invitons à lui transmettre un message en
[appuyant ici](#).

Sa participation sera grandement appréciée !

ATTENTION !

Afin d'accéder au questionnaire, vous devez posséder un **code d'accès**. Ce code est le même pour tous les participants au projet. Si vous n'avez pas reçu ce code, contactez le responsable du projet au 418-545-5011 #5237 ou en envoyez

directement une demande par email en appuyant ici.

180

En appuyant sur le lien ci-dessous, vous déclarez avoir lu et compris les informations précédentes.

Appuyez ici pour accéder au questionnaire

**Compléter le questionnaire vous prendra au plus 30 MINUTES.
MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !**

Les réglages de sécurité du réseau informatique de certaines entreprises peuvent empêcher l'accès au questionnaire. Dans ce cas, essayer un autre emplacement.

Ce projet de recherche est hébergé sur un serveur sécurisé du service informatique de l'Université du Québec à Chicoutimi.
555, boul. de l'Université, Chicoutimi (Québec), G7H 2B1, 418-545-5011.

Début du questionnaire

Veillez NE PAS UTILISER LES FLÈCHES de votre navigateur afin de passer à la page suivante, un lien est prévu à cet effet au bas de chaque page.

Dans ce questionnaire, le genre masculin a été employé dans le seul but d'alléger le texte.

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

1. Indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés ci-dessous en faisant le choix approprié à la droite des énoncés.

	Tout à fait en désaccord	Assez en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Assez en accord	Tout à fait en accord
Je suis souvent trop fatigué au travail à cause des choses que je dois faire à la maison.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mes préoccupations concernant ma vie personnelle nuisent à ma concentration au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
L'administration et mes collègues n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie personnelle au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ma vie personnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis souvent trop fatigué à la maison à cause des choses que je dois faire au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mes préoccupations						

concernant ma vie
professionnelle
interfèrent dans les
relations avec mes
proches.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mes proches n'aiment
pas que je sois si
préoccupé par ma vie
professionnelle lorsque je
suis avec eux.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ma vie professionnelle
m'empêche de passer le
temps que je souhaiterais
avec mes proches.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

182

2. Dans quelle mesure éprouvez-vous des difficultés à concilier votre vie personnelle ou familiale avec votre travail ?

- ☐ Beaucoup de difficultés
☐ Assez de difficultés
☐ Peu de difficultés
☐ Aucune difficulté

3. Comment trouvez-vous votre vie professionnelle?

- ☐ Très satisfaisante
☐ Plutôt satisfaisante
☐ Plutôt insatisfaisante
☐ Très insatisfaisante

4. Comment trouvez-vous votre vie sociale?

- ☐ Très satisfaisante
☐ Plutôt satisfaisante
☐ Plutôt insatisfaisante
☐ Très insatisfaisante

5. Comment trouvez-vous votre vie conjugale?

- ☐ Je n'ai pas de conjoint
☐ Très satisfaisante
☐ Plutôt satisfaisante
☐ Plutôt insatisfaisante
☐ Très insatisfaisante

6. Comment trouvez-vous votre vie familiale?

- ☐ Très satisfaisante
☐ Plutôt satisfaisante
☐ Plutôt insatisfaisante

- ☐ Très insatisfaisante
- ☐ Il n'y a pas d'enfant à la maison

Page suivante



Développé à l'aide de StatPac, un [logiciel d'enquête en ligne](#).

STRATÉGIES PERSONNELLES

184

7. Voici une série d'énoncés décrivant comment certaines personnes pourraient penser, se sentir ou se comporter lorsqu'elles font face à des problèmes de la vie quotidienne. Il s'agit de problèmes importants qui pourraient avoir un effet significatif sur leur bien-être ou celui des gens qu'elles aiment. Par exemple, ces problèmes concernent la santé, une dispute avec un membre de la famille, la performance au travail ou aux études.

S.V.P. Lisez attentivement chaque énoncé ci-dessous et indiquez à quel point celui-ci est vrai pour vous. Même si certains items peuvent vous paraître redondants, chaque énoncé est important pour la validité de l'étude.

	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modéré- ment vrai	Très vrai	Extrême- ment vrai
Je passe trop de temps à m'inquiéter au sujet de mes problèmes au lieu d'essayer de les résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens menacé et apeuré lorsque j'ai un problème important à résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je prends des décisions, je n'évalue pas assez soigneusement les différentes alternatives.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai une décision à prendre, je ne prends pas en considération l'effet probable de chaque alternative sur le bien-être des autres personnes.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'essaie de trouver une solution à un problème, je pense souvent à plusieurs solutions pour ensuite essayer de combiner certaines d'entre elles afin de trouver une meilleure solution.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens nerveux et incertain de moi lorsque j'ai une décision importante à	☐	☐	☐	☐	☐

prendre.

Lorsque mes premiers efforts pour résoudre un problème échouent, je pense que si je persiste et ne lâche pas trop facilement, je serai éventuellement capable de trouver une bonne solution.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modérément vrai	Très vrai	Extrêmement vrai
Lorsque je tente de résoudre un problème, j'agis en fonction de la première idée qui me vient à l'esprit.	☐	☐	☐	☐	☐
Chaque fois que j'ai un problème, je crois qu'il peut être résolu.	☐	☐	☐	☐	☐
J'attends de voir si un problème se résoudra par lui-même avant d'essayer de le résoudre moi-même.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai un problème à résoudre, une des choses que je fais est d'analyser la situation et d'essayer d'identifier quels sont les obstacles qui m'empêchent d'obtenir ce que je veux.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque mes premiers efforts pour résoudre un problème échouent, je deviens très frustré.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je suis en face d'un problème difficile, je doute que je serai capable de le résoudre par moi-même peu importe à quel point j'essaie.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsqu'un problème survient dans ma vie, je retarde aussi longtemps que possible mes efforts pour le résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐

Page suivante



STRATÉGIES PERSONNELLES (suite)

186

S.V.P. Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez à quel point celui-ci est vrai pour vous. Tenez compte de votre façon habituelle de penser, de vous sentir ou de vous comporter lorsque vous êtes aux prises avec des problèmes de la vie quotidienne.

	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modérément vrai	Très vrai	Extrêmement vrai
Après avoir appliqué une solution à un problème, je ne prends pas le temps d'évaluer soigneusement tous les résultats.	☐	☐	☐	☐	☐
Je fais un effort particulier pour éviter d'avoir à composer avec mes problèmes.	☐	☐	☐	☐	☐
Les problèmes difficiles me contrarient beaucoup.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai une décision à prendre, j'essaie de prédire les conséquences positives et négatives de chaque option.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque des problèmes surviennent dans ma vie, j'aime m'occuper de ceux-ci aussitôt que possible.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de résoudre un problème, j'essaie d'être créatif et de penser à des solutions originales ou peu conventionnelles.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de résoudre un problème, je suis la première bonne idée qui me vient à l'esprit.	☐	☐	☐	☐	☐
	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modérément vrai	Très vrai	Extrêmement vrai
Lorsque je tente de penser à des solutions possibles à un problème, je n'arrive pas à	☐	☐	☐	☐	☐

générer plusieurs alternatives.

Je préfère éviter de penser à mes problèmes au lieu d'essayer de les résoudre.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Lorsque je prends des décisions, je tiens compte à la fois des conséquences immédiates et à long terme de chaque plan d'actions possible.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Après avoir appliqué une solution à un problème, j'analyse ce qui a bien été et ce qui a mal été.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Après avoir appliqué une solution à un problème, j'examine mes sentiments et j'évalue à quel point ils ont changé en mieux.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Avant d'appliquer une solution à un problème, je pratique la solution afin d'augmenter mes chances de succès.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Lorsque je suis en face d'un problème difficile, je crois que je serai capable de le résoudre par moi-même si j'essaie suffisamment.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[Page suivante](#)



STRATÉGIES PERSONNELLES (suite)

188

S.V.P. Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez à quel point celui-ci est vrai pour vous. Tenez compte de votre façon habituelle de penser, de vous sentir ou de vous comporter lorsque vous êtes aux prises avec des problèmes de la vie quotidienne.

	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modéré- ment vrai	Très vrai	Extrême- ment vrai
Lorsque j'ai un problème à résoudre, une des premières choses que je fais est d'aller chercher autant d'informations que possible au sujet de ce problème.	☐	☐	☐	☐	☐
Je retarde à résoudre les problèmes jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour y faire quoi que ce soit.	☐	☐	☐	☐	☐
Je passe plus de temps à éviter mes problèmes qu'à les résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de résoudre un problème, je deviens si contrarié que je ne peux pas penser clairement.	☐	☐	☐	☐	☐
Avant d'essayer de résoudre un problème, je me fixe un objectif spécifique qui précise exactement ce que je veux accomplir.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai une décision à prendre, je ne prends pas le temps de considérer le pour et le contre de chaque solution.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque le résultat de ma solution à un problème n'est pas satisfaisant, j'essaie d'établir ce qui a fait défaut pour ensuite essayer de le résoudre à nouveau.	☐	☐	☐	☐	☐
	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modéré- ment vrai	Très vrai	Extrême- ment vrai

Je déteste avoir à résoudre les problèmes qui surviennent dans ma vie.	☐	☐	☐	☐	☐
Après avoir appliqué une solution à un problème, j'essaie d'évaluer aussi soigneusement que possible à quel point la situation s'est améliorée.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai un problème, j'essaie de le voir comme un défi ou une occasion de tirer profit du fait d'avoir un problème.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de résoudre un problème, je pense à autant de solutions que possible jusqu'à ce que je ne puisse plus générer d'autres idées.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai une décision à prendre, j'évalue les conséquences de chaque solution afin de les comparer les unes aux autres.	☐	☐	☐	☐	☐
Je deviens déprimé et figé lorsque j'ai un problème important à résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je suis en face d'un problème difficile, je vais vers une autre personne afin qu'elle m'aide à le résoudre.	☐	☐	☐	☐	☐

Page suivante



STRATÉGIES PERSONNELLES (suite)

S.V.P. Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez à quel point celui-ci est vrai pour vous. Tenez compte de votre façon habituelle de penser, de vous sentir ou de vous comporter lorsque vous êtes aux prises avec des problèmes de la vie quotidienne.

	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modéré- ment vrai	Très vrai	Extrême- ment vrai
Lorsque j'ai une décision à prendre, je tiens compte des effets probables de chaque possibilité d'action sur mes sentiments personnels.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque j'ai un problème à résoudre, j'examine quelles circonstances externes dans mon environnement contribuent possiblement au problème.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je prends des décisions, j'ai tendance à suivre mon intuition sans trop penser aux conséquences de chaque alternative.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je prends des décisions, j'utilise une méthode systématique pour juger et comparer les alternatives.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de trouver une solution à un problème, je garde toujours en tête quel est mon objectif.	☐	☐	☐	☐	☐
Lorsque je tente de trouver une solution à un problème, j'aborde ce problème sous autant d'angles que possible.	☐	☐	☐	☐	☐
	Pas du tout vrai	Un peu vrai	Modéré- ment vrai	Très vrai	Extrême- ment vrai
Lorsque j'ai de la difficulté à comprendre un					

problème, j'essaie d'obtenir de l'information plus spécifique et concrète à son sujet afin de m'aider à le clarifier.

☐☐☐☐☐

Lorsque mes premiers efforts pour résoudre un problème échouent, je deviens découragé et déprimé.

☐☐☐☐☐

Lorsque la solution que j'ai appliquée ne résout pas mon problème de façon satisfaisante, je ne prends pas le temps d'examiner soigneusement pourquoi elle n'a pas fonctionné.

☐☐☐☐☐

Je suis trop impulsif lorsque vient le temps de prendre des décisions.

☐☐☐☐☐

Page suivante



DIVERS PROBLÈMES PERSONNELS

8. Pouvez-vous indiquer à quelle fréquence, au cours de la dernière semaine (7 jours)

:

	Jamais	De temps en temps	Assez souvent	Très souvent
Vous êtes-vous senti désespéré en pensant à l'avenir ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti seul ?	☐	☐	☐	☐
Avez-vous des blancs de mémoire ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti découragé ou avez-vous eu les « bleus » ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti tendu ou sous pression ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous laissé emporter contre quelqu'un ou quelque chose ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti ennuyé ou peu intéressé par les choses ?	☐	☐	☐	☐

	Jamais	De temps en temps	Assez souvent	Très souvent
Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ?	☐	☐	☐	☐
Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses ?	☐	☐	☐	☐
Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti sur le point de pleurer ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti agité ou nerveux intérieurement ?	☐	☐	☐	☐
Vous êtes-vous senti négatif envers les autres ?	☐	☐	☐	☐

Vous êtes-vous senti facilement contrarié ou irrité ?

☐ ☐ ☐ ☐

Vous êtes-vous fâché pour des choses sans importance ?

☐ ☐ ☐ ☐

9a. Si vous ressentez une ou plusieurs de ces manifestations (question 8) depuis 6 mois et plus, est-ce que cela a nui à votre vie familiale ou sentimentale?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne s'applique pas

9b. Si vous avez ressentez une ou plusieurs de ces manifestations (question 8) depuis 6 mois et plus, est-ce que cela a nui à votre capacité de travailler ou de poursuivre vos études?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne s'applique pas

9c. Si vous avez ressentez une ou plusieurs de ces manifestations (question 8) depuis 6 mois et plus, est-ce que cela vous a restreint dans vos activités sociales (loisirs, rencontres avec votre parenté, des amis, autres)?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne s'applique pas

10. Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est en général...

- ☐ Excellente
☐ Très bonne
☐ Bonne
☐ Moyenne
☐ Mauvaise

Page suivante



IMPORTANCE ACCORDÉE AU RÔLE DE TRAVAILLEUR ET DE PARENT

11. Indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés ci-dessous en faisant le choix approprié à la droite des énoncés.

	Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
Je veux travailler, mais je ne veux pas avoir une carrière exigeante.	☐	☐	☐	☐	☐
Je compte faire tous les sacrifices nécessaires pour avancer dans mon travail (ou carrière).	☐	☐	☐	☐	☐
Je valorise le fait d'être impliqué dans une carrière et je compte consacrer le temps et les efforts nécessaires afin de la développer.	☐	☐	☐	☐	☐
Je compte allouer une grande partie de mon temps à construire ma carrière et à développer les habiletés nécessaires pour progresser dans celle-ci.	☐	☐	☐	☐	☐
Je compte consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires pour avancer dans mon domaine de travail.	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
Je préfère avoir du temps pour m'occuper de moi-même et de mon propre développement plutôt que d'avoir des enfants et	☐	☐	☐	☐	☐

d'en prendre soin.

Je compte consacrer une grande partie de mon temps et de mon énergie à l'éducation de mes propres enfants.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Je m'attends à être très impliqué dans les activités quotidiennes liées à l'éducation de mes enfants.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

M'impliquer dans les détails quotidiens de l'éducation des enfants comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas prêt à faire.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Je ne compte pas être très impliqué dans l'éducation des enfants.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. Indiquez le niveau d'importance pour chaque question.

	PLUS	AUTANT	MOINS
Accordez-vous PLUS, AUTANT ou MOINS d'importance à votre travail qu'à votre vie sociale?	☐	☐	☐
Accordez-vous PLUS, AUTANT ou MOINS d'importance à votre travail qu'à votre famille?	☐	☐	☐
Accordez-vous PLUS, AUTANT ou MOINS d'importance à votre vie sociale qu'à votre famille?	☐	☐	☐

Page suivante



RENSEIGNEMENTS SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Situation familiale

14. Nombre d'enfants habitant avec vous à temps plein pour chaque groupe d'âge suivant :
(Indiquez 0 si aucun)

- 5 ans et moins
- De 6 à 11 ans
- De 12 à 17 ans
- 18 ans et plus

15. Nombre d'enfants habitant avec vous à temps partiel pour chaque groupe d'âge suivant :
(Indiquez 0 si aucun)

- 5 ans et moins
- De 6 à 11 ans
- De 12 à 17 ans
- 18 ans et plus

16. Si des enfants habitent avec vous à temps plein ou à temps partiel, comment décririez-vous en général votre relation avec eux?

- ☐ Aucun problème
- ☐ Presque pas de problèmes
- ☐ Des problèmes occasionnels
- ☐ Des problèmes fréquents
- ☐ Des problèmes constants
- ☐ Ne s'applique pas

17. Si des enfants habitent avec vous à temps PARTIEL, combien sont avec vous MOINS DE 40% du temps ?

- ☐ Aucun
- ☐ 1 enfant
- ☐ 2 enfants
- ☐ 3 enfants
- ☐ 4 enfants

☐ 5 enfants et plus
☐ Ne s'applique pas

18. Si vous êtes divorcé ou séparé du parent de votre (vos) enfant(s), comment décririez-vous le climat actuel entre vous et l'autre parent?

- ☐ Bon
☐ Assez bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais
☐ Ne s'applique pas

Page suivante



Développé à l'aide de StatPac, un [logiciel d'enquête en ligne](#).

Renseignements sur votre emploi

19. Occupez-vous présentement un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel, salarié ou à votre compte, y compris si vous êtes actuellement en vacances, en congé de maladie, en accidents de travail, en grève ou en lock-out)?

- ☐ Oui
☐ Non (Vous serez redirigé à la page suivante)

20. Quel TYPE de profession exercez-vous?

- ☐ Professionnel
☐ Gestionnaire
☐ Les deux à la fois
☐ Mon type de profession ne correspond pas à la définition de professionnel ou de gestionnaire ci-bas.

Pour une définition des termes "Professionnel" et "Gestionnaire", appuyez [ici](#).

21. Nombre d'années d'expérience en tant que professionnel ou gestionnaire?

(Indiquez 0 si aucune expérience et ARRONDISSEZ à l'unité supérieure en cas de fraction d'année)

- Année(s) à titre de professionnel
 Année(s) à titre de gestionnaire

22. Actuellement, vous travaillez...

- ☐ À votre compte (p. ex., propriétaire d'entreprise, travailleur autonome, consultant, pigiste)
☐ Pour un seul employeur
☐ Pour plus d'un employeur

23. Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi ACTUEL?

- ☐ Moins d'un an
☐ De 1 à 4 ans
☐ De 5 à 9 ans
☐ De 10 à 14 ans
☐ 15 ans et plus

24. Vous travaillez actuellement à...?

☐ Temps plein

☐ Temps partiel

25. Quel est votre horaire habituelle de travail?

☐ Jour

☐ Soir

☐ Nuit

☐ Variable

26. Quelle est la taille de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle vous oeuvrez?

(Ne considérez que l'établissement - lieu physique ou endroit - auquel vous êtes rattaché.)

☐ De 1 à 20 employés

☐ De 21 à 50 employés

☐ De 51 à 100 employés

☐ De 101 à 500 employés

☐ 501 employés et plus

27. Quel est le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle vous oeuvrez?

- ☐ Secteur privé - primaire et manufacturier
- ☐ Secteur privé - entreprise de services
- ☐ Secteur public ou parapublic
- ☐ Association ou organisme sans but lucratif

28. Exercez-vous une autorité hiérarchique sur des employés?

☐ Non, je n'exerce pas d'autorité hiérarchique sur des employés.

☐ Oui, j'exerce une autorité hiérarchique de niveau inférieur.

☐ Oui, j'exerce une autorité hiérarchique de niveau intermédiaire ou supérieur.

Pour une définition des niveaux d'autorité, appuyez ici.

Page suivante



Renseignements sur votre conjoint**29. Avez-vous un conjoint?**

- ☐ Oui
☐ Non (Vous serez redirigé à la page suivante)

30. Habitez-vous sous le même toit que votre conjoint?

- ☐ Oui
☐ Non

31. Si vous habitez sous le même toit, indiquez depuis combien de temps.

- ☐ Moins d'un an
☐ De 1 à 4 ans
☐ De 5 à 9 ans
☐ De 10 à 14 ans
☐ 15 ans et plus
☐ Ne s'applique pas

32. Votre conjoint occupe-t-il présentement un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel, salarié ou à son compte, y compris s'il est actuellement en vacances, en congé de maladie, en accidents de travail, en grève ou en lock-out)?

- ☐ Oui
☐ Non (vous serez redirigé à la page suivante)

33. Quel type d'emploi occupe actuellement votre conjoint?

- ☐ Gestionnaire
☐ Professionnel
☐ Les deux à la fois
☐ Autre

34. Actuellement, votre conjoint travaille...?

- ☐ À son compte (p. ex., propriétaire d'entreprise, travailleur autonome, consultant, pigiste)
☐ Pour un seul employeur
☐ Pour plus d'un employeur

35. Depuis combien de temps votre conjoint occupe-t-il son emploi actuel?

- ☐ Moins d'un an
☐ De 1 à 4 ans
☐ De 5 à 9 ans
☐ De 10 à 14 ans
☐ 15 ans et plus

36. Actuellement, votre conjoint travaille à...?

- ☐ Temps plein
☐ Temps partiel

37. Quel est l'horaire habituelle de travail de votre conjoint?

- ☐ Jour
☐ Soir
☐ Nuit
☐ Variable

38. Dites-nous le plus haut niveau de scolarité complété par votre conjoint?

(N'utilisez pas la roulette de votre souris pour passer aux questions suivantes, cela aura pour effet de modifier votre choix actuel.)

--- Précisez ---

39. Combien d'heures votre conjoint consacre-t-il en moyenne, par semaine, aux activités suivantes?

Considérez une semaine normale de l'année (il y a au total 168 heures dans une semaine).

Indiquez "0" si l'activité ne vous concerne pas et **ARRONDISSEZ** à l'unité supérieure en cas de fraction d'heure.

- Heures de travail rémunérées
 Heures supplémentaires de travail
 Études (incluant vos heures de cours, les travaux et l'étude)
 Tâches domestiques (p.ex., entretien intérieur et extérieur, repas, lessive)
 Responsabilités parentales (p.ex., soins aux enfants, jeux, devoirs, soutien psychologique)
 Loisirs

(Page suivante)

■■■■■■■■■■

40. Quel est votre sexe?

- ☐ Homme
☐ Femme

41. Quel est votre groupe d'âge?

- ☐ De 18-29 ans
☐ De 30-39 ans
☐ De 40-49 ans
☐ De 50-59 ans
☐ 60 ans et plus

42. Dans quelle région demeurez-vous?

(N'utilisez pas la roulette de votre souris pour passer aux questions suivantes, cela aura pour effet de modifier votre choix actuel.)

-- Précisez -- 

43. Dites-nous le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?

(N'utilisez pas la roulette de votre souris pour passer aux questions suivantes, cela aura pour effet de modifier votre choix actuel.)

-- Précisez -- 

44. Si vous êtes membre d'un ordre professionnel, indiquez lequel? Si vous êtes membre de plus d'un ordre, indiquez celui qui vous semble le plus pertinent à votre emploi actuel.

(N'utilisez pas la roulette de votre souris pour passer aux questions suivantes, cela aura pour effet de modifier votre choix actuel.)

-- Précisez -- 

45. Comment percevez-vous votre situation économique par rapport aux gens de votre âge?

- ☐ Je me considère à l'aise financièrement.
☐ Je considère mes revenus suffisants pour répondre à mes besoins fondamentaux ou à ceux de ma famille.
☐ Je me considère pauvre.

☐ Je me considère très pauvre.

204

46. Quel est votre revenu FAMILIAL avant impôts?

- ☐ Moins de 20,000\$
☐ 20,000\$ à 49,000\$
☐ 50,000\$ à 79,000\$
☐ 80,000\$ à 109,000\$
☐ 110,000\$ à 139,000\$
☐ 140,00\$ et plus
☐ Je ne désire pas répondre.

47. Combien d'heures consacrez-vous en moyenne, par semaine, aux activités suivantes?

Considérez une semaine normale de l'année (il y a au total 168 heures dans une semaine).

Indiquez "0" si l'activité ne vous concerne pas et **ARRONDISSEZ** à l'unité supérieure en cas de fraction d'heure.

- Heures de travail rémunérées
 Heures supplémentaires de travail
 Études (incluant vos heures de cours, les travaux et l'étude)
 Tâches domestiques (p.ex., entretien intérieur et extérieur, repas, lessive)
 Responsabilités parentales (p.ex., soins aux enfants, jeux, devoirs, soutien psychologique)
 Loisirs

Assurez-vous d'avoir terminé le questionnaire AVANT d'appuyer sur le bouton "Continuer".

Une fois passé à la page suivante, vous ne pourrez plus apporter de changements au questionnaire.

Continuer

■■■■■■■■■■

**Dernière étape! Pour soumettre
votre questionnaire, appuyez sur le
lien ci-dessous.**

SOUMETTRE ET TERMINER VOTRE PARTICIPATION

Merci pour votre intérêt.

Cette page est fermée.

Développé à l'aide de StatPac, un [logiciel d'enquête en ligne](#).

[Imprimer](#) [Fermer](#)

Professionnel ou Gestionnaire?

Professionnel: Le titre de professionnel réfère à une formation universitaire menant à un ordre professionnel reconnu par le gouvernement du Québec (p. ex., psychologue, conseiller en relations industrielles, avocat, comptable, médecin, pharmacien), ou tient compte de la nature professionnelle de l'emploi (p. ex., professeur, consultant en pratique privée, conseiller en entreprise).

Gestionnaire: Dans la présente étude, le titre de gestionnaire fait référence à l'occupation et non au type de formation ou au niveau de scolarité. Afin d'être considéré comme gestionnaire, le participant doit occuper un poste à la direction d'une organisation (p. ex., président, vice-président, directeur, associé, propriétaire dirigeant) ou occuper un poste de cadre intermédiaire ou de premier niveau (p. ex., directeur-adjoint, responsable, chef, coordonnateur, contrôleur, trésorier, adjoint ou superviseur).

Vous pouvez être les deux à la fois si vous êtes un professionnel occupant un poste de gestionnaire.

[Imprimer](#) [Fermer](#)

Niveau d'autorité hiérarchique ?

Une autorité de niveau inférieur est généralement associée à des postes qui se situent près des opérations ou des services, comme par exemple un chef d'équipe ou un contremaître d'opération.

Une autorité de niveau intermédiaire est généralement associé à des postes qui se situent entre le premier niveau hiérarchique et la direction de l'entreprise, comme par exemple un directeur adjoint, un gérant, un superviseur.

Une autorité de niveau supérieur est généralement associé à des postes de direction, comme par exemple un président, un vice-président, un directeur, un associé, un propriétaire dirigeant.

VOUS SOUHAITEZ CONNAÎTRE LES RÉSULTATS DE CETTE RECHERCHE ?

Les résultats de cette recherche seront communiqués au sein du Regroupement des Chambres de Commerces du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Contactez le responsable du projet pour de plus amples informations.

Si vous désirez être informé de la disponibilité de ces résultats, veuillez envoyer un message au responsable de la recherche en [appuyant ici](#).



VOUS RESSENTEZ UN INCONFORT À LA SUITE DE CE QUESTIONNAIRE ?

Vous pouvez communiquer avec la Clinique Universitaire de Psychologie de l'Université du Québec à Chicoutimi au (418) 545-5024.



VOUS CONNAISSEZ QUELQU'UN INTÉRESSÉ PAR CETTE QUESTION ?

Si vous connaissez un gestionnaire ou un professionnel qui pourrait être intéressé à participer à cette étude, nous vous invitons à lui transmettre un message en [appuyant ici](#).

Sa participation sera grandement appréciée !



VOUS AVEZ DES QUESTIONS CONCERNANT CE PROJET DE RECHERCHE ?

Voici les coordonnées du responsable du projet de recherche:

Eric Jean, MBA, CRIA
 Professeur en management, département des sciences économiques et administratives
 Université du Québec à Chicoutimi
 555, boulevard de l'Université
 Chicoutimi (Québec), Canada, G7H 2B1
 Téléphone : (418) 545-5011, poste 5237, 1 800 463-9880 poste 5237
 Télécopieur : (418) 693-9072 Courriel : Eric_Jean@uqac.ca

 COLLECTE DE DONNÉES:

La collecte de données de ce projet de recherche est terminée. Merci de votre intérêt.

 POUR INFORMATION:

Eric Jean, MBA, CRIA
Professeur en management à l'Université du Québec à Chicoutimi
Doctorant en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières
Eric_Jean@ugac.ca, (418) 545-5011 poste 5237, 1 800 463-9880 poste 5237

Ce projet de recherche est hébergé sur un serveur sécurisé du service informatique de l'Université du Québec à Chicoutimi.
555, boul. de l'Université, Chicoutimi (Québec), G7H 2B1, 418-545-5011.