

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ESSAI DE 3<sup>E</sup> CYCLE PRÉSENTÉ À  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE  
(PROFIL INTERVENTION)

PAR  
SÉBASTIEN BILODEAU

DISTINGUER LA SPHÈRE CONJUGALE DE LA SPHÈRE PARENTALE  
DANS L'ÉTUDE DE L'ENRICHISSEMENT TRAVAIL-FAMILLE

OCTOBRE 2019

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**

**Cet essai de 3<sup>e</sup> cycle a été dirigé par :**

---

Noémie Carbonneau, Ph.D., directrice de recherche

Université du Québec à Trois-Rivières

---

Stéphanie Austin, Ph.D., codirectrice de recherche

Université du Québec à Trois-Rivières

**Jury d'évaluation de l'essai :**

---

Stéphanie Austin, Ph.D.

Université du Québec à Trois-Rivières

---

Sarah-Geneviève Trépanier, Ph.D.

Université du Québec à Trois-Rivières

---

Caroline Biron, Ph.D.

Université Laval

## Sommaire

Maintenir un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales représente une réalité sociale des plus actuelles. Alors que la littérature sur les conflits entre le travail et la famille a fait l'objet de beaucoup d'attention, peu d'études se sont intéressées au volet positif de l'interface travail-famille, notamment l'enrichissement travail-famille (Greenhaus & Powel, 2006). Prenant ancrage dans la philosophie que les différentes sphères de vie peuvent s'enrichir l'une l'autre, l'enrichissement travail-famille est de plus en plus étudié, mais les recherches sont lacunaires quant à la contribution distincte de la sphère conjugale et de la sphère parentale au phénomène. Cet essai examine donc la contribution spécifique de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. Pour ce faire, l'enrichissement est conceptualisé de quatre façons différentes : du travail vers la sphère conjugale ( $t \rightarrow c$ ), du travail vers la sphère parentale ( $t \rightarrow p$ ), de la sphère conjugale vers le travail ( $c \rightarrow t$ ) et de la sphère parentale vers le travail ( $p \rightarrow t$ ). La contribution différentielle de l'enrichissement sur diverses conséquences au travail (satisfaction au travail, épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) et hors travail (satisfaction conjugale et satisfaction de vie) est vérifiée. Il est attendu que les variables d'enrichissement seront liées positivement aux variables de satisfaction et négativement aux variables de mal-être au travail (c.-à-d., épuisement émotionnel et fatigue associée au travail). Issu de deux vastes enquêtes sur le bien-être des travailleurs, l'échantillon de l'essai est composé de 204 employés provenant des secteurs parapublic (culture et tourisme) et public (infirmiers ou infirmières). Tous les participants sont en couple et ont au moins un enfant. Des analyses de régressions linéaires multiples

ont révélé que l'enrichissement : 1)  $t \rightarrow c$  est associé positivement à la satisfaction au travail et à la satisfaction de vie ; 2) l'enrichissement  $t \rightarrow p$  est associé positivement à la satisfaction au travail, et négativement à la fatigue chronique au travail ; 3) l'enrichissement  $c \rightarrow t$  est associé positivement à la satisfaction conjugale et à la satisfaction de vie, en plus d'être associé négativement à la fatigue aigüe au travail ; 4) l'enrichissement  $p \rightarrow t$  est associé positivement à la récupération entre les quarts de travail. Les résultats indiquent que les relations observées sont positives entre les facteurs prédictifs et les variables de satisfaction, et négatives avec la variable de fatigue associée au travail. En somme, ces résultats appuient l'idée que l'enrichissement favorise la satisfaction dans les différentes sphères de vie. Ils sont discutés à la lumière de la théorie de l'enrichissement travail-famille, de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) et de la théorie de l'échange social (Blau, 1964). Cette étude contribue à la littérature sur l'interface travail-famille en présentant des preuves empiriques de la nécessité de mettre l'accent sur ses aspects positifs, en apportant un soutien supplémentaire à une perspective de psychologie positive dans les organisations, et en encourageant la poursuite de la recherche sur l'influence distincte de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans l'étude de l'enrichissement travail-famille.

## Table des matières

Sommaire .....	iii
Liste des tableaux .....	ix
Remerciements .....	x
Introduction .....	1
Contexte théorique .....	8
Définitions.....	9
Les sous-systèmes de la famille .....	10
Études de la transition vers la parentalité .....	13
Interface travail-famille, sphère conjugale et sphère parentale .....	14
Les débuts de la recherche sur l'interface travail-famille .....	16
L'approche conflictuelle .....	17
L'approche de rareté des ressources .....	20
Le volet positif de l'interface travail-famille .....	21
La théorie de l'accumulation de rôles .....	22
L'approche expansionniste du rôle.....	24
L'enrichissement.....	24
Différentes étiquettes .....	26
Le modèle de Greenhaus et Powell (2006) .....	27
Cinq types de ressources.....	31
Le chemin instrumental et le chemin affectif .....	32

L'enrichissement est bidirectionnel .....	33
Distinctions entre conflit travail-famille et enrichissement travail-famille .....	35
Autres cadres théoriques .....	37
Théorie de l'échange social (Blau, 1964).....	37
Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989).....	38
La spirale de gains de ressources.....	40
Recension des écrits .....	41
Variables liées au travail .....	41
Intention de quitter l'organisation .....	42
Performance au travail.....	42
Satisfaction au travail .....	43
Épuisement émotionnel .....	45
Fatigue associée au travail.....	47
Variables non liées au travail .....	48
Bien-être .....	48
Satisfaction vis-à-vis de la famille .....	49
Satisfaction conjugale.....	50
Satisfaction de vie .....	51
Variables retenues pour la présente étude.....	53
Objectifs et questions de recherche.....	54
Pertinence et originalité de l'étude .....	56
Méthode.....	57

Participants et déroulement de la collecte de données.....	58
Instruments de mesure .....	59
Variables sociodémographiques .....	59
Les facteurs prédictifs .....	59
Variables prédites.....	61
Satisfaction au travail.....	61
Satisfaction conjugale .....	61
Satisfaction de vie .....	62
Épuisement émotionnel.....	62
Fatigue associée au travail .....	63
Analyses statistiques .....	63
Résultats.....	65
Analyses descriptives.....	66
Analyses corrélationnelles .....	68
Analyses de régressions multiples .....	69
Variable de contrôle .....	69
Satisfaction.....	74
Variables non liées au travail.....	74
Synthèse des résultats .....	75
Discussion .....	77
Retour sur les résultats .....	79
Retour sur les résultats obtenus pour chacune des variables prédites.....	81

Satisfaction au travail.....	82
Satisfaction conjugale .....	86
Satisfaction de vie .....	87
Épuisement émotionnel.....	88
Fatigue associée au travail .....	89
Forces de l'étude et implications pour la recherche.....	92
Limites de l'étude .....	95
Implications pratiques .....	98
Futures recherches .....	103
Conclusion .....	107
Références .....	112
Appendice A Mesure originale de l'enrichissement de Kacmar et al. (2014) .....	127
Appendice B Mesure de l'enrichissement de Kacmar et al. (2014), adaptée pour la présente étude.....	129

## Liste des tableaux

### Tableau

1	Moyennes et écarts-types des variables sociodémographiques, personnelles et professionnelles de l'échantillon.....	67
2	Moyennes, écarts-types et corrélations des quatre variables prédictives.....	67
3	Moyennes, écarts-types et alpha de Cronbach des cinq variables dépendantes.....	68
4	Corrélations entre les variables ( $n = 204$ ) .....	69
5	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction au travail.....	70
6	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction conjugale .....	70
7	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction de vie .....	71
8	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Épuisement émotionnel.....	71
9	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle Fatigue chronique .....	72
10	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle Fatigue aigüe .....	73
11	Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle Récupération entre les quarts de travail .....	73
12	Synthèse des analyses de régressions multiples ( $n = 204$ ).....	76

## **Remerciements**

Je tiens tout d'abord à remercier ma codirectrice de recherche, Stéphanie Austin.

Merci de m'avoir inclus dans ton équipe de recherche, et merci pour ton appui et tes nombreux conseils, je t'en suis très reconnaissant. Merci également à Sophie Drouin Rousseau pour ton aide tout au long de ce projet.

Merci à ma famille qui m'a soutenu durant toutes ces années d'études. À mon père, merci pour tous les sacrifices que tu as faits pour me permettre d'accomplir mes rêves. Cet aboutissement n'aurait pas eu lieu sans toi. À ma mère, merci pour tes encouragements et ton amour indéfectible, je ne serais pas devenu la personne que je suis aujourd'hui sans toi. À ma conjointe Marylène, merci de m'avoir accompagné dans cette longue aventure. Par amour, tu as accepté de partager avec moi les joies, mais aussi les peines et les obstacles sur mon parcours. Et par amour, je veux que tu saches à quel point je t'en suis reconnaissant. Je n'y serais pas arrivé sans toi. Ta présence, ton écoute et ton soutien m'ont permis de me dépasser. Grâce à toi, je suis capable de tout.

Finalement, à ma directrice de recherche, Noémie Carbonneau. Noémie, les mots ne pourront jamais exprimer toute la gratitude que j'ai pour toi. Tu m'as donné cette dernière opportunité et je ne l'oublierai jamais. Tu as cru en moi et tu m'as encouragé à persévérer, même lorsque j'avais moi-même des doutes. Merci pour ta grande disponibilité et ton optimisme à toute épreuve. Je te remercie tellement, si tu savais...

*À Alexis*

*C'est pour toi que papa n'a pas abandonné*

*Je t'aime*

## **Introduction**

Parmi les éléments essentiels de la vie, la famille et le travail sont d'une importance primordiale, et les dernières décennies ont été témoins d'une évolution dans le monde professionnel et familial des individus. Entre autres aspects ayant contribué à modifier en profondeur le portrait moderne des travailleurs et de leur vie familiale, notons les transformations au travail issues des nouvelles technologies de l'information (Barber, Conlin, & Santuzzi, 2019; Tremblay, 2012), l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et la représentation croissante des familles où les deux conjoints occupent un emploi, ceux-ci étant notamment confrontés au défi de soutenir la carrière l'un de l'autre, en plus de conjuguer avec les services de garde, les soins aux enfants, les tâches ménagères et les relations interpersonnelles (Grzywacz, 2000).

Conséquemment, de plus en plus d'employés signalent des difficultés à composer avec leurs responsabilités professionnelles et familiales. En outre, ceux-ci font état d'une augmentation croissante de leur temps passé au travail, ajoutant ainsi une pression sur la relation travail-famille (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005). Des données d'une enquête menée auprès de travailleurs révèlent que 55,2 % des femmes et 42,6 % des hommes éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille en raison du manque de temps (Tremblay, 2010). L'intégration des exigences professionnelles et familiales constitue vraisemblablement l'un des défis les plus critiques auxquels sont actuellement confrontés travailleurs et organisations (Witt & Carlson, 2006).

L'intérêt pour l'impact que les défis de la conciliation travail-famille occasionnent aux employés, à leur famille, aux organisations ainsi qu'à la société en général est donc particulièrement d'actualité. En 1999, le Département du Travail des États-Unis a même suggéré que de conjuguer avec succès le travail et la famille deviendrait un problème majeur pour la population active et pour le marché du travail. Halpern (2005), dans un discours à l'American Psychological Association, a suggéré de son côté que cette problématique représenterait le principal défi pour la prochaine génération de travailleurs. Ainsi, la conciliation travail-famille n'est plus une préoccupation strictement individuelle, mais bien un enjeu collectif.

Tous ces changements et tendances sociales ont incité la communauté scientifique à étudier plus en profondeur l'interface travail-famille (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Butler, 2005; Parasuraman & Greenhaus, 2002; Rothbard, 2001). Deux perspectives différentes émergent des recherches les plus récentes, soit le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille. La recherche portant sur l'interface travail-famille a d'abord été dominée par la perspective du conflit travail-famille (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman & Greenhaus, 2002). L'article originel définissant le conflit travail-famille et ses dimensions a été écrit il y a plus de trente ans par Greenhaus et Beutell (1985), et de cette base théorique, la recherche empirique sur le conflit travail-famille a dès lors augmenté de manière importante.

Les conséquences négatives du conflit travail-famille ont été largement documentées, dans la littérature scientifique (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Celles-ci peuvent se répercuter tant sur l'expérience professionnelle que personnelle du travailleur. Par exemple, le conflit travail-famille affecterait négativement la santé physique et psychologique du travailleur. Au travail, il diminuerait d'une part l'engagement organisationnel du travailleur, et d'autre part, il augmenterait son intention de quitter l'organisation (pour un aperçu, voir la méta-analyse de Eby et al., 2005).

Plus récemment, l'attention des chercheurs vers les bénéfices potentiels de l'interface travail-famille s'est accrue (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). En effet, certaines critiques ont souligné que les responsabilités professionnelles et familiales ne seraient pas toujours préjudiciables (p. ex., Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Depuis les années 2000, de plus en plus de chercheurs ont déplacé leur objet d'étude vers l'enrichissement du travail et de la famille mettant ainsi en lumière les effets positifs de la combinaison des rôles du travail et de la famille sur le fonctionnement du travailleur (Barnett, 1998; Eby et al., 2005; Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002).

Greenhaus et Powell (2006) ont alors introduit le concept d'« enrichissement travail-famille », suggérant que le travail et la famille peuvent s'allier et occasionner des bienfaits pour le travailleur et son entourage. Ces chercheurs avancent que le partage d'événements positifs au travail avec d'autres personnes peut augmenter le bien-être au sein de la famille.

Ainsi, l'enrichissement travail-famille est considéré comme un concept reflétant le côté positif de l'interface entre le travail et la famille, et est défini en fonction des effets bénéfiques du travail sur la performance de l'individu et la qualité de vie dans la famille, et vice versa (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007). Par exemple, travailler efficacement permet de développer des compétences, des connaissances et de la confiance en soi, ressources qui peuvent à leur tour profiter à la famille.

Dès lors, la recherche sur l'enrichissement travail-famille s'est accélérée et a montré que ce concept était notamment un prédicteur important de la satisfaction au travail, de la satisfaction vis-à-vis de la famille et de la satisfaction de vie en général (Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). En outre, plusieurs bénéfices au fait d'être engagé dans de multiples rôles (p. ex., le travail et la famille) ont été identifiés, dont une augmentation des compétences, ce qui facilite la performance dans les deux rôles (Carlson, Hunter, Ferguson, & Whitten, 2014; Demerouti, Bakker, & Voydanoff, 2010; Graves, Ohlott, & Ruderman, 2007; van Steenbergen & Ellemers, 2009). L'ensemble des études appuient l'idée selon laquelle les expériences de travail peuvent enrichir la vie familiale, et que les expériences familiales peuvent également enrichir la vie au travail (Greenhaus & Powell, 2006). Néanmoins, par rapport à l'étude du conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille reste conceptuellement et empiriquement sous-étudié (une recherche sur Google Scholar présente 1 130 00 résultats pour l'enrichissement travail-famille, comparativement à 3 950 000 résultats pour le conflit travail-famille; Crain & Hammer, 2013; Lapierre, Li, Kwan, Greenhaus, DiRenzo, & Shao, 2018 ; Rastogi &

Chaudhary, 2018). Pourtant, l'étude de l'enrichissement travail-famille constitue une problématique de recherche importante en raison de ses effets sur l'individu, les organisations et la famille. Comme l'enrichissement est un concept récent, il faut s'attacher davantage à identifier ses antécédents et ses conséquences (Lapierre et al., 2018 ; McNall et al., 2010).

La présente étude se veut une réponse à cet appel en s'intéressant plus particulièrement à l'influence potentielle des rôles conjugaux et parentaux dans le mécanisme de l'enrichissement travail-famille. Pour y arriver, nous avons choisi de décomposer le système familial en deux sous-systèmes, soit le sous-système conjugal et le sous-système parental. La majorité des recherches portant sur l'enrichissement a utilisé un instrument mesurant le concept de famille dans sa globalité pour expliquer le phénomène, considérant du coup les sous-systèmes que sont le couple et le rôle parental comme faisant partie intégrante de la famille (*Work-Family Enrichment Scale*; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Décomposer le système familial en sous-systèmes pour étudier l'enrichissement permettrait potentiellement de capter les effets et le poids relatifs de ces sous-systèmes à l'intérieur du phénomène, apportant une perspective différente à l'étude de ce concept. Cette approche propose un angle d'analyse différent à la compréhension du phénomène, et est novatrice dans la littérature existante.

C'est donc dans cette perspective que s'inscrit cet essai doctoral. Plus précisément, auprès des travailleurs en couple et ayant au moins un enfant, l'étude réalisée vise à

brosser un portrait plus nuancé de l'enrichissement travail-famille en identifiant les influences respectives suivantes : 1) l'enrichissement du travail vers la sphère conjugale ( $t \rightarrow c$ ) ; 2) l'enrichissement du travail vers la sphère parentale ( $t \rightarrow p$ ) ; 3) l'enrichissement de la sphère conjugale vers le travail ( $c \rightarrow t$ ) ; et 4) l'enrichissement de la sphère parentale vers le travail ( $p \rightarrow t$ ). Ainsi, l'étude s'intéresse aux effets potentiellement distincts des sous-systèmes que sont la sphère conjugale et la sphère parentale au sein du phénomène de l'enrichissement travail-famille, ainsi qu'à leurs conséquences dans le domaine de la vie professionnelle (satisfaction au travail, épuisement émotionnel et fatigue associée au travail), et non professionnelle (satisfaction conjugale et satisfaction de vie).

Le présent travail se structure en quatre chapitres. Afin de bien situer le lecteur, le contexte théorique sera tout d'abord abordé. Celui-ci traite de l'historique de la recherche concernant le volet positif de l'interface travail-famille ainsi que des principales théories contemporaines sur l'enrichissement travail-famille et de ses dimensions. Par la suite, une recension des principales recherches effectuées sur le sujet sera présentée, ainsi que les objectifs et hypothèses de recherche qui en découlent. Le deuxième chapitre présente la méthodologie utilisée pour la présente étude : le plan de la recherche, la description de l'échantillon, les instruments de mesure, le déroulement de la recherche ainsi que le plan d'analyse statistique des données. Le troisième chapitre présente les résultats des analyses, et le dernier chapitre propose une discussion de ceux-ci. L'essai doctoral aboutit sur des recommandations pour les recherches futures, une discussion des limites de l'étude et une conclusion générale.

## **Contexte théorique**

Afin de permettre au lecteur de bien cerner le sujet à l'étude, les théories et concepts qui entourent l'enrichissement travail-famille seront présentés ici. Plus précisément, l'interface travail-famille, l'enrichissement travail-famille et la théorie des systèmes familiaux (Broderick, 1993) seront entre autres abordés. Puis, une recension des différentes recherches effectuées en lien avec l'enrichissement travail-famille sera présentée. L'objectif de recherche et les hypothèses à l'étude concluront ce chapitre.

### **Définitions**

Au cours des dernières décennies, plusieurs études ont porté sur l'interface travail-famille (Eby et al., 2005; McNall et al., 2010; Shockley & Singla, 2011). Les chercheurs ont notamment tenté de mieux comprendre les liens d'interdépendance pouvant exister entre les domaines du travail et de la famille (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000).

Dans la présente étude, le terme interface travail-famille est utilisé pour référer aux interactions entre le travail et la famille et se veut inclusif de toutes les relations les mettant en association, incluant ainsi à la fois les relations conflictuelles et positives. Les termes conciliation et équilibre sont quelques exemples de termes issus de la littérature qui sont inclus dans cette notion d'interface travail-famille. L'interface travail-famille a été définie comme étant un processus par lequel le fonctionnement et le comportement dans un domaine sont influencés par des exigences quantitatives et qualitatives, de même que des

ressources provenant d'un autre domaine (Demerouti et al., 2010; Demerouti, Geurts, & Kompier, 2004).

En abordant l'interface travail-famille, il importe de définir les notions de travail et de famille bien que peu d'études dans la littérature sur le sujet ont défini ces deux notions. Edwards et Rothbard (2000) définissent le travail comme étant une activité instrumentale visant à supporter la vie (principalement financièrement). Selon Grzywacz et al. (2007), le travail est un groupe social composé de deux ou plusieurs personnes liées par une affiliation organisationnelle commune. Pour sa part, la famille est souvent conceptualisée comme étant l'activité associée à la prise en charge des enfants et/ou l'implication dans des activités avec son conjoint(e) et/ou époux(se). De leur côté, Grzywacz et al. (2007) opérationnalisent la famille comme étant un groupe social comprenant deux ou plusieurs personnes liées par ascendance commune, adoption, mariage et autres unions reconnues.

### **Les sous-systèmes de la famille**

Dans cet essai, la famille reflète les sous-systèmes conjugal et parental afin d'étudier leur contribution respective dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. Cette nomenclature puise son origine dans la théorie des systèmes familiaux, un paradigme largement utilisé pour l'étude de la famille dans les sciences sociales et comportementales (Broderick, 1993). Cette théorie soutient notamment que les familles sont composées de plusieurs membres qui fonctionnent comme des systèmes définis et interconnectés, qui affectent et sont affectés par leur environnement (Klein & White, 1996).

La relation conjugale est souvent considérée comme le noyau de la solidarité familiale et l'élément clé pour déterminer la qualité de la vie familiale (Erel & Burman, 1995). Il est largement admis dans les théories familiales que le sous-système conjugal affecte la vie familiale par le biais d'un lien crucial avec la relation parent-enfant (Belsky, 1981). Ainsi, l'interdépendance attendue des relations conjugales et parentales est fondamentale dans la théorie de la famille (Erel & Burman, 1995).

Ce constat guide la présente étude, alors que la famille se voit décomposée en deux sous-systèmes afin d'en mesurer leur influence respective. La prémissse de cette opération réside dans l'aspect distinct et indépendant de ces deux sous-systèmes. Bien que cette distinction soit intuitive en termes de construit théorique, elle s'appuie également sur un constat empirique. En effet, la littérature n'offre pas de consensus quant au lien entre le sous-système conjugal et le sous-système parental, et ce, à la fois en ce qui concerne la force du lien, sa direction, et même son existence (Erel & Burman, 1995; Goldberg & Easterbrooks, 1984). Néanmoins, Erel et Burman (1995) dans leur méta-analyse avancent deux hypothèses concernant la direction (positive ou négative) de la relation entre le sous-système conjugal et le sous-système parental. La première, l'hypothèse de contagion suggère que les parents ayant des relations conjugales satisfaisantes seront plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants (Easterbrooks & Emde, 1988). Inversement, une relation conjugale tendue ou conflictuelle peut rendre les parents irritables et épuisés émotionnellement, et donc moins attentifs ou sensibles envers leurs enfants (Easterbrooks & Emde, 1988). L'hypothèse de contagion suppose donc qu'une

relation conjugale positive est associée à une relation parent-enfant positive et qu'une relation conjugale négative est associée à une relation parent-enfant négative.

Pour sa part, la deuxième hypothèse, soit cette de compensation, suppose un lien négatif entre la qualité de la relation conjugale et celle de la relation parent-enfant. Ainsi, une relation conjugale négative peut détourner l'attention des parents sur leurs enfants, peut-être afin de compenser l'affection ou la satisfaction faisant défaut dans la relation conjugale (Engfer, 1988; Erel & Burman, 1995; Goldberg & Easterbrooks, 1984). Bref, cette hypothèse suggère qu'une relation conjugale positive sera associée à une relation parent-enfant négative, et qu'une relation conjugale négative sera associée à une relation parent-enfant positive.

Enfin, il existe une troisième possibilité voulant que la relation entre le sous-système conjugal et le sous-système parental soit tout simplement inexistante. Par exemple, Kurdek (1996) a réexaminé l'hypothèse de contagion dans une étude où il a analysé la satisfaction conjugale et la satisfaction parentale chez des couples mariés depuis plus de quatre ans. Contrairement à la conclusion d'Erel et Burman (1995) selon laquelle la qualité de la relation parent-enfant était positivement liée à la qualité de la relation conjugale, les conclusions de l'étude de Kurdek ont montré que la relation entre la satisfaction conjugale et la satisfaction parentale était généralement non significative et que l'évolution de la satisfaction parentale n'était pas liée à celle de la satisfaction conjugale. Ainsi, selon Kurdek, la satisfaction conjugale et la satisfaction parentale seraient distinctes

puisque'entre autres, la « satisfaction envers chacun de ces rôles implique des ensembles non imbriqués de récompenses perçues, de coûts perçus et d'attentes » (p. 339).

### **Études de la transition vers la parentalité**

L'étude de la transition vers la parentalité constitue un second champ d'intérêt offrant des résultats tout aussi diversifiés quant à la relation entre le sous-système conjugal et le sous-système parental. Plusieurs études suggèrent que les couples deviennent de moins en moins satisfaits de leur relation conjugale après avoir eu des enfants (voir Belsky & Pensky, 1988). D'autres études soutiennent néanmoins que l'arrivée des enfants n'aurait aucun effet sur la qualité de la relation conjugale (Cowan & Cowan, 1995; Feldman, 1971; MacDermid, Huston, & McHale, 1990; Shapiro, Gottman, & Carrère, 2000). Cowan et Cowan (1995) ont d'ailleurs suggéré que « l'arrivée d'un enfant avait peu de chances de détruire les couples qui fonctionnent très bien ou d'engendrer des relations plus étroites et plus satisfaisantes entre conjoints déjà en difficulté » (p. 415).

MacDermid et al. (1990) ont étudié un échantillon de jeunes mariés vivant une transition vers la parentalité. En tout, 69 couples mariés depuis la même durée ont été suivis pendant deux ans. Les 43 couples restés sans enfant ont fourni un groupe de comparaison pour les 23 couples qui étaient devenus parents. Les chercheurs n'ont trouvé aucune différence significative entre la satisfaction conjugale des deux groupes. Ils ont conclu que la satisfaction conjugale diminue également pour les couples qui deviennent parents et ceux qui restent sans enfant. De plus, il semble que le fait de rester sans enfant

ne soit pas une garantie de stabilité conjugale. Dans leur étude, Shapiro et al. (2000) ont observé que le taux de divorce des couples restés sans enfant était de 20 %, alors que celui des couples devenus parents était de 0 %. Ces résultats contradictoires rapportés par les études sur la transition vers la parentalité tendent à appuyer l'idée que le sous-système conjugal et le sous-système parental sont des concepts distincts, et que l'étude de leur contribution respective dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille soit pertinente.

### **Interface travail-famille, sphère conjugale et sphère parentale**

Enfin, la littérature sur l'interface travail-famille présente également un éventail de résultats tout aussi diversifiés concernant la relation entre le sous-système conjugal et le sous-système parental. Par exemple, dans leur étude étalée sur une période de quatre ans et portant sur 169 couples de jeunes mariés, van Steenbergen, Kluwer et Karney (2011) ont observé que pour les couples sans enfant, l'augmentation de la charge de travail chez les hommes avait été compensée par une augmentation de la satisfaction conjugale pour les deux conjoints, alors que pour les couples ayant des enfants, l'augmentation de la charge de travail des hommes était associée à une baisse de la satisfaction conjugale des deux conjoints.

Dans leur étude, Grzywacz et Marks (2000) ont constaté que le statut de parent semble jouer un rôle important dans l'expérience de l'interface travail-famille et que cet effet pourrait être spécifique au genre. Ils ont observé que les pères signalaient un niveau plus

élevé de « *positive spillover* » que les hommes sans enfant, alors que les mères de jeunes enfants rapportaient un niveau plus élevé de *negative spillover* que les femmes sans enfant (Grzywacz & Marks, 2000). Par ailleurs, Grzywacz, Almeida et McDonald (2002) ont constaté que la parentalité était associée à un score plus faible de *positive spillover* de la famille vers le travail, contrairement aux couples sans enfant. Dans leur étude, Ghislieri, Martini, Gatti et Colombo (2011) ont observé que la perception de l'enrichissement de la famille vers le travail était plus grande chez les personnes ayant des enfants que chez celles qui n'en avaient pas. Elle était également plus faible pour les personnes non mariées. De leur côté, Wayne, Casper, Matthews et Allen (2013) ont rapporté que bien que la relation entre l'enrichissement travail-famille et l'engagement des employés était positive pour tous les couples de leur étude, elle était plus forte pour ceux sans enfant. Enfin, Graves et al. (2007), dans une étude réalisée auprès de 346 gestionnaires, ont étudié l'effet médiateur du conflit et de la facilitation travail-famille dans la relation entre l'engagement dans la sphère conjugale et parentale et différentes variables (p. ex., satisfaction de vie, satisfaction envers la carrière et performance au travail). Bien qu'ils aient conclu que l'engagement dans la sphère conjugale et l'engagement dans la sphère parentale avaient tous deux un effet positif sur la satisfaction de vie, ils ont également constaté que seul l'engagement dans la sphère parentale avait un effet sur la performance au travail.

Dans l'ensemble, cette diversité de résultats permet de justifier la décomposition de la famille en deux sous-systèmes (c.-à-d., conjugal et parental) pour l'étude de l'enrichissement travail-famille puisque d'un point de vue empirique, ces construits sont

distincts. Conséquemment, il est attendu que chacun de ces sous-systèmes aura des effets différenciés sur le travail, et de même, que le travail aura des effets différenciés sur chacun de ceux-ci.

### **Les débuts de la recherche sur l'interface travail-famille**

La littérature relative à l'interface travail-famille s'est principalement développée autour de deux grands axes : l'approche conflictuelle et l'approche de l'enrichissement. Toutefois, la recherche sur l'interface travail-famille a d'abord été largement dominée par la perspective du conflit travail-famille (Greenhaus & Beutell, 1985), le volet positif de l'interface travail-famille étant relativement ignoré dans la littérature scientifique (Carlson et al., 2006). Dans une importante recension de la littérature, Eby et al. (2005) rapportaient que seulement 18 % des 190 études recensées s'étaient intéressées aux effets bénéfiques de l'absence de conflit travail-famille. Cette perspective conflictuelle occupe d'ailleurs encore aujourd'hui une place importante dans la littérature sur l'interface travail-famille.

Malgré ce constat, parallèlement aux recherches sur le conflit travail-famille, certains auteurs ont observé que les mères mariées qui travaillent avaient de meilleures conditions physiques et psychologiques que les mères mariées qui ne travaillaient pas (Repetti, Matthews, & Waldron, 1989; Thoits, 1983). Par conséquent, malgré un accent presque exclusif sur le conflit travail-famille, certaines études ont suggéré que le travail pouvait également bénéficier à la vie familiale, par exemple par un meilleur bien-être psychologique, et que la famille pouvait bénéficier du travail, par exemple via une

meilleure performance ou une réduction du stress relié au travail (Grzywacz & Marks, 2000).

Mais en dépit de ces premiers signes d'intérêt pour ce sujet, relativement peu de chercheurs ont prêté attention à l'interaction positive entre le travail et la famille au cours des années 1980 et 1990. Crouter (1984) a d'ailleurs identifié les effets positifs de l'interface travail-famille comme étant le « visage négligé » des études dans ce domaine. D'autres chercheurs ont également appelé à une approche plus équilibrée de l'étude de l'interface travail-famille en examinant notamment les avantages de la participation dans plusieurs rôles (Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Ainsi, par rapport au conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille a historiquement reçu beaucoup moins d'attention empirique (Frone, 2003), et ce n'est que récemment que les chercheurs ont commencé à développer des modèles théoriques sur ce concept (p. ex., Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Avec l'essor de la psychologie positive, des données récentes ont présenté une vision plus optimiste des expériences humaines, dont celle de l'interaction positive entre le travail et la famille (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). Aujourd'hui, la littérature reconnaît de plus en plus l'importance des avantages issus de la participation dans plusieurs rôles (McNall et al., 2010).

### **L'approche conflictuelle**

Bien que certains chercheurs se soient intéressés aux effets négatifs associés à la participation dans plusieurs rôles depuis longtemps, notamment Kahn, Wolfe, Quinn,

Snoek et Rosenthal (1964) et Voydanoff (1980), c'est véritablement en 1985 qu'une conceptualisation visant à expliquer les interactions négatives entre le travail et la famille est proposée par Greenhaus et Beutell, donnant naissance formellement à l'approche conflictuelle. Tel que rapporté auparavant, cette approche est sans conteste celle qui a donné lieu au plus grand nombre d'études et elle suscite encore aujourd'hui de nombreuses recherches (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Eby et al., 2005). Par exemple, plusieurs méta-analyses indiquent qu'un niveau élevé de conflit travail-famille a des conséquences négatives, notamment une satisfaction moindre de la vie professionnelle et personnelle, une intention plus élevée de quitter l'organisation, une tension psychologique générale plus grande, une dépression accrue et un plus haut degré d'épuisement professionnel (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Amstad et al., 2011; Eby et al., 2005; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).

La définition du conflit travail-famille est fondée sur la théorie des conflits interrôles (ou *scarcity hypothesis*) (Kahn et al., 1964) qui le conceptualise comme étant une incompatibilité entre les exigences concurrentes à un rôle, par exemple le travail. En outre, Kahn et al. (1964) ont noté que les employés pouvaient éprouver un conflit entre le travail et d'autres rôles de la vie (p. ex., famille, loisirs, etc.). Le modèle du conflit travail-famille est également basé sur l'idée qu'une personne a une quantité limitée de temps et d'énergie afin de s'engager dans différents rôles (approche de la rareté des ressources; Goode, 1960) et que le conflit est inévitable compte tenu de la nature trop exigeante de la participation dans plusieurs rôles.

L'article phare qui définit le conflit travail-famille et qui en articule les dimensions (Greenhaus & Beutell, 1985) a été écrit il y a plus de trente ans et à partir de là, les recherches empiriques sur le volet conflictuel de l'interface travail-famille se sont multipliées. En effet, sur la base des travaux alors menés à l'égard des conflits de rôles, Greenhaus et Beutell (1985) se sont intéressés spécifiquement au lien entre les rôles du travail et de la famille, laissant de côté les autres rôles dont il était déjà question dans la littérature comme les loisirs, les implications sociales, etc. S'inspirant des travaux de Kahn et al. (1964), Greenhaus et Beutell ont proposé pour une première fois une définition du conflit travail-famille :

[...] une forme de conflit interrôles dans lequel les pressions issues du travail et de la famille sont, à certains égards, mutuellement incompatibles. Ainsi, la participation dans un rôle (travail ou famille) est rendue plus difficile en raison de la participation dans un autre rôle (famille ou travail). [traduction libre] (p. 77)

Selon Barnett (1998), cette définition suppose que les multiples rôles d'un individu conduisent inévitablement à l'expérience des conflits et du stress. En général, la littérature suppose que la nature finie des ressources personnelles (p. ex., le temps, l'énergie, l'attention) crée le potentiel de tension lors de la mobilisation de ces ressources pour rencontrer des exigences concurrentes dans les domaines du travail et de la famille, pouvant ainsi mener à des tensions psychologiques. La multiplicité des rôles entraînerait ainsi une variété de conséquences négatives, et ce, tant sur le travail que sur la famille (Grzywacz & Marks, 2000).

**L'approche de rareté des ressources.** L'approche de rareté des ressources de Goode (1960) est également une introduction utile au conflit travail-famille (Greenhaus & Beutell, 1985). En effet, les modèles basés sur les ressources ont été largement appliqués à de nombreux domaines de la recherche en gestion, mais au cours des dernières décennies, les chercheurs s'intéressant à l'interface travail-famille ont trouvé ces théories utiles pour expliquer le conflit travail-famille (Wayne et al., 2007).

Goode (1960) représente un pionnier dans la recherche portant sur la participation dans de multiples rôles (Greenhaus & Beutell, 1985). Pour ce chercheur, la participation dans un rôle entraîne systématiquement une tension inhérente à ce rôle. La tension cumulée issue de la participation dans de multiples rôles est considérée comme stressante, mais normale ou inévitable, compte tenu de la nature trop exigeante de la participation à plusieurs rôles. Cette prémissse a donné naissance à l'approche de rareté des ressources (Goode, 1960) où le conflit de rôles réfère à : « la difficulté pour un individu à remplir des obligations liées aux rôles » (p. 483). Ce conflit de rôles est d'ailleurs similaire au conflit interrôles de Kahn et al. (1964). L'approche de rareté des ressources précise toutefois que les gens ont une quantité limitée de temps, d'énergie et d'attention (Greenhaus & Beutell, 1985). Par conséquent, être impliqué dans de multiples rôles peut rapidement épuiser les ressources d'une personne si les demandes cumulatives des différents rôles s'avèrent trop grandes. Cela implique nécessairement que moins de ressources peuvent être consacrées dans un autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Par exemple, si un employé doit se

préparer pour une présentation devant des collègues, mais a également promis d'assister au spectacle de son enfant, un conflit travail-famille est probable.

### **Le volet positif de l'interface travail-famille**

Au tournant des années 70, des chercheurs ont remis en question l'idée que le travail et la famille étaient toujours en compétition et ont souligné les avantages possibles de la participation dans plusieurs rôles (Barnett & Hyde, 2001). Ainsi, en parallèle à la perspective du conflit de rôles, une nouvelle littérature suggère que la participation dans de multiples rôles offre à l'individu des opportunités et des ressources qui peuvent être utilisées pour promouvoir la croissance et le fonctionnement dans d'autres domaines de la vie (Barnett, 1998; Marks, 1977; Sieber, 1974). Plus précisément, Marks (1977) et Sieber (1974) ont contesté l'approche de la rareté des ressources, principalement en raison de sa prétention voulant que le travail et la famille rivalisaient pour l'énergie et le temps des individus. Mais bien que ces auteurs conviennent que l'occupation de multiples rôles tels que le travail et les rôles familiaux puisse entraîner des conflits et du stress, ils suggèrent également qu'elle peut conduire à des effets positifs tels que l'augmentation du bien-être et l'amélioration de la santé psychologique en général (Barnett & Hyde, 2001). Pour Sieber notamment, il ne s'agit pas de nier l'existence des tensions dues aux conflits de rôles, mais plutôt de montrer que les gratifications psychologiques et sociales de la participation dans plusieurs rôles l'emportent sur les coûts.

**La théorie de l'accumulation de rôles.** L'une des théories qui se reflètent le mieux dans le processus d'enrichissement travail-famille est la théorie de l'accumulation de rôles de Sieber (1974). L'hypothèse selon laquelle les récompenses pourraient dépasser les coûts avait alors été largement négligée par les chercheurs et les théoriciens. Sieber a proposé que les personnes occupant de multiples rôles accumulent des avantages (p. ex., les priviléges liés au rôle, le statut social, les ressources et l'enrichissement des caractéristiques personnelles), ce qui conduit à une plus grande satisfaction vis-à-vis du rôle (Greenhaus & Powell, 2006). Sieber soutient également que le fait d'endosser plusieurs rôles sociaux serait essentiel à la santé mentale des individus. Les multiples rôles protègeraient un individu de la détresse découlant d'un rôle particulier, tout comme un portefeuille financier diversifié protège le bien-être financier d'un individu (Sieber, 1974).

D'autre part, l'auteur propose que les ressources acquises dans un rôle (p. ex., des recommandations de tiers ou la création d'un nouveau réseau de contacts) peuvent être réinvesties dans d'autres rôles (Greenhaus & Powell, 2006). En outre, comme les individus occupent des rôles multiples, leurs caractéristiques personnelles peuvent être améliorées (p. ex., une plus grande tolérance aux différents points de vue ou une meilleure capacité d'adaptation face aux exigences des rôles multiples), ils peuvent alors bénéficier de ces nouvelles compétences dans leurs autres rôles (Sieber, 1974). Par exemple, les entretiens de Kirchmeyer (1992) avec des dirigeants ont indiqué que ceux qui avaient des enfants étaient plus patients avec leurs subordonnés (Grzywacz et al., 2007). Les gestionnaires-

parents semblent avoir acquis une nouvelle connaissance (c.-à-d., que certaines personnes peuvent ne pas être motivées), ce qui a fourni la base pour de nouvelles façons d'interagir.

Aujourd'hui, la théorie de l'accumulation de rôles de Sieber (1974) est également utilisée pour expliquer pourquoi certains individus recherchent la participation dans plusieurs rôles. En effet, Sieber a identifié quatre mécanismes (ou récompenses) grâce auxquels la participation dans plusieurs rôles peut améliorer la qualité de vie d'un individu (Parasuraman & Greenhaus, 2002) : (1) les priviléges reliés au rôle, qui impliquent des droits ou des avantages dérivés d'un rôle qui améliorent la vie dans un autre rôle; (2) le statut social, qui fait référence au soutien, au confort ou à la gratification éprouvés dans un rôle favorisant la gestion des défis dans un autre rôle; (3) l'amélioration de la performance, qui englobe les ressources fournies par un rôle et qui enrichit les expériences d'un autre rôle; et (4) l'enrichissement des caractéristiques personnelles, qui implique le développement de compétences et de connaissances dans un rôle pouvant être appliquées efficacement dans un autre rôle (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Ainsi, l'accumulation de rôles sociaux est bénéfique pour l'individu en ce sens qu'elle lui permet d'explorer des facettes de sa personnalité qui autrement seraient restées dans l'ombre. Appuyant cette conception théorique, Thoits (1983) a constaté que l'ajout d'un rôle avait un impact positif sur le bien-être psychologique des participants de son étude, et qu'au contraire, la perte d'un rôle ou encore un nombre limité de rôles augmentait la détresse psychologique. De même, Verbrugge (1983) a observé que les individus de son étude qui participaient dans de multiples rôles (relation conjugale, rôle parental et emploi) étaient en bonne santé

physique tandis que ceux qui présentaient les scores les plus faibles en termes de bilan de santé participaient à un nombre moins élevé de rôles.

**L'approche expansionniste du rôle.** De son côté, et toujours en réponse à l'approche de la rareté des ressources de Goode (1960), Marks (1977) a proposé l'approche expansionniste du rôle. Selon cette approche, l'énergie humaine est un phénomène d'offre-demande; le corps humain crée de l'énergie pour remplir les multiples rôles que les gens entreprennent. Au-delà d'une perspective de rareté physiologique (qui est la façon classique de concevoir la multiplicité des rôles), cette approche considère l'énergie humaine comme étant abondante et expansible. Ainsi, la participation à de multiples rôles pourrait générer de l'énergie que l'individu dirigerait vers d'autres rôles (Grzywacz et al., 2007). Ce faisant, Marks démontre qu'il existe une construction sociale de l'énergie, et donne une explication à ceux et celles qui, tout en participant à plusieurs rôles, ne sont pas en manque d'énergie dans un rôle ou dans l'autre (Greenhaus & Powell, 2006).

### **L'enrichissement**

Historiquement, un obstacle majeur à la recherche sur le volet positif de l'interface travail-famille a été le manque de soutien théorique (Eby et al., 2005). Les travaux de Marks (1977) et Sieber (1974) ont initialement permis de mieux comprendre le processus d'enrichissement. Ils ont fourni la base théorique pour d'autres chercheurs afin d'élargir l'étude de l'interface travail-famille, en examinant notamment comment le travail et la famille pouvaient s'influencer positivement l'un et l'autre. Ces premiers travaux ont

permis l'introduction d'une diversité de concepts dans la littérature dont les définitions varient légèrement, mais qui ont tous en commun l'effet positif de la participation dans plusieurs rôles (Carlson et al., 2006).

De façon générale, ces différentes conceptualisations (ou étiquettes) découlent de la même perspective positive entérinée dans la théorie de l'accumulation de rôles (Sieber, 1974) et l'approche expansionniste du rôle (Marks, 1977). Collectivement, en faisant valoir que les individus pouvaient également bénéficier de la combinaison du travail et de la famille, cette littérature a créé une nouvelle vision de l'interface travail-famille, offrant ainsi un contrepoids important aux croyances profondément enracinées voulant que l'interface travail-famille soit intrinsèquement conflictuelle (Grzywacz et al., 2007).

Le concept d'enrichissement travail-famille fut initialement discuté dans un article intitulé « Quand le travail et la famille sont des alliés : une théorie de l'enrichissement travail-famille » (Greenhaus & Powell, 2006). L'article a souligné que la participation à un rôle contribue à améliorer la participation à un autre rôle. Lors de l'élaboration de leur modèle d'enrichissement, Greenhaus et Powell (2006) ont puisé dans diverses théories. Par exemple, la théorie de Sieber (1974) sur l'accumulation de rôles pour expliquer et prédire pourquoi les individus s'engageraient dans plusieurs rôles, et l'approche expansionniste du rôle de Marks (1977) pour expliquer et prédire les résultats positifs possibles quand ils le font (Kacmar, Crawford, Carlson, Ferguson, & Whitten, 2014). La théorie de l'accumulation des rôles (Sieber, 1974) et l'approche expansionniste du rôle

(Marks, 1977) suggèrent que l'engagement actif dans un domaine mobilise des ressources qui améliorent le succès dans un autre domaine. Cette notion que l'application des ressources acquises dans un rôle produit des effets positifs dans un autre rôle reflète la conception la plus commune de l'enrichissement (Witt & Carlson, 2006). Greenhaus et Powell ont élargi cette vision et ont fourni un cadre théorique complet de l'enrichissement travail-famille.

### **Différentes étiquettes**

Tel que mentionné précédemment, un certain nombre de termes, qui selon certains sont liés, mais issus de construits distincts (Wayne, 2009), ont été utilisés (souvent de manière interchangeable) pour décrire les effets positifs de l'interface travail-famille, y compris l'enrichissement (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006), le *positive spillover* (Crouter, 1984; Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz, 2000; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Hanson, Hammer, & Colton, 2006), l'équilibre travail-famille (Barnett, 1998; Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009; Frone, 2003), l'amélioration travail-famille (Graves et al., 2007; Sieber, 1974) et la facilitation (Grzywacz et al., 2007; Voydanoff, 2004; Wayne et al., 2007; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

Théoriquement, l'enrichissement travail-famille ressemble à deux concepts similaires et populaires dans la littérature, à savoir le *positive spillover* (le transfert de l'affect, des compétences, des comportements, et des valeurs du rôle d'origine au rôle récepteur, ayant

ainsi des effets bénéfiques sur le rôle récepteur; Edwards & Rothbard, 2000) et la facilitation (synergie dans laquelle les ressources associées à un rôle améliorent ou facilitent la participation dans un autre rôle; Grzywacz et al., 2007; Wayne et al., 2007). Ces trois concepts reflètent l'interaction entre le travail et la famille en tant que processus par lequel la participation dans un domaine apporte des avantages et améliore les performances ou l'implication dans un autre domaine (Greenhaus & Powell, 2006).

### **Le modèle de Greenhaus et Powell (2006)**

Greenhaus et Powell (2006), dans leur méta-analyse portant sur 19 articles mesurant le volet positif de l'interface travail-famille, concluent que bien que la plupart des chercheurs aient utilisé des termes autres que l'enrichissement (p. ex., *positive spillover* ou facilitation), les mesures utilisées par ces chercheurs indiquaient que leurs conceptualisations étaient conformes à la définition de l'enrichissement travail-famille. Greenhaus et Powell considèrent donc que l'enrichissement est synonyme de *positive spillover* et de facilitation.

De leur côté, Carlson et al. (2006) ainsi que Hanson et al. (2006) affirment que les concepts de facilitation, de *positive spillover* et d'enrichissement traitent de différents aspects du côté positif de la participation dans plusieurs rôles. Ces concepts présenteraient des similitudes, mais ne seraient pas identiques. Toutefois, Carlson et al. (2006) ainsi que Hanson et al. (2006) ont également concédé que les construits comme le *positive spillover* et la facilitation pouvaient malgré tout être regroupés sous l'étiquette d'enrichissement

travail-famille (Jaga & Bagaim, 2011). Par conséquent, l'enrichissement travail-famille semble être le construit le plus inclusif pour étudier les effets positifs de l'interface travail-famille.

En dépit de la reconnaissance d'un volet positif de l'interface travail-famille, au départ, le manque de recherche sur le développement d'un cadre théorique pour l'examen de l'enrichissement travail-famille a entravé la recherche sur ce concept (Greenhaus & Powell, 2006). Bien qu'étudié empiriquement depuis Marks (1977) et Sieber (1974), ce n'est qu'en 2006 qu'une théorie formelle de l'enrichissement travail-famille pour comprendre et structurer la recherche sur cet aspect positif de l'interface travail-famille est proposée par Greenhaus et Powell qui fournissent alors une base théorique pour l'élaboration de l'enrichissement travail-famille.

Greenhaus et Powell (2006) introduisent le concept d'enrichissement travail-famille qu'ils définissent comme étant « la mesure où les expériences d'un rôle augmentent les performances et les effets positifs dans un autre rôle » (p. 73). En d'autres termes, l'enrichissement travail-famille se produit lorsque les ressources générées dans un rôle améliorent la qualité de vie dans un autre. Greenhaus et Powell ont également défini la qualité de vie en termes d'amélioration de l'affect et du rôle, ce qui signifie que l'enrichissement travail-famille a lieu lorsque la personne applique avec succès les gains acquis dans un domaine pour améliorer le fonctionnement et l'affect dans un autre domaine. Sur la base de diverses études empiriques, notamment celle de Hanson et al.

(2006) dont les résultats laissent voir deux types d'enrichissement travail-famille (instrumental et affectif), Greenhaus et Powell proposent un modèle de l'enrichissement travail-famille qui est présenté à la Figure 1.

Cette figure illustre comment les expériences dans un rôle A peuvent améliorer la qualité de vie dans un rôle B. On y propose cinq types de ressources générées par le rôle A ainsi que leurs effets sur les différents mécanismes d'enrichissement possibles. Selon le modèle d'enrichissement travail-famille (Greenhaus & Powell, 2006), différentes ressources peuvent être acquises d'un rôle pour améliorer les performances dans un autre rôle. Ces ressources comprennent notamment le soutien social, tel que le soutien du superviseur et des collègues.

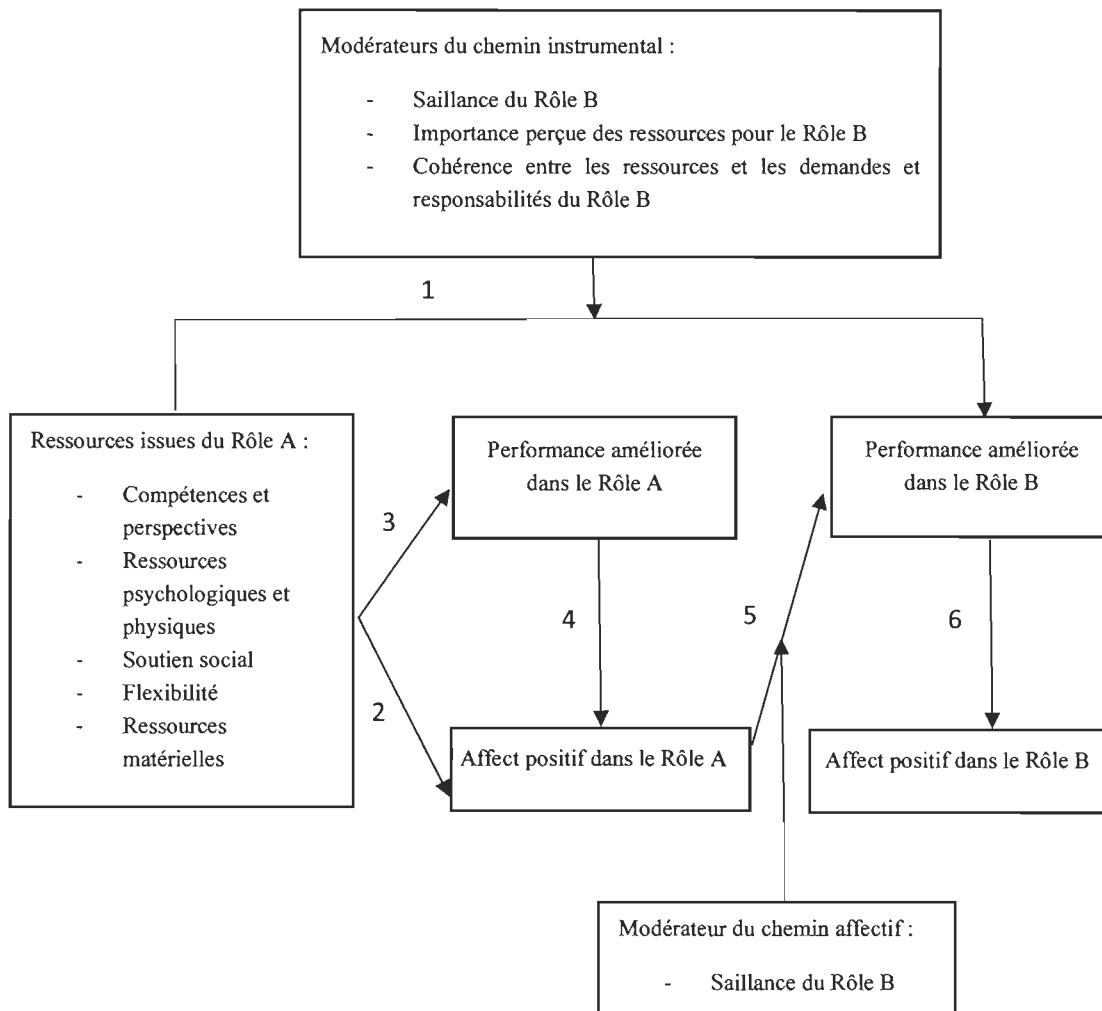


Figure 1. Modèle de l'enrichissement travail-famille (Greenhaus & Powell, 2006).

Selon Demerouti, Peeters et van der Heijden (2012), les preuves empiriques du concept d'enrichissement travail-famille reposent sur un solide cadre théorique et sur une stratégie de mesure validée. C'est pourquoi la définition de l'enrichissement travail-famille proposée par Greenhaus et Powell (2006) sera retenue dans la présente étude. Leur définition est également celle retenue par de nombreux auteurs, car il s'agit de celle qui se rapproche le plus de la vision commune du volet positif de l'interface travail-famille

(Demerouti et al., 2012). D'ailleurs, Maertz et Boyar (2011) recommandent de mettre fin à la prolifération des construits se rapportant au volet positif de l'interface travail-famille en adoptant l'enrichissement travail-famille comme construit central. L'enrichissement travail-famille semble actuellement se détacher des autres concepts pour devenir le modèle théorique dominant dans l'étude du volet positif de l'interface travail-famille. Et récemment, Tang, Siu et Cheung (2014) ont suggéré que l'enrichissement travail-famille constituait le meilleur construit théorique de la littérature travail-famille puisqu'il capture le mécanisme de son volet positif avec des voies instrumentales et affectives.

Pour toutes ces raisons, dans la présente étude, le terme « enrichissement travail-famille » sera utilisé. Aussi, par souci de clarté, dans le cadre de cet essai, ce même terme sera utilisé comme terme générique pour toutes les interactions positives entre le travail et la famille.

### **Cinq types de ressources**

Indépendamment de la perspective, les chercheurs ont suggéré que la génération de ressources joue un rôle crucial dans le phénomène d'enrichissement travail-famille (Greenhaus & Powell, 2006). Une ressource est définie comme « un atout qui peut être utilisé en cas de besoin pour résoudre un problème ou pour faire face à une situation difficile » (Greenhaus & Powell, 2006, p. 80). Selon Greenhaus et Powell (2006), la notion de ressources est également définie comme comprenant les ressources personnelles, le soutien social et les biens matériels.

Sur la base de cette logique, Greenhaus et Powell (2006) ont proposé cinq catégories de ressources pouvant être acquises dans un rôle pour améliorer la performance dans un autre rôle (Masuda, McNall, Allen, & Nicklin, 2012). Ces ressources comprennent : 1) les compétences et les perspectives (compétences interpersonnelles, capacités d'adaptation, respect des différences individuelles); 2) les ressources physiques et psychologiques (efficacité personnelle, robustesse, optimisme, etc.); 3) le soutien social (p. ex., l'influence et les informations issues de relations interpersonnelles qui contribuent à la réalisation des objectifs); 4) la flexibilité (p. ex., les modalités de travail flexibles); et 5) les ressources matérielles (p. ex., l'argent ou les cadeaux matériels).

### **Le chemin instrumental et le chemin affectif**

Greenhaus et Powell (2006) ont également soutenu que l'enrichissement travail-famille se produit lorsque les gains de ressources générés dans le rôle A favorisent une performance individuelle améliorée dans le rôle B. Tel que mentionné précédemment, le modèle spécifie deux mécanismes ou chemins par lequel une ressource générée dans le rôle A peut promouvoir une performance améliorée et un affect positif dans le rôle B. Premièrement, une ressource peut être transférée directement du rôle A au rôle B, améliorant ainsi directement la performance dans le rôle B. Conformément aux conclusions empiriques de Hanson et al. (2006), Greenhaus et Powell définissent ce mécanisme comme étant un chemin instrumental, car l'application de la ressource a un effet direct sur la performance dans un autre rôle. Deuxièmement, une ressource générée dans le rôle A peut favoriser un affect positif dans le rôle A qui, à son tour, produit une

meilleure performance et ainsi, un affect positif dans le rôle B. Parce que ce processus fonctionne par affect positif, Greenhaus et Powell (2006) définissent ce mécanisme comme chemin affectif. Dans ce dernier processus, Greenhaus et Powell expliquent que le fait de vivre un affect positif augmente les fonctions cognitives, améliorant par le fait même la performance dans l'autre rôle.

En guise d'illustrations, les compétences acquises dans la sphère parentale (p. ex., la maîtrise de soi ou la communication interpersonnelle) pourraient être utilisées au travail. Dans ce cas, la ressource (compétences) permet l'amélioration des performances au travail directement via le chemin instrumental (Greenhaus & Powell, 2006). D'autre part, un accomplissement au travail peut, par exemple, améliorer l'humeur positive sous la forme d'enthousiasme, ce qui peut influencer à son tour la qualité de vie dans la sphère conjugale. Dans ce cas, la ressource psychologique (c'est-à-dire l'humeur positive) a un effet indirect sur la qualité de la relation conjugale via le chemin affectif de l'enrichissement. Ainsi, dans les deux exemples, une ressource générée dans un domaine est transférée et appliquée à l'autre, entraînant une performance accrue (ou l'amélioration de la qualité de la relation conjugale/parentale) ou un affect plus positif dans le rôle récepteur.

### **L'enrichissement est bidirectionnel**

L'enrichissement est, tout comme le conflit travail-famille, de nature bidirectionnelle (Greenhaus & Powell, 2006), ce qui signifie d'une part que le travail peut fournir des gains en ressources qui se traduisent par un fonctionnement individuel amélioré dans le domaine

familial (enrichissement du travail vers la famille) et, d'autre part, que la famille peut également engendrer des gains en ressources menant à un fonctionnement individuel amélioré au travail (enrichissement de la famille vers le travail) (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006).

Greenhaus et Powell (2006) spécifient toutefois l'importance d'examiner la contribution unique de l'enrichissement travail-famille dans chacune des directions des sphères familiales et du travail. En effet, les mécanismes d'enrichissement travail-famille, bien que bidirectionnels entre le travail et la famille, ne sont pas parallèles, car la fonction et les activités de ces deux systèmes ne sont pas similaires et peuvent donc fournir des types de gains de ressources qualitativement différents (Carlson et al., 2006). Ainsi, les antécédents de l'enrichissement travail-famille résident dans le domaine du travail tandis que les antécédents de l'enrichissement de la famille vers le travail résident dans le domaine de la famille (Lapierre et al., 2018). De même, les conséquences de l'enrichissement du travail vers la famille se répercutent principalement dans le domaine familial, alors que les conséquences de l'enrichissement de la famille vers le travail influencent le domaine du travail. En d'autres termes, les antécédents proviennent du rôle d'origine, et les conséquences se répercutent dans le domaine récepteur (Lapierre et al., 2018; Shockley & Singla, 2011).

Cependant, grâce à leur méta-analyse, McNall et al. (2010) ajoutent que l'enrichissement peut néanmoins se produire simultanément dans les deux sphères de vie

de l'individu. Ainsi, bien que les antécédents de l'enrichissement travail-famille proviennent principalement du domaine du travail et que les antécédents de l'enrichissement de la famille vers le travail proviennent principalement de la famille, des effets interdomaines ont également été rapportés (Lapierre et al., 2018; McNall et al., 2010). Par exemple, Bhargava et Baral (2009) ainsi que Karatepe et Bekteshi (2008) ont montré que le soutien familial était un facteur de prédiction significatif de l'enrichissement du travail vers la famille.

### **Distinctions entre conflit travail-famille et enrichissement travail-famille**

Outre la distinction théorique, la recension de la littérature de Greenhaus et Powell (2006) portant sur 15 études mesurant à la fois le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille (ces études incluaient les concepts de *positive spillover* et de facilitation) montre que la majorité des études menées jusqu'alors soutiennent empiriquement l'existence d'un phénomène d'enrichissement travail-famille indépendant du conflit travail-famille.

L'enrichissement travail-famille est donc conceptuellement et empiriquement distinct du conflit travail-famille (Carlson et al., 2006; Grzywacz & Butler, 2005 ; Chen, Zhang, Sanders, & Xu, 2018). La recherche confirme cette distinction : les corrélations entre conflit travail-famille et enrichissement travail-famille sont en général nulles ou faibles (Carlson et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Hanson et al., 2006; Wayne et al., 2004). Les corrélations négatives modestes observées entre le conflit travail-famille et

l'enrichissement travail-famille (Carlson et al., 2006), ainsi que la littérature qui montre depuis des liens différenciés avec divers antécédents et conséquences, montrent également qu'il s'agit de construits distincts, mais pouvant néanmoins coexister (Eby et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Rastogi & Chaudhary, 2018 ; Voydanoff, 2005).

Deux distinctions conceptuelles entre le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille sont à souligner. Tout d'abord, le conflit travail-famille est essentiellement un facteur de stress psychologique résultant d'incompatibilités entre le travail d'un individu et ses responsabilités familiales (Greenhaus & Beutell, 1985). En revanche, l'enrichissement travail-famille se produit lorsque les ressources générées dans un rôle améliorent la qualité de vie dans un autre (Greenhaus & Powell, 2006). Ainsi, les conflits et l'enrichissement sont phénoménologiquement des construits distincts. Deuxièmement, le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille sont causés par des facteurs différents : les principaux antécédents du conflit travail-famille sont les pressions émanant à la fois du travail et de la famille (Greenhaus & Beutell, 1985) tandis que les antécédents principaux de l'enrichissement travail-famille sont des ressources environnementales (Carlson et al., 2006; Lapierre et al., 2018). Mentionnons que les antécédents importants généralement reconnus de l'enrichissement travail-famille sont les ressources au travail (horaire flexible et autonomie dans la tâche, par exemple), et le soutien social comme le soutien de la famille, du superviseur, des collègues et de l'organisation (Annor, 2016; Chen et al., 2018; Lapierre et al., 2018 ; Michel, Daniel, Michel, & Eduardo, 2015; Russo, Buonocore, Carmeli, & Guo, 2018; Tang et al., 2014).

### **Autres cadres théoriques**

Dans la prochaine section, deux cadres théoriques servant à expliquer les mécanismes qui sous-tendent l'enrichissement travail-famille et les résultats empiriques obtenus par diverses études seront présentés. Ils seront également repris dans la section Discussion, alors que les résultats de la présente étude seront interprétés en s'appuyant, entre autres, sur ces deux cadres théoriques.

#### **Théorie de l'échange social (Blau, 1964)**

McNall et al. (2010) ainsi que Russo et Buonocore (2012) ont soutenu que la théorie de l'échange social (Blau, 1964) pouvait être mobilisée pour mieux comprendre les relations entre l'enrichissement travail-famille et certaines conséquences liées ou non au travail. Tout comme le conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille peut être prédit par des facteurs organisationnels tels que le soutien social, notamment celui du superviseur et des collègues (Annor, 2016; Russo et al., 2018; Tang et al., 2014). La théorie de l'échange social (Blau, 1964) stipule que lorsque les employés perçoivent un traitement favorable de la part de leur organisation, ils ont tendance à réagir avec des attitudes et des comportements plus positifs envers celle-ci (Tang et al., 2014). Autrement dit, lorsqu'une partie offre un traitement favorable à une autre, l'autre partie ressent un devoir de reciprocité. En appliquant cette théorie à l'interface travail-famille, lorsque les employés perçoivent que leur organisation les aide à mieux concilier les rôles au travail et dans la famille, on s'attend à ce que les employés ressentent un sentiment de reconnaissance envers leur organisation et réagissent avec des affects plus positifs, comme

un plus grand sentiment de satisfaction au travail (Aryee et al., 2005; McNall et al., 2010; Tang et al., 2014). Le même mécanisme est attendu dans l'autre direction, soit l'enrichissement de la famille vers le travail.

### **Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)**

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) constitue l'une des théories actuelles les plus influentes pour comprendre, entre autres, le stress et le bien-être (Oren & Levin, 2017; van Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014). En effet, la théorie de la conservation des ressources décrit comment les gens réagissent aux facteurs de stress qu'ils rencontrent dans leur environnement et comment cela influence leur bien-être. Elle offre également une base théorique utile pour comprendre la survenue du conflit et de l'enrichissement travail-famille (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Le principe central de cette théorie est que les gens sont naturellement motivés à acquérir, conserver et protéger les ressources qui les aident à atteindre leurs objectifs (Hobfoll, 1989). À cet effet, elle propose deux hypothèses centrales. La première hypothèse est que les gens tendent à conserver et protéger leurs ressources, et que le stress survient lorsqu'il y a risque de perte ou perte réelle de ces ressources (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Cette hypothèse sous-tend un processus par lequel les individus dépensent des ressources en présence d'un facteur de stress (van Steenbergen et al., 2014). Si l'adaptation est infructueuse ou si beaucoup de ressources doivent être investies, le stress se développera (Hobfoll, 2002). Pour illustrer ce concept, prenons l'exemple d'un employé

qui est invité à terminer une tâche très importante et complexe. Cette demande de travail particulière devient un facteur de stress si l'employé sait qu'il sera congédié en cas d'échec. Ainsi, la ressource que constitue son emploi est menacée. Pour éviter d'être congédié, l'employé déploie des efforts pour traiter avec succès la tâche. Plusieurs autres ressources sont alors utilisées, y compris le temps, l'énergie cognitive et l'énergie physique. Si aucune mesure n'est prise, cela peut finalement entraîner une « spirale de pertes de ressources » dans laquelle de plus en plus de ressources sont perdues (van Steenbergen et al., 2014).

Par ailleurs, la théorie de la conservation des ressources suggère que la participation dans plusieurs rôles (p. ex., la relation conjugale ou le rôle parental) peut offrir le potentiel d'acquérir et d'accumuler des ressources plutôt que de simplement les épuiser. Ainsi, la deuxième hypothèse centrale de cette théorie suppose que les individus ne s'efforcent pas seulement de protéger leurs ressources, mais aussi à acquérir plus de ressources (Hobfoll, 2002). C'est pourquoi cette théorie a été utilisée par certains chercheurs pour comprendre la mobilisation des ressources dans l'interface travail-famille (Carlson et al., 2006; McNall et al., 2010; van Steenbergen et al., 2014). Autrement dit, cette théorie contribue à la compréhension de la gestion des ressources entre le travail et la famille en ajoutant, à la menace ou perte des ressources, le processus de construction de ces ressources. Ce processus de création de ressources permet de comprendre comment se construit l'enrichissement travail-famille. Par exemple, le soutien du superviseur et des collègues constitue des ressources acquises qui peuvent réduire le stress (ou par exemple, l'épuisement émotionnel d'un employé) et, plus important encore, contribuer au processus

d'enrichissement travail-famille (Annor, 2016; Russo et al., 2018; Tang et al., 2014).

Puisque les individus tendent constamment à accumuler des ressources, ils cherchent donc à mobiliser les ressources qui leur sont accessibles au travail et dans la famille. Ce faisant, ils disposent de ressources qui peuvent être utilisées dans un autre rôle (p. ex., soutien social ou compétences relationnelles), ce qui augmente leur perception que la famille enrichit le travail, et vice versa (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

**La spirale de gains de ressources.** La théorie de la conservation des ressources suggère que les personnes ayant des ressources sont plus susceptibles d'acquérir d'autres ressources. Hobfoll (2002) identifie ce phénomène comme étant la construction d'une « spirale de gain de ressources ». Ces spirales de gain de ressources peuvent entraîner des résultats positifs, comme une meilleure capacité d'adaptation (Russo, 2015), ce qui peut contribuer à diminuer les niveaux d'épuisement émotionnel et de fatigue ressentis.

Une spirale de gain de ressources se produit lorsque des gains potentiels ou réels de ressources contextuelles et personnelles produisent une spirale ascendante d'émotions positives, ce qui conduit au développement de ressources et d'affects positifs, rendant un individu plus apte à participer activement à tous les rôles de sa vie (Russo, 2015). Par exemple, obtenir une promotion au travail peut activer une spirale de gain de ressources, car elle peut augmenter le niveau de revenu d'une personne et améliorer son statut social, ses compétences et sa confiance en soi, ce qui peut faciliter le développement d'autres

ressources (p. ex., un réseau de contacts plus étendu ou l'ajout d'actifs matériels) qui facilitent l'accomplissement des objectifs de vie (Russo, 2015).

### **Recension des écrits**

Dans la prochaine section, un survol des différentes recherches effectuées sur les manifestations de l'enrichissement travail-famille sera présenté. Ces variables peuvent être regroupées en deux catégories : (1) celles liées au travail; et (2) celles non liées au travail. De façon générale, les variables liées au travail prennent en compte l'effet de l'enrichissement sur les facteurs liés à l'emploi et au lieu de travail (p. ex., l'intention de quitter l'organisation, la performance au travail et la satisfaction au travail). Les variables non liées au travail prennent en compte l'effet de l'enrichissement sur la famille et d'autres facteurs non liés au travail, tels que le bien-être, la satisfaction vis-à-vis de la famille et la satisfaction conjugale.

### **Variables liées au travail**

Cinq variables liées au travail seront ici abordées, soit l'intention de quitter l'organisation, la performance au travail, la satisfaction au travail, l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail. Ces variables sont largement documentées dans la littérature comme étant des conséquences importantes de la capacité des travailleurs à harmoniser adéquatement travail et famille, de même qu'à vivre des expériences d'enrichissement émanant de ces sphères de vie.

***Intention de quitter l'organisation.*** L'intention de quitter l'organisation est définie comme une volonté consciente et délibérée de quitter l'organisation (Tett & Meyer, 1993). La notion selon laquelle un conflit travail-famille plus élevé amènerait les employés à envisager de quitter leur entreprise est bien étayée. En effet, l'intention de quitter l'organisation est l'une des conséquences les plus étudiées dans la littérature sur le conflit travail-famille (Amstad et al., 2011; Eby et al., 2005). Néanmoins, la relation entre l'enrichissement travail-famille et l'intention de quitter l'organisation est quelque peu mitigée. Par exemple, Balmforth et Gardner (2006) ont constaté qu'un haut degré de facilitation travail-famille était lié à une intention de quitter l'organisation moins élevée, mais Gordon, Whelan-Berry et Hamilton (2007) n'ont pas trouvé de soutien empirique pour cette relation. Toutefois, dans leur méta-analyse, McNall et al. (2010) ont analysé la relation entre l'intention de quitter l'organisation et l'enrichissement travail-famille, et ont conclu que l'enrichissement travail-famille était effectivement un prédicteur négatif de l'intention de quitter l'organisation. Schenewark et Dixon (2012) ainsi que Chen et al., (2018) ont également soutenu que l'enrichissement travail-famille était un prédicteur négatif de l'intention de quitter l'organisation.

***Performance au travail.*** La performance au travail est amplement reconnue dans la littérature comme étant affectée par le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille (Carlson et al., 2009). La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) soutient d'ailleurs ce lien en expliquant que les ressources sont nécessaires au bon fonctionnement des individus et que l'enrichissement travail-famille résulte de la

mobilisation effective de ressources issues d'un rôle dans un autre rôle. Van Steenbergen et Ellemers (2009), dans leur étude auprès d'un organisme de services financiers néerlandais, ont constaté que l'accroissement du rendement au travail était prédict par les deux directions de la facilitation. Enfin, l'étude de Carlson, Kacmar, Zivnuska, Ferguson et Whitten (2011) postule, quant à elle, que l'enrichissement travail-famille influence la performance au travail via l'humeur et la satisfaction engendrée dans la sphère familiale.

***Satisfaction au travail.*** La satisfaction au travail est classiquement définie comme étant : « l'état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail » (Locke, 1976, p. 1300). Dans l'une des premières études conçues explicitement pour étudier le volet positif de l'interface travail-famille, Rothbard (2001) a constaté que l'engagement psychologique au travail était positivement lié à un affect positif au travail qui, à son tour, était lié à l'engagement dans la vie familiale. Wayne et al. (2004) ont constaté que la facilitation du travail vers la famille était positivement liée à la satisfaction au travail, mais curieusement, pas à la satisfaction vis-à-vis de la famille, alors que la facilitation de la famille vers le travail avait une relation positive avec la satisfaction vis-à-vis de la famille, mais pas avec la satisfaction au travail. Une étude réalisée par Aryee et al. (2005) et impliquant des pères et des mères travaillant à plein temps en Inde a montré que la facilitation travail-famille était positivement liée à la satisfaction au travail. De son côté, Hill (2005) a analysé les données de l'étude nationale de 1997 sur la main-d'œuvre en évolution aux États-Unis ( $n = 1314$ ) et a observé que la facilitation travail-famille était positivement liée à la

satisfaction au travail. Des résultats similaires ont été rapportés par Balmforth et Gardner (2006) qui ont examiné 58 employés dans une organisation située en Nouvelle-Zélande.

Dans leur étude visant à développer et à valider une échelle d'enrichissement travail-famille, Carlson et al. (2006) ont constaté que l'enrichissement du travail vers la famille corrélait davantage avec la satisfaction au travail, alors que l'enrichissement de la famille vers le travail était corrélé à la satisfaction vis-à-vis de la famille. De leur côté, Lu, Siu, Spector et Shi (2009) ont montré dans leur étude auprès de 189 travailleurs chinois que la facilitation travail-famille était positivement liée à la satisfaction au travail. Parallèlement, Hassan, Dollard et Winefield (2009) ont signalé que l'enrichissement travail-famille augmentait la satisfaction au travail dans une étude impliquant 506 travailleurs. D'autres études ont montré que l'enrichissement travail-famille avait un impact positif sur la satisfaction au travail (Badri & Panatik, 2017; Carlson et al., 2009; Kalliath, Kalliath, Chan, & Chan, 2018; Michel et al., 2015).

McNall et al. (2010) ont effectué la première méta-analyse sur le volet positif de l'interface travail-famille. Celle-ci comprend 21 études (54 corrélations) pour l'enrichissement du travail vers la famille et 25 études (57 corrélations) pour l'enrichissement de la famille vers le travail. Ils ont constaté que l'enrichissement du travail vers la famille et l'enrichissement de la famille vers le travail étaient tous deux positivement liés à la satisfaction au travail. Plus précisément, l'enrichissement du travail vers la famille était plus fortement lié aux variables liées au travail (p. ex., la satisfaction

au travail), alors que l'enrichissement de la famille vers le travail était plus fortement lié aux variables non liées au travail (p. ex., la satisfaction vis-à-vis de la famille). Dans une autre étude portant sur 220 adultes actifs, McNall, Masuda et Nicklin (2009) ont rapporté une relation significative entre l'enrichissement travail-famille et la satisfaction au travail. Aussi, Carlson, Grzywacz et Kacmar (2010) ont constaté que l'enrichissement du travail vers la famille était plus fortement corrélé avec la satisfaction au travail qu'avec la satisfaction vis-à-vis de la famille. De leur côté, Jaga et Bagraim (2011), dans leur étude portant sur 336 employés d'un commerce de détail national, ont observé une relation positive et significative entre l'enrichissement travail-famille et la satisfaction au travail. Enfin, Russo et Buonocore (2012) ont signalé une relation positive et significative entre l'enrichissement travail-famille et la satisfaction au travail parmi 179 infirmières travaillant dans des hôpitaux publics et cliniques privées en Italie. Ils ont également constaté que l'enrichissement du travail vers la famille était plus fortement corrélé à la satisfaction au travail qu'à la satisfaction vis-à-vis de la famille.

**Épuisement émotionnel.** L'épuisement émotionnel est l'élément central et la manifestation la plus notable de l'épuisement professionnel (Maslach & Jackson, 1981). L'épuisement émotionnel peut être défini comme étant la mesure dans laquelle un individu se sent émotionnellement abattu et exténué à la fin d'une journée de travail (Cinamon & Rich, 2010). Il est conceptualisé comme la première étape de l'épuisement professionnel et son étude peut permettre aux individus de prendre les mesures appropriées pour y remédier avant que la situation ne s'aggrave (Boles, Johnston, & Hair, 1997). Les

individus éprouvent un épuisement émotionnel lorsque les demandes en termes d'interactions personnelles relatives à un rôle dépassent leur capacité (McNall, Scott, & Nicklin, 2015). En d'autres termes, lorsque les individus estiment qu'ils disposent de suffisamment de ressources pour gérer leur travail quotidien, l'épuisement émotionnel est moins susceptible de se produire (Cinamon & Rich, 2010). La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) permet de concevoir l'épuisement émotionnel comme la conséquence de la perte de ressources attribuable aux exigences de l'engagement dans de multiples rôles (McNall et al., 2015). Si les demandes dans un rôle dépassent les ressources adaptatives d'un individu, il en résultera une exposition au stress, puis à l'épuisement émotionnel.

Les études portant sur la relation entre l'enrichissement travail-famille et l'épuisement professionnel sont malheureusement peu nombreuses (Lapierre et al., 2018 ; McNall et al., 2010). Dans une étude longitudinale, Innstrand et ses collaborateurs (2008) ont montré l'existence d'une relation négative entre la facilitation et l'épuisement professionnel. Par ailleurs, Kinnunen, Feldt, Geurts et Pulkkinen (2006) ont mis en évidence une relation significative entre *positive spillover* et épuisement professionnel, alors que van Steenbergen, Ellemers et Moojaart (2007) ont constaté que la facilitation travail-famille expliquait une proportion significative de la variance de l'épuisement émotionnel dans un échantillon de 377 employés des services financiers néerlandais. En revanche, Yanchus, Eby, Lance et Drollinger (2010) ont examiné l'enrichissement de la famille vers le travail en tant qu'antécédent de l'épuisement professionnel et n'ont trouvé aucune relation

significative entre ces deux variables. Enfin, Cinamon et Rich (2010) ont constaté que la facilitation de la famille vers le travail était corrélée négativement avec l'épuisement émotionnel dans un échantillon d'enseignants, mais que la facilitation du travail vers la famille n'y était pas significativement reliée. De leur côté, dans une étude portant sur 175 militaires du Corps de la marine portugaise, Carvalho et Chambel (2018) ont montré que l'enrichissement travail-famille était négativement lié à l'épuisement professionnel.

***Fatigue associée au travail.*** La fatigue est le sentiment d'avoir une énergie insuffisante pour continuer, et un fort désir de s'arrêter, de se reposer ou de dormir (Goldsmith, 2007). Cela peut provenir d'un effort mental ou physique, d'un travail ou d'un jeu. Cela peut être lié au stress ou n'avoir rien à voir avec le stress (Goldsmith, 2007). À notre connaissance, aucune étude n'a examiné le lien entre l'enrichissement travail-famille et la fatigue en général, ni la fatigue associée au travail. Les seules études s'étant intéressées à la fatigue l'ont examinée sous la perspective du conflit travail-famille ou de la facilitation travail-famille. Demerouti et Geurts (2004) ont constaté que les personnes ayant obtenu les scores les plus élevés à la mesure de conflit travail-famille présentaient des scores plus défavorables sur les indicateurs de santé tels que les plaintes psychosomatiques, l'épuisement et la fatigue en général. Pour leur part, Demerouti et al. (2004) ont constaté que les ressources au travail (autonomie et soutien social) étaient positivement liées à la facilitation travail-famille, laquelle était négativement liée à la fatigue en général. Geurts et al. (2005) ont observé une relation positive entre le conflit travail-famille et la fatigue en général. Enfin, dans une étude longitudinale examinant un

groupe de travailleurs de la construction pendant 21 semaines consécutives, la récupération de la fatigue après le travail permettait de prédire de manière significative les évaluations travail-vie personnelle liées aux conflits et à l'enrichissement (Lingard, Francis, & Turner, 2010). Une autre étude a également révélé que la récupération de la fatigue après le travail prédisait également la satisfaction globale vis-à-vis l'équilibre travail-vie personnelle (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny, & Bauer, 2018).

### **Variables non liées au travail.**

Quatre variables non liées au travail seront ici abordées, soit le bien-être, la satisfaction vis-à-vis de la famille, la satisfaction conjugale et la satisfaction de la vie.

**Bien-être.** La littérature relative au bien-être est abondante et une des définitions les plus utilisées dans les études portant sur le conflit travail-famille est celle de Diener (1984). Celui-ci considère le bien-être comme une évaluation globale à propos de la vie laissant place à l'utilisation de plusieurs critères pour le mesurer (p. ex., satisfaction, affect, santé, etc.) Le bien-être représente une variable généralement reconnue dans la littérature comme étant affectée par le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille (Carlson et al., 2009). En effet, de nombreuses études montrent l'influence de l'enrichissement travail-famille sur le bien-être (voir la méta-analyse de McNall et al., 2010). Entre autres, Grzywacz (2000) a observé qu'un haut degré de *positive spillover* du travail vers la famille était associé à un plus grand bien-être psychologique. De leur côté, Kinnunen et al. (2006) ont utilisé une analyse de trajectoire sur des données provenant

d'un échantillon de 202 employés finlandais et ont constaté que les *positive spillover* du travail vers la famille étaient en relation avec le bien-être, mais pas dans la direction de la famille vers le travail. De leur côté, Allis et O'Driscoll (2008), comme mentionné précédemment, ont montré que les individus engagés dans leur travail rapportaient un plus haut degré de facilitation de la famille vers le travail, ce qui influençait positivement leur bien-être psychologique. Enfin, Mauno, Kinnunen et Rantanen (2011), dans une vaste étude portant sur plus de 5000 travailleurs finlandais, ont montré que les deux directions de l'enrichissement étaient reliées positivement au bien-être.

**Satisfaction vis-à-vis de la famille.** L'étude de van Steenbergen et al. (2007) a observé une relation positive entre la facilitation travail-famille et la satisfaction vis-à-vis de la famille, tout comme la méta-analyse de McNall et al. (2010), laquelle conclut que l'enrichissement travail-famille est lié à une satisfaction accrue vis-à-vis de la famille. Par ailleurs, Wayne et al. (2004) ont constaté que la facilitation de la famille vers le travail était liée positivement avec la satisfaction vis-à-vis de la famille, mais pas avec la satisfaction au travail. Dans leur étude visant à développer et valider une échelle d'enrichissement travail-famille, Carlson et al. (2006) ont également constaté que l'enrichissement de la famille vers le travail était corrélé avec la satisfaction vis-à-vis de la famille. Enfin, dans une étude longitudinale portant sur un échantillon australien de 470 travailleurs ayant des obligations familiales, Timms, Brough, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit et Lo (2015) ont montré que les expériences de travail qui contribuaient à une humeur

positive et à un sentiment de confiance dans la vie familiale étaient associées à l'engagement au travail et à la satisfaction de la famille.

**Satisfaction conjugale.** La littérature sur l'interface travail-famille a clairement établi que le conflit travail-famille est lié à une diminution de la satisfaction conjugale des individus et de leur conjoint (van Steenbergen et al., 2014; Voydanoff, 2005). Or, à ce jour, relativement peu d'attention a été accordée à la relation entre l'enrichissement travail-famille et la satisfaction conjugale. Ce constat est quelque peu surprenant étant donné que la qualité de la relation conjugale engendre de lourdes conséquences sur le bien-être individuel et familial, ainsi que sur la satisfaction globale des employés à l'égard de leur travail et de leur vie en général (van Steenbergen et al., 2014).

Dans une étude ayant évalué l'équilibre travail-famille, Milkie et Peltola (1999) ont montré qu'un meilleur équilibre travail-famille était associé à un bonheur conjugal accru et à une répartition plus équitable des tâches ménagères au sein du couple. De leur côté, Clarke, Koch et Hill (2004) ont signalé qu'un meilleur équilibre travail-famille était associé à une plus grande satisfaction conjugale et à une augmentation du temps consacré aux activités familiales. Grzywacz et Marks (2000) ont constaté qu'un niveau plus élevé de *positive spillover* était associé à un niveau inférieur de conflits avec le conjoint, ce qui suggère que les relations conjugales sont améliorées. En utilisant le même échantillon de base (*Midlife Development Study*) que celui de Grzywacz et Marks (2000), Wayne et al.

(2004) ont constaté que la facilitation travail-famille était positivement liée à l'engagement dans la relation conjugale. Dans une étude longitudinale, Hakanen, Peeters et Perhoniemi (2011) ont constaté que l'enrichissement de la famille vers le travail avait un effet positif sur la satisfaction conjugale à travers le temps. De plus, à l'aide d'un échantillon composé de 215 couples néerlandais ayant des enfants et dont les deux conjoints travaillent, van Steenbergen et al. (2014) ont signalé que les hommes mariés rapportant un niveau élevé d'enrichissement travail-famille étaient plus susceptibles d'adopter des comportements positifs au sein de leur relation conjugale (p. ex., interagir avec leur conjointe de manière positive, optimiste et non critique).

***Satisfaction de vie.*** Comme mentionné précédemment, contrairement au bien-être psychologique, la satisfaction de vie a fait l'objet de peu d'études en lien avec l'enrichissement travail-famille. La satisfaction de vie fait référence à une évaluation cognitive et globale de la qualité de la vie dans son ensemble (Hakanen & Schaufeli, 2012) et peut être définie comme étant « une évaluation globale de la qualité de vie d'une personne selon ses propres critères » (Shin & Johnson, 1978, p. 478).

L'étude de Ruderman, Ohlott, Panzer et King (2002) a constaté que la participation dans de multiples rôles était positivement liée à la satisfaction de vie, à l'estime de soi et à l'acceptation de soi dans un échantillon composé de femmes occupant un poste de direction. De son côté, l'étude de Hill (2005) a montré que la facilitation travail-famille était positivement liée à la satisfaction de vie. Aussi, la facilitation travail-famille a été

associée à la satisfaction vis-à-vis de la famille et à la satisfaction de vie dans une étude menée par van Steenbergen et al. (2007). Dans leur méta-analyse, McNall et al. (2010) ont conclu que l'enrichissement travail-famille était positivement lié à la satisfaction de vie. Enfin, Masuda et al. (2012) ont observé que l'enrichissement travail-famille était associé à une plus grande satisfaction de vie.

En somme, la recension des écrits permet de constater l'étendue de la recherche effectuée sur diverses manifestations de l'enrichissement travail-famille. Toutefois, on constate que les sphères conjugale et parentale ont été omises dans l'étude de l'enrichissement travail-famille. Pourtant, des études antérieures ont montré que les expériences professionnelles des parents étaient associées aux résultats comportementaux, de bien-être et de motivation de leurs enfants (Mauno, Hirvonen, & Kiuru, 2018). Par exemple, on a constaté que la charge de travail et le stress au travail des parents permettaient de prédire le bien-être de leurs enfants (Goodman et al., 2011). De plus, certaines études antérieures ont montré le rôle du bien-être des parents dans le bien-être de leurs enfants (Aunola, Ruusunen, Viljaranta, & Nurmi, 2015 ; McCullough, Huebner, & Laughlin, 2000). Des études récentes montrent également que les expériences professionnelles et familiales sont associées à la qualité de la relation de couple et aux conflits entre parents, ainsi qu'aux résultats obtenus en matière de santé mentale des enfants (Dinh, Cooklin, Leach, Westrupp, Nicholson, & Strazdins, 2017; Cooklin, Westrupp, Starzdins, Giallo, Martin, & Nicholson, 2015). De même, le fonctionnement de la famille (couple et enfants) peut également entraver ou améliorer la capacité des

parents à gérer l'interface travail-famille (Vahedi, Krug, Fuller-Tyszkiewicz, & Westrupp, 2018). Il est donc pertinent d'étudier plus en profondeur l'apport spécifique de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille.

### **Variables retenues pour la présente étude.**

Issu de deux vastes enquêtes sur le bien-être des travailleurs (Austin, 2014; Austin, Carbonneau, Fernet, & Miquelon, 2017), l'échantillon de l'essai en est un de convenance, ce qui a un impact sur le choix des variables retenues dans la présente étude. Concernant les variables liées au travail, trois ont été retenues, soit la satisfaction au travail, l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail. Tout d'abord, la variable de satisfaction au travail représente une des variables les plus fréquemment évaluées dans la littérature sur l'enrichissement travail-famille (McNall et al., 2010). Par ailleurs, dans leur méta-analyse, ces auteurs ont également conclu que l'enrichissement travail-famille était lié à la santé physique et mentale, et c'est pourquoi deux variables de santé (c.-à-d., l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail) ont également été retenues. D'un côté, l'épuisement émotionnel est considéré comme l'un des meilleurs construits pour comprendre le bien-être au travail (Schaufeli & Bakker, 2004). De plus, l'épuisement émotionnel est généralement utilisé pour décrire un état de fatigue mentale, contrairement à la variable fatigue associée au travail, mesurée dans la présente étude selon trois facettes distinctes : fatigue chronique, fatigue aigüe et récupération entre les quarts de travail, qui fait référence à un état de fatigue plutôt physique que mentale. Enfin, dans une étude finlandaise portant sur 671 dyades mère/enfant, Mauno et al., (2018) a montré que la

récupération des mères après le travail était positivement associée à la satisfaction des enfants face à la vie, ce qui ajoute à la pertinence d'inclure la variable de fatigue associée au travail.

En ce qui concerne les variables non liées au travail, deux variables ont été retenues dans la présente étude, soit la satisfaction conjugale et la satisfaction de vie. La variable de satisfaction conjugale a fait l'objet de nombreuses études en lien avec le conflit travail-famille, mais peu de chercheurs l'ont étudiée en lien avec l'enrichissement travail-famille. De même, la variable de satisfaction de vie a fait l'objet de peu d'études en lien avec l'enrichissement travail-famille. Il s'agit néanmoins d'un construct s'apparentant au bien-être, une variable ayant fait l'objet de plusieurs études en lien avec l'enrichissement travail-famille.

### **Objectifs et questions de recherche**

À la lumière de la recension des écrits, les effets de l'enrichissement travail-famille sur plusieurs variables liées ou non au travail sont clairement établis. De plus, les sous-systèmes conjugal et parental apparaissent distincts, à la fois théoriquement et empiriquement, ce qui suppose des effets distincts sur le travail et vice versa. À notre connaissance, aucune recherche n'a étudié spécifiquement les impacts potentiels de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans l'étude de l'enrichissement travail-famille. Ainsi, bien que l'enrichissement du travail vers la famille et l'enrichissement de la famille vers le travail soient reconnus dans la littérature, on ne sait pas quels sous-systèmes

familiaux sont en jeu pour expliquer le fonctionnement du parent travailleur. Est-ce que c'est la sphère conjugale en tant que telle qui contribue à la satisfaction au travail? Ou est-ce plutôt la sphère parentale d'un individu qui contribue à enrichir son travail? Ou encore serait-ce les deux? Similairement, est-ce le fait que le travail enrichisse la sphère conjugale qui contribue à l'augmentation de la satisfaction de vie? Ou est-ce plutôt lorsque le travail enrichit la sphère parentale que l'on constate une augmentation de la satisfaction de vie?

En décomposant le système familial en deux sous-systèmes, l'objectif de cette étude vise à établir leur contribution spécifique dans la variance de cinq conséquences : soit la satisfaction au travail, la satisfaction conjugale, la satisfaction de vie, l'épuisement émotionnel et trois facettes de la fatigue associée au travail, soit la fatigue chronique, la fatigue aigüe et la récupération entre les quarts de travail. Compte tenu de sa nature exploratoire, aucune hypothèse spécifique n'est formulée à l'égard des relations entre les différentes conceptualisations de l'enrichissement ( $t \rightarrow c$ ,  $t \rightarrow p$ ,  $c \rightarrow t$ ,  $p \rightarrow t$ ) et les conséquences d'intérêt. Toutefois, en se basant sur la recension des écrits de l'essai, nous proposons des hypothèses quant à la nature des relations testées :

- 1) Les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de satisfaction (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale et satisfaction de vie) seront positives;

- 2) Les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables reliées au mal-être au travail (c.-à.-d., épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) seront négatives.

### **Pertinence et originalité de l'étude**

La présente étude constitue un apport pertinent à la littérature sur l'interface travail-famille pour trois raisons. Tout d'abord, en s'intéressant à l'enrichissement travail-famille, cette recherche contribue à développer les connaissances scientifiques sur un pan relativement moins étudié de l'interface travail-famille, en comparaison aux études portant sur le conflit travail-famille. De plus, la présente recherche contribue à l'avancement des connaissances concernant l'étude de certaines conséquences de l'enrichissement travail-famille de par son choix des variables dépendantes mesurées, en particulier la satisfaction conjugale, la satisfaction de vie, l'épuisement émotionnel, et surtout la fatigue associée au travail, ces variables ayant fait l'objet de peu d'études dans la littérature scientifique. Enfin, en décomposant le système familial en deux sous-systèmes (c.-à-d., sphère conjugale et sphère parentale), cet essai participe à bonifier les connaissances globales du phénomène de l'enrichissement travail-famille, permettant ainsi de mieux comprendre certains résultats spécifiques. Ce dernier point représente également l'aspect original de l'étude. Le chapitre suivant présente la méthodologie qui a été utilisée afin de répondre à ces questions de recherche.

## **Méthode**

Ce chapitre décrit la méthodologie employée pour réaliser la présente étude. Il se divise en trois sections. La première vise à décrire les participants ainsi que le déroulement de la collecte de données. La deuxième section présente les instruments de mesure utilisés pour la recherche et la troisième section aborde les analyses statistiques effectuées.

### **Participants et déroulement de la collecte de données**

Les travaux issus du présent essai s'inscrivent dans le cadre de deux enquêtes plus vastes sur le bien-être des travailleurs (Austin, 2014; Austin et al., 2017) dont les travaux ont été approuvés par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières (CER-15-211-07.07, CER-17-239-07.05).

La collecte de données de la première enquête s'est déroulée de juin à août 2017 auprès d'un échantillon d'employés faisant partie de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). Pour sa part, la collecte de données de la deuxième enquête s'est déroulée de juin à décembre 2018 auprès de salariés provenant de deux organismes parapublics. Pour les deux enquêtes de nature transversale, les participants volontaires ont rempli une série de mesures portant sur le bien-être psychologique, la conciliation travail-vie personnelle et différentes variables sociodémographiques. Ceux-ci pouvaient mettre fin à leur participation à tout moment, sans conséquence négative, et sans avoir à justifier leur décision. Seules les données des travailleurs étant en couple et ayant au moins un

enfant ont été retenues pour les analyses du présent essai, amenant ainsi à 204 le nombre de participants (24 hommes et 180 femmes). L'âge moyen de l'échantillon est de 41,77 ans ( $ET = 8,82$ ). Par ailleurs, l'échantillon est constitué de 24 travailleurs (11,76 %) provenant du secteur parapublic (culture et tourisme) et 180 travailleurs (88,24 %) du secteur public (infirmiers ou infirmières).

### **Instruments de mesure**

Les participants ont complété une batterie de questionnaires sur les variables d'intérêt. Ces instruments seront détaillés ci-dessous.

#### **Variables sociodémographiques.**

Sur la base de la recension de la littérature, la variable sexe est retenue comme variable de contrôle, car elle est reconnue pour avoir une incidence sur la façon dont l'interface travail-famille est vécue.

#### **Les facteurs prédictifs**

*Enrichissement Travail-Sphère conjugale (t→c), enrichissement Travail-Sphère parentale (t→p), enrichissement Sphère conjugale-Travail (c→t) et enrichissement Sphère parentale-Travail (p→t).* Afin de mesurer les quatre facteurs prédictifs, la version courte du *Work-Family Enrichment Scale* de Carlson et al. (2006) est utilisée. Cette version courte a été élaborée par Kacmar et al. (2014). La mesure de Carlson et al. (2006) est classiquement utilisée pour évaluer le niveau général d'enrichissement travail-famille.

Bien que cette échelle ait été démontrée à la fois fiable et valide, elle oblige également les chercheurs à inclure un nombre relativement élevé d'items pour capturer ce construit dans une étude empirique. C'est pourquoi Kacmar et al. (2014) ont élaboré une échelle simplifiée pour la recherche comprenant six items au lieu de dix-huit.

Pour les besoins de l'étude, les six items mesurés sur une échelle de type Likert en cinq points, allant de 1 (*Fortement en désaccord*) à 5 (*Fortement en accord*), ont été modifiés. Afin d'examiner spécifiquement la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale, les items ont tout d'abord été dédoublés, puis le terme « famille » a été remplacé par « couple » et « parent » dans chacun des énoncés (voir Appendice A pour les items originaux et Appendice B pour la mesure modifiée). Par exemple, « Mon implication dans mon travail m'aide à comprendre différents points de vue et cela me permet d'être un(e) meilleur(e) conjoint(e) », « Mon implication dans mon travail me rend heureux(se) et cela me permet d'être un(e) meilleur(e) père/mère », « Mon implication dans mon couple m'aide à acquérir des compétences et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail » et « Mon implication auprès de mes enfants m'encourage à mieux utiliser mon temps de travail et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail ». Dans la présente étude, chacune des quatre sous-échelles évaluant les quatre facteurs prédictifs (3 items par facteur, pour un total de 12 items) présente une cohérence interne adéquate ( $\alpha = 0,83, 0,88, 0,88$ , et  $0,82$ , respectivement).

## Variables prédictives

Les instruments de mesure utilisés pour les cinq variables prédictives (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale, satisfaction de vie, épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) seront ici présentés.

**Satisfaction au travail.** Cette variable a été évaluée à l'aide de l'Échelle de satisfaction globale au travail (ÉSGT; Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991). Cette échelle comprend cinq items pour lesquels le participant indique, sur une échelle de 1 (*Pas du tout en accord*) à 7 (*Tout à fait en accord*), l'évaluation subjective et globale qu'il fait de son travail (p. ex., « En général, mon travail correspond à mes idéaux »). Dans la présente étude, cette mesure présente une cohérence interne adéquate ( $\alpha = 0,87$ ).

**Satisfaction conjugale.** La satisfaction conjugale a été évaluée à l'aide d'un item issu de l'Indice de satisfaction des couples (CSI) de Funk et Rogge (2007). Les participants sont invités à sélectionner « le point qui décrit le mieux le degré de bonheur dans la relation, considérée globalement » sur une échelle de Likert, allant de 1 (*Extremely malheureux*) à 7 (*Parfaitement heureux*). Le CSI est une mesure relativement nouvelle qui a été fortement corrélée avec les mesures les plus couramment utilisées de la satisfaction conjugale telles que l'Échelle d'ajustement dyadique (Spanier, 1976) et le Test d'ajustement marital (Locke & Wallace, 1959). L'instrument a également été reconnu comme étant plus précis et plus sensible aux différents degrés de satisfaction que les deux autres échelles mentionnées ci-dessus (Funk & Rogge, 2007).

**Satisfaction de vie.** Cette variable a été évaluée à l'aide de l'Échelle de satisfaction globale de vie (ÉSGV; Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, 1989), soit la version française du *Satisfaction With Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Cette échelle comprend cinq items pour lesquels le répondant indique, sur une échelle de 1 (*Pas du tout en accord*) à 7 (*Tout à fait en accord*), l'évaluation subjective et globale qu'il fait de sa vie personnelle (p. ex., « En général, ma vie correspond de près à mes idéaux »). Selon Blais et al. (1989), l'ÉSGV possède une cohérence interne satisfaisante ainsi qu'une stabilité temporelle élevée. Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires attestent de la structure unidimensionnelle de l'ÉSGV. Dans la présente étude, cette mesure présente une cohérence interne adéquate ( $\alpha = 0,91$ ).

**Épuisement émotionnel.** Cette variable a été évaluée à l'aide de la sous-échelle d'épuisement émotionnel composée de cinq items du *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach & Jackson, 1981; version française, Dion & Tessier, 1994). Le répondant indique sur une échelle de 1 (*Jamais*) à 7 (*Toujours*) la fréquence avec laquelle il ressent généralement certaines sensations au travail. Un exemple d'item est : « Je sens que mon travail m'épuise sur le plan émotif ». Plusieurs études confirment la validité du MBI (p. ex., Schaufeli & Van Dierendonck, 1993; Walkey & Green, 1992). En outre, la dimension de l'épuisement émotionnel est considérée comme la composante principale du MBI (Cordes, Dougherty, & Blum, 1997). Dans la présente étude, cette mesure affiche une cohérence interne adéquate ( $\alpha = 0,90$ ).

**Fatigue associée au travail.** Le niveau de fatigue au travail des participants a été évalué par l'*Occupational Fatigue Exhaustion/Recovery Scale* (OFER; Winwood, Lushington, & Winefield, 2006). Cette échelle comprend 15 items formant trois sous-échelles de cinq items, soit 1) la sous-échelle Fatigue chronique, qui reflète les composantes physiques, mentales et émotionnelles de la fatigue persistante (p. ex., « Je me sens souvent au bout du rouleau au travail »); 2) la sous-échelle Fatigue aigüe, qui fait référence à une incapacité à se livrer à des activités non reliées à l'emploi, mais résultant de la charge de travail (p. ex., « Généralement, je me sens épuisé(e) lorsque je rentre à la maison après le travail »); et 3) la sous-échelle Récupération entre les quarts de travail, qui indique dans quelle mesure le manque de récupération est perçu comme ayant un impact au moment du prochain quart de travail (p. ex., « Je récupère rarement toutes mes forces entre mes quarts de travail »). Chaque item est évalué sur une échelle de type Likert allant de 1 (*Pas du tout en accord*) à 7 (*Totalement en accord*). Les auteurs signalent une validité de construit robuste et une validité interne adéquate. Dans la présente étude, chacune des sous-échelles présente une cohérence interne adéquate ( $\alpha = 0,87$  pour la sous-échelle Fatigue chronique,  $\alpha = 0,86$  pour la sous-échelle Fatigue aigüe, et  $\alpha = 0,88$  pour la sous-échelle Récupération entre les quarts de travail).

### Analyses statistiques

Les données ont été analysées de manière descriptive, corrélationnelle et prévisionnelle (analyses de régressions multiples) à l'aide du logiciel SPSS (version 25.0). Des analyses descriptives ont été effectuées pour tracer les caractéristiques

sociodémographiques, personnelles et professionnelles des participants. Par la suite, une analyse corrélationnelle a été réalisée afin de brosser un portrait des relations entre les facteurs prédictifs et les variables prédites. Puis, une série d'analyses de régressions a permis de déterminer dans quelle mesure, lorsqu'on considère toutes les variables prédictives simultanément, la contribution de chacune d'elles à la prédiction de la variable dépendante est significative ou non.

## Résultats

Ce chapitre présente les résultats de la recherche selon trois volets principaux. Dans un premier temps, des analyses descriptives seront présentées afin d'offrir une vue d'ensemble de l'échantillon à l'aide des moyennes et écarts-types pour les différentes variables à l'étude. Par la suite, les analyses corrélationnelles entre les facteurs prédictifs et les variables dépendantes seront présentées. Enfin, les résultats aux analyses de régressions linéaires multiples seront abordés. Ces résultats permettront de mettre à l'épreuve les hypothèses de recherche.

### **Analyses descriptives**

Les participants ont en moyenne 12,3 ans d'expérience dans leur domaine ( $ET = 9,06$ ), et travaillent en moyenne 34,5 heures par semaine ( $ET = 7,04$ ) (voir Tableau 1). Les Tableaux 2 et 3 présentent respectivement les moyennes et écarts-types de l'échantillon pour les quatre facteurs prédictifs et les cinq variables dépendantes de l'étude. De façon globale, le Tableau 2 montre que les variables prédictives sont positivement et significativement corrélées entre elles. De plus, il indique que les participants estiment que leur travail enrichit modérément leur sphère conjugale et leur sphère parentale (scores moyens > 3,20). Concernant les variables prédites à l'étude, le Tableau 3 indique tout d'abord que les participants estiment ressentir une satisfaction moyennement élevée quant à leur travail, leur couple, ainsi qu'au regard de la vie. Ils

estiment également ressentir des niveaux modérés de mal-être au travail, conceptualisé en termes d'épuisement émotionnel et de fatigue.

Tableau 1

*Moyennes et écarts-types des variables sociodémographiques, personnelles et professionnelles de l'échantillon*

	Étendue	M	ÉT
Âge	26 - 61	41,77	8,82
Ancienneté	0,5 - 34	12,29	9,06
Heures travaillées	14 - 68	34,50	7,04

Tableau 2

*Moyennes, écarts-types et corrélations des quatre variables prédictives*

	M	ÉT	1	2	3	4
1. Enrichissement t→c	3,20	0,83 (0,83)				
2. Enrichissement t→p	3,38	0,83 0,82** (0,88)				
3. Enrichissement c→t	3,37	0,88 0,46** 0,36** (0,88)				
4. Enrichissement p→t	3,61	0,71 0,41** 0,45** 0,63** (0,82)				

*Notes.* La cohérence interne des mesures (coefficient alpha de Cronbach) est présentée entre parenthèses; \*\*  $p < 0,01$ .

Tableau 3

*Moyennes, écarts-types et alpha de Cronbach des cinq variables dépendantes*

	M	ÉT	α de Cronbach
Satisfaction au travail	4,37	1,14	0,87
Satisfaction conjugale	4,43	1,16	-
Satisfaction de vie	4,94	1,26	0,91
Épuisement émotionnel	3,58	1,37	0,90
Fatigue associée au travail			
Sous-échelle Fatigue chronique	3,45	1,41	0,87
Sous-échelle Fatigue aigüe	4,29	1,28	0,86
Sous-échelle Récupération	3,94	1,31	0,88

*Notes.* Satisfaction conjugale : Puisque la mesure utilisée n'a qu'un seul item, le coefficient alpha de Cronbach n'a pas été calculé. L'ensemble des mesures avait une étendue de 1 à 7.

### Analyses corrélationnelles

Le Tableau 4 présente les corrélations entre les variables d'enrichissement ( $t \rightarrow c$ ,  $t \rightarrow p$ ,  $c \rightarrow t$ ,  $p \rightarrow t$ ) et les variables prédictes (satisfaction au travail, satisfaction conjugale, satisfaction de vie, épuisement émotionnel, fatigue chronique, fatigue aigüe et récupération entre les quarts de travail). Les résultats indiquent que les quatre variables prédictives sont associées significativement aux variables dépendantes, à l'exception du facteur prédictif « Enrichissement  $p \rightarrow t$  » qui n'a pas de lien significatif avec la variable Épuisement émotionnel, ni avec l'une des sous-échelles de fatigue, soit la « Récupération entre les quarts de travail ». À la lumière de ces associations, il est justifié d'inclure ces différentes variables dans les analyses de régressions linéaires multiples.

Tableau 4  
*Corrélations entre les variables (n = 204)*

	ST	SC	SV	ÉÉ	FC	FA	RQT
Enr. t→c	0,500**	0,336**	0,527**	-0,314**	-0,363**	-0,344**	-0,302**
Enr. t→p	0,515**	0,250**	0,500**	-0,314**	-0,387**	-0,325**	-0,293**
Enr. c→t	0,210**	0,449**	0,417**	-0,154*	-0,197**	-0,251**	-0,258**
Enr. p→t	0,230**	0,272**	0,370**	-0,087	-0,146*	-0,146*	-0,098

Notes. \*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ .

ST = Satisfaction au travail. SC = Satisfaction conjugale. SV = Satisfaction de vie. ÉÉ = Épuisement émotionnel. FC = Fatigue – sous-échelle « Fatigue chronique ». FA = Fatigue – sous-échelle « Fatigue aigüe ». RQT = Fatigue – sous-échelle « Récupération entre les quarts de travail ».

### Analyses de régressions multiples

Les résultats des analyses de régressions linéaires multiples sont présentés aux Tableaux 5 à 11. Ils permettent de déterminer dans quelle mesure, lorsqu'on considère les quatre facteurs prédictifs simultanément, chaque type d'enrichissement contribue à la prédiction des variables dépendantes d'intérêt.

#### Variable de contrôle

Dans l'ensemble, les résultats des analyses de régressions indiquent que le sexe n'a aucune relation significative avec les quatre variables prédictives ni les cinq variables dépendantes à l'étude, et ce, bien qu'il s'agisse d'une variable reconnue comme étant potentiellement confondante.

Tableau 5

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction au travail*

	<i>B</i>	<i>Bêta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Enrichissement t→c	0,340	0,245	2,21	0,028*
2. Enrichissement t→p	0,444	0,322	2,96	0,003**
3. Enrichissement c→t	-0,023	-0,018	-2,17	0,828
4. Enrichissement p→t	-0,002	-0,001	-0,02	0,988
Sexe	0,053	0,015	0,25	0,805

Notes. \*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Tableau 6

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction conjugale*

	<i>B</i>	<i>Bêta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Enrichissement t→c	0,286	0,204	1,77	0,078
2. Enrichissement t→p	-0,058	-0,042	-0,37	0,714
3. Enrichissement c→t	0,523	0,395	4,61	0,000***
4. Enrichissement p→t	-0,069	-0,042	-0,50	0,621
Sexe	-0,025	-0,007	-0,11	0,912

Notes. \*\*\*  $p < 0,001$ .

Tableau 7

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Satisfaction de vie*

	<i>B</i>	<i>Béta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Enrichissement t→c	0,402	0,264	2,49	0,014*
2. Enrichissement t→p	0,289	0,191	1,83	0,069
3. Enrichissement c→t	0,271	0,189	2,40	0,018*
4. Enrichissement p→t	0,082	0,047	0,59	0,553
Sexe	-0,365	-0,094	-1,61	0,108

*Notes.* \*  $p < 0,05$ .

Tableau 8

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Épuisement émotionnel*

	<i>B</i>	<i>Béta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. Enrichissement t→c	-0,246	-0,149	-1,21	0,229
2. Enrichissement t→p	-0,361	-0,218	-1,81	0,072
3. Enrichissement c→t	-0,132	-0,084	-0,92	0,357
4. Enrichissement p→t	0,246	0,128	1,40	0,162
Sexe	0,133	0,031	0,46	0,643

Tableau 9

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle  
Fatigue chronique*

	B	Bêta	t	p
1. Enrichissement t→c	-0,186	-0,109	-0,91	0,362
2. Enrichissement t→p	-0,519	-0,306	-2,60	0,010**
3. Enrichissement c→t	-0,154	-0,096	-1,08	0,282
4. Enrichissement p→t	0,200	0,101	1,14	0,255
Sexe	0,175	0,040	0,61	0,540

Notes. \*\*  $p < 0,01$ .

Tableau 10

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle  
Fatigue aigüe*

	B	Bêta	t	p
1. Enrichissement t→c	-0,227	-0,147	-1,21	0,227
2. Enrichissement t→p	-0,292	-0,189	-1,59	0,113
3. Enrichissement c→t	-0,278	-0,189	-2,11	0,036*
4. Enrichissement p→t	0,198	0,110	1,23	0,221
Sexe	-0,271	-0,068	-1,03	0,305

Notes. \*  $p < 0,05$ .

Tableau 11

*Régression multiple des variables prédictives sur la variable Fatigue – sous-échelle  
Récupération entre les quarts de travail*

	B	Bêta	t	p
1. Enrichissement t→c	-0,130	-0,083	-0,68	0,498
2. Enrichissement t→p	-0,347	-0,220	-1,85	0,067
3. Enrichissement c→t	-0,400	-0,268	-2,97	0,003**
4. Enrichissement p→t	0,380	0,208	2,31	0,022*
Sexe	0,151	0,0307	0,56	0,576

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

## Satisfaction

Les résultats indiquent que deux des quatre variables prédictives, soit l'enrichissement t→p ( $\beta = 0,322; p < 0,01$ ) et l'enrichissement t→c ( $\beta = 0,245; p < 0,05$ ), contribuent dans une proportion significative à la variance de la satisfaction au travail (voir Tableau 5). Pour sa part, la satisfaction conjugale est prédite de façon positive par l'enrichissement c→t ( $\beta = 0,395; p < 0,001$ ) (voir Tableau 6). Enfin, deux des quatre variables prédictives, soit l'enrichissement t→c ( $\beta = 0,264; p < 0,05$ ) et l'enrichissement c→t ( $\beta = 0,189; p < 0,05$ ) ont un impact significatif et positif sur la satisfaction de vie (voir Tableau 7).

## Variables non liées au travail

Concernant la variable épuisement émotionnel, aucun des quatre facteurs prédictifs ne prédit significativement celle-ci (voir Tableau 8). En ce qui concerne la fatigue chronique, les résultats indiquent qu'une seule des quatre variables prédictives, soit l'enrichissement t→p ( $\beta = -0,306; p < 0,01$ ), prédit négativement et significativement celle-ci (voir Tableau 9). Quant à la fatigue aigüe, une seule des quatre variables prédictives, soit l'enrichissement c→t ( $\beta = -0,189; p < 0,05$ ), a un impact significatif et négatif sur celle-ci (voir Tableau 10). Enfin, les résultats révèlent que l'enrichissement c→t ( $\beta = -0,268; p < 0,01$ ), a un impact significatif et négatif sur la récupération entre les quarts de travail, alors que l'enrichissement p→t ( $\beta = 0,208; p < 0,05$ ) prédit significativement, mais positivement celle-ci (voir Tableau 11).

### Synthèse des résultats

Le Tableau 12 présente une synthèse des analyses de régressions multiples. Les résultats de l'étude indiquent que cinq associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de satisfaction (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale et satisfaction de vie) sont positives, ce qui confirme l'hypothèse 1. Par contre, contrairement à nos attentes, les quatre associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de mal-être au travail (c.-à-d., épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) ne sont pas exclusivement négatives (3 associations sur 4). En effet, un lien positif a été observé entre l'enrichissement p→t et une des sous-échelles de la variable fatigue, soit la « Récupération entre les quarts de travail ». L'hypothèse 2 est donc partiellement confirmée. La prochaine section vise à discuter des résultats obtenus à la lumière des connaissances actuelles sur l'enrichissement travail-famille.

Tableau 12

*Synthèse des analyses de régressions multiples (n = 204)*

	ST	SC	SV	ÉÉ	FC	FA	RQT
Enr. t→c	0,245*		0,264*				
Enr. t→p		0,322**			-0,306**		
Enr. c→t			0,395***	0,189*		-0,189*	-0,268**
Enr. p→t						0,208*	

Notes. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

ST = Satisfaction au travail. SC = Satisfaction conjugale. SV = Satisfaction de vie.  
 ÉÉ = Épuisement émotionnel. FC = Fatigue – sous-échelle Fatigue chronique. FA = Fatigue – sous-échelle Fatigue aigüe. RQT = Fatigue – sous-échelle Récupération entre les quarts de travail.

## **Discussion**

La présente étude poursuivait l'objectif d'examiner la contribution spécifique de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. Ce chapitre est consacré à la discussion des résultats se rapportant aux objectifs et hypothèses de recherche, en regard des connaissances actuelles sur l'enrichissement travail-famille. Il comprend trois sections. La première section traite des résultats relatifs aux hypothèses de recherche. À la lumière des plus récentes études dans le domaine, l'analyse des résultats se rapportant aux cinq variables prédites de l'étude sera reprise et expliquée successivement dans la deuxième section. Enfin, la troisième section élabore sur les limites et les forces de la présente recherche, les implications pratiques des conclusions de l'étude et les pistes de recherches futures.

En décomposant le concept de famille en deux sous-systèmes (c.-à-d., sphère conjugale et sphère parentale), la présente étude permet une compréhension plus approfondie du phénomène d'enrichissement travail-famille. Ce faisant, elle contribue à la littérature travail-famille par la mise en évidence de l'influence relative de ces deux sphères. Ces contributions font l'objet de la discussion de la présente section.

### **Retour sur les résultats**

Puisque l'étude visait à étudier la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement, deux hypothèses de recherche ont été établies, soit : 1) les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de satisfaction (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale et satisfaction de vie) seront positives; et 2) les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables reliées au mal-être au travail (c.-à.-d., épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) seront négatives.

De façon générale, les résultats de l'étude ont permis de confirmer l'apport distinct de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. D'une part, les analyses ont montré que plus les individus considèrent que leur travail enrichit leur sphère conjugale ( $t \rightarrow c$ ), plus ils rapportent des niveaux élevés de satisfaction par rapport à leur travail et à leur vie en général. En outre, plus les individus considèrent que leur travail enrichit leur sphère parentale ( $t \rightarrow p$ ), plus ils sont satisfaits de leur travail, et moins ils rapportent de fatigue chronique associée au travail. Par ailleurs, les résultats indiquent que plus les individus considèrent que leur sphère conjugale enrichit leur travail ( $c \rightarrow t$ ), plus ils rapportent des niveaux élevés de satisfaction par rapport à leur relation conjugale et à leur vie, et moins ils ressentent de fatigue aigüe associée au travail, alors que plus les individus considèrent que leur sphère parentale enrichit leur travail ( $p \rightarrow t$ ), plus ils affirment éprouver de la difficulté à récupérer entre les quarts de travail. Les associations observées permettent de confirmer l'hypothèse 1, et partiellement

l'hypothèse 2. Dans l'ensemble, ces résultats suivent la même tendance observée ailleurs dans la littérature sur l'interface travail-famille, soit que les individus qui perçoivent un enrichissement accru du travail ou de leur famille signalent une attitude plus favorable envers leur travail, leur couple et leur vie en général. Ce constat tend également à soutenir la validité de la mesure de l'enrichissement modifiée dans la présente étude.

L'enrichissement travail-famille est basé sur l'idée que la participation et les expériences dans de multiples rôles peuvent offrir un grand nombre d'opportunités susceptibles de favoriser un meilleur fonctionnement concernant d'autres domaines de la vie (Greenhaus & Powell, 2006). Les résultats de la présente étude vont dans le même sens que l'approche d'accumulation de rôles de Sieber (1974) voulant que l'accumulation de rôles (dans le cas présent, employé, conjoint ou parent) puisse avoir des avantages au final pour l'individu. Aussi, les résultats de la présente recherche, notamment les résultats obtenus pour l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail, appuient l'approche expansionniste de Marks (1977) voulant que la participation dans plusieurs rôles puisse créer de l'énergie et fournir des ressources supplémentaires qui contribuent à une interaction positive entre les sphères de la vie.

Les résultats de la présente étude sont également cohérents avec la théorie de l'enrichissement de Greenhaus et Powell (2006). Selon cette théorie, les ressources générées dans un domaine peuvent avoir une influence positive sur un autre domaine. Ainsi, le modèle de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006) prévoit

que le travail et la famille sont susceptibles de s'interinfluencer positivement, soit parce qu'ils offrent des ressources utiles à l'autre domaine (ce qui contribuerait à diminuer l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail) ou parce que l'accès à ces ressources a une influence positive sur l'affect des individus (ce qui contribuerait à l'augmentation de la satisfaction au travail, de la satisfaction conjugale et de la satisfaction de vie).

Par ailleurs, les résultats montrent que l'opérationnalisation du concept d'enrichissement est importante puisque la nature de sa direction (enrichissement  $t \rightarrow c/p$  et enrichissement  $c/p \rightarrow t$ ) permet de prédire des conséquences distinctes. De plus, on constate que l'enrichissement lié à la sphère conjugale (enrichissement  $t \rightarrow c$  et enrichissement  $c \rightarrow t$ ) et l'enrichissement lié à la sphère parentale (enrichissement  $t \rightarrow p$  et enrichissement  $p \rightarrow t$ ) prédisent des conséquences distinctes. À ce sujet, les résultats indiquent que la sphère conjugale semble jouer un rôle plus important que la sphère parentale (6 associations observées pour la sphère parentale). De façon globale, les résultats obtenus dans la présente étude sont appuyés par les recherches antérieures (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Hanson et al., 2006; McNall et al., 2010; Shockley & Singla, 2011).

### **Retour sur les résultats obtenus pour chacune des variables prédictives**

La prochaine section aborde les résultats obtenus pour chacune des variables prédictives à la lumière de la littérature actuelle sur l'interface travail-famille.

### Satisfaction au travail

Les résultats des analyses de régressions multiples indiquent que deux facteurs contribuent significativement à la prédiction de la satisfaction au travail, soit l'enrichissement  $t \rightarrow c$  et l'enrichissement  $t \rightarrow p$ . Ces résultats suivent la même tendance que la littérature antérieure. En effet, la satisfaction au travail est l'une des variables les plus fréquemment étudiées en lien avec l'enrichissement travail-famille. D'ailleurs, la recherche montre que les individus qui perçoivent que leur travail enrichit leur vie familiale sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur travail, de leur famille et de leur vie en général (Carlson et al., 2009; McNall et al., 2010; Tang et al., 2014). Par exemple, les résultats de la présente étude sont conformes à ceux de Lu et al. (2009) et de Russo et Buonocore (2012) qui révèlent que la satisfaction au travail est positivement liée à l'enrichissement travail-famille. Les mêmes résultats ont également été rapportés par plusieurs autres chercheurs (Carlson et al., 2010; Hassan et al., 2009; Jaga & Bagraim, 2011; van Steenbergen et al., 2007).

De prime abord, il peut sembler surprenant de constater que la satisfaction au travail ne soit pas associée à l'enrichissement  $c \rightarrow t$  ni à l'enrichissement  $p \rightarrow t$ , surtout si l'on se réfère à la définition originale de l'enrichissement travail-famille proposée par Greenhaus et Powell (2006) voulant que l'enrichissement se produise lorsque les expériences dans un rôle augmentent les performances et les affects positifs dans un autre rôle. La question du domaine affecté par l'enrichissement fait l'objet de résultats contradictoires dans la littérature. En effet, il existe deux points de vue opposés dans la littérature travail-famille

concernant le domaine affecté par l'enrichissement, soit la notion de spécificité de domaine et la perspective d'attribution de la source. Cette notion soutient que les conséquences de l'enrichissement travail-famille affectent principalement le domaine récepteur. Cette hypothèse suggère que le bénéfice de l'accumulation de rôles qui se produit à la suite de l'enrichissement travail-famille s'observe principalement dans le domaine qui reçoit l'enrichissement (Carlson et al., 2014). Ainsi, le transfert positif de ressources d'un domaine à un autre est susceptible de générer une satisfaction dans le domaine récepteur (Greenhaus & Powell, 2006). Ce point de vue est d'ailleurs conforme à la représentation du conflit travail-famille de Frone, Yardley et Markel (1997) selon laquelle les interférences provenant du domaine d'origine réduisent la qualité de vie dans le domaine récepteur.

Bien qu'intuitivement attrayant, ce point de vue a reçu un soutien empirique mitigé (Carlson et al., 2014). Pour la direction de l'enrichissement du travail vers la famille, la notion de spécificité de domaine suggère que cela devrait contribuer à la satisfaction vis-à-vis de la famille. Certaines études ont effectivement observé que l'enrichissement du travail vers la famille contribuait à la satisfaction vis-à-vis de la famille (Balmforth & Gardner, 2006; Carlson et al., 2009; Voydanoff, 2005) tandis que d'autres études n'ont pas corroboré cette relation (Carlson et al., 2006, 2010; Russo & Buonocore, 2012; Shockley & Singla, 2011; Wayne et al., 2004). Par exemple, Carlson et al. (2010) ainsi que Russo et Buonocore (2012) ont constaté que l'enrichissement du travail vers la famille était plus fortement corrélé avec la satisfaction au travail qu'avec la satisfaction vis-à-vis

de la famille. Dans leur méta-analyse, Shockley et Singla (2011) ont constaté que l'enrichissement de la famille vers le travail était corrélé avec la satisfaction vis-à-vis de la famille plutôt que la satisfaction au travail. Enfin, Wayne et al. (2004) ont constaté que la facilitation du travail vers la famille était positivement liée à la satisfaction au travail, mais pas à la satisfaction vis-à-vis de la famille, alors que la facilitation de la famille vers le travail avait une relation positive avec la satisfaction vis-à-vis de la famille, mais pas avec la satisfaction au travail.

Pour sa part, la perspective d'attribution de la source soutient que les conséquences affectives, telles que la satisfaction, sont plus susceptibles de se produire dans le domaine d'origine, car il s'agit de la source de l'enrichissement qui présente l'avantage principal (Carlson et al., 2014). Selon Carlson et al. (2014), ce constat est conforme à la *Broaden-and-built Theory* (Fredrickson, 1998) selon laquelle « des événements positifs tels que l'enrichissement contribuent à la croissance individuelle qui, au fil du temps, génère des ressources personnelles conséquentes et qui permettent aux gens d'être plus satisfaits » (p. 852). Par exemple, si un individu expérimente un enrichissement du travail vers la famille, il sera plus satisfait de son travail, car celui-ci lui fournit des ressources précieuses et transférables (Carlson et al., 2014). Wayne et al. (2004) ont ajouté que lorsqu'une personne attribue les avantages issus d'un rôle à un autre, cela se traduit principalement par un affect plus positif et un investissement comportemental envers le rôle considéré comme fournissant un avantage.

Les recherches empiriques apportent généralement un soutien pour cette perspective et, dans les études incluant les deux directions de l'enrichissement (travail vers famille, et famille vers travail), l'enrichissement du travail vers la famille semble toujours avoir un effet plus important sur la satisfaction au travail (Carlson et al., 2014). De même pour l'enrichissement de la famille vers le travail, la perspective d'attribution de la source suppose une relation positive avec la satisfaction vis-à-vis de la famille. Cela concorde également avec la méta-analyse de McNall et al. (2010) selon laquelle l'enrichissement du travail vers la famille était plus fortement associé aux variables liées au travail (p. ex., la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel, l'intention de quitter l'organisation), alors que l'enrichissement de la famille vers le travail était plus fortement associé aux variables non liées au travail (p. ex., la satisfaction vis-à-vis de la famille et la satisfaction de vie) et à celles liées à la santé physique et mentale. Les résultats de la présente étude sont donc cohérents en regard des recherches antérieures suggérant que les effets positifs de l'enrichissement travail-famille tendent à résider dans le domaine d'origine, soit la perspective de l'attribution de la source. En effet, les résultats indiquent que l'enrichissement t→c et l'enrichissement t→p contribuent tous deux dans une proportion significative à la variance de la satisfaction au travail.

Pour tenter de mieux comprendre la relation entre l'enrichissement travail-famille et la satisfaction au travail, certains chercheurs (Aryee et al., 2005; Wayne, Randel, & Stevens, 2006) ont également utilisé la théorie de l'échange social (Blau, 1964). La théorie de l'échange social montre qu'un individu, suivant la norme de réciprocité, sera plus

favorable à l'égard du milieu qui contribue à améliorer son état (Aryee et al., 2005; Wayne et al., 2006). Ainsi, l'employé montrera une attitude plus positive à l'égard de son travail si celui-ci est la source d'une amélioration dans sa vie familiale. Autrement dit, lorsque les employés perçoivent que leur organisation les aide à intégrer les rôles professionnels et familiaux, ils perçoivent leur organisation comme étant plus solidaire, et adoptent, de manière réciproque, une attitude plus favorable à l'égard de celle-ci (p. ex., une satisfaction au travail accrue). Le même processus est attendu lorsque les individus perçoivent que leurs rôles familiaux leur permettent de développer des aptitudes qui enrichissent leur vie professionnelle. Notons toutefois que les résultats de la présente étude appuient uniquement cet effet en lien avec la sphère conjugale, et non la sphère parentale. Ces constats ont des implications pratiques importantes qui seront discutées dans une section ultérieure.

### **Satisfaction conjugale**

Les analyses de régressions multiples réalisées dans cette étude indiquent que, tout comme l'enrichissement  $t \rightarrow c$  constitue un facteur prédictif pour la variable de satisfaction au travail (variable associée au domaine d'origine), l'enrichissement  $c \rightarrow t$  constitue également un facteur prédictif pour la variable de satisfaction conjugale (variable également associée au domaine d'origine). Ces résultats sont cohérents avec la littérature antérieure (Carlson et al., 2006; Shockley & Singla, 2011; Wayne et al., 2004). Conformément à la théorie de l'échange social (Blau, 1964), les participants de la présente étude affichent une attitude plus positive à l'égard du milieu qui favorise l'enrichissement

dans un autre domaine. Autrement dit, si les employés perçoivent que leur couple est bénéfique pour leur carrière, ils rapportent des niveaux plus élevés de satisfaction vis-à-vis cette sphère de vie (ou dans le cas présent, de satisfaction conjugale).

### Satisfaction de vie

Les analyses de régressions multiples ont montré que l'enrichissement  $t \rightarrow c$  et  $c \rightarrow t$  prédisaient dans une proportion significative la variance de la satisfaction de vie. Cette constatation suggère que plus les travailleurs sont en mesure de tirer parti des gains de ressources issus de leur travail pour améliorer la qualité de leur vie conjugale ( $t \rightarrow c$ ), plus ils sont satisfaits de leur vie. De même, plus les individus perçoivent que les ressources acquises dans leur sphère conjugale enrichissent leur travail ( $c \rightarrow t$ ), plus ils sont satisfaits de leur vie.

Ces résultats sont aussi cohérents avec la définition de l'enrichissement travail-famille proposée par Greenhaus et Powell (2006). L'influence de l'enrichissement sur la satisfaction de vie est également conforme à la théorie de l'accumulation de rôles de Sieber (1974) qui fait valoir que la participation dans plusieurs rôles est bénéfique puisque les avantages perçus des rôles cumulés l'emportent sur leurs effets négatifs. Les résultats de la présente étude soutiennent également les recherches antérieures suggérant que l'enrichissement travail-famille est positivement lié à la satisfaction de vie (Hill, 2005; Masuda et al., 2012; McNall et al., 2010; Ruderman et al., 2002; van Steenbergen et al., 2007) et au bien-être (Allis & O'Driscoll, 2008; Grzywacz, 2000; Kinnunen et al., 2006;

Mauno et al., 2011). Globalement, les associations positives observées pour les trois variables de satisfaction de l'étude (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale et satisfaction de vie) sont cohérentes avec les résultats rapportés dans la méta-analyse de McNall et al. (2010). En effet, ceux-ci ont montré que les individus signalant un enrichissement travail-famille plus élevé étaient plus susceptibles d'être satisfaits par rapport à leur travail, à leur famille et à leur vie en général.

### **Épuisement émotionnel**

Concernant l'épuisement émotionnel, aucun facteur ne semble prédire significativement cette variable. Ces résultats ne confirment donc pas l'idée que l'enrichissement travail-famille soit lié négativement à l'épuisement émotionnel (Cinamon & Rich, 2010; Kinnunen et al., 2006; van Steenbergen et al., 2007). Pourtant, des recherches antérieures ont montré que l'enrichissement travail-famille renforce les ressources psychologiques des gens et influence aussi positivement leur capacité à s'adapter aux demandes de l'environnement (Graves et al., 2007; Greenhaus & Powell, 2006; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2007).

D'un point de vue théorique, les résultats de l'étude ne concordent pas avec la théorie de l'accumulation de rôles de Sieber (1974) selon laquelle la participation dans plusieurs rôles augmente plutôt qu'épuise les ressources d'un individu (énergie, confiance en soi, etc.) et conduit à une gratification nette plutôt qu'à une contrainte négative (Hanson et al., 2006). De plus, nos résultats ne corroborent pas les hypothèses de la théorie de la

conservation des ressources (Hobfoll, 1989) selon laquelle les personnes ayant des ressources sont plus susceptibles d'acquérir d'autres ressources, phénomène identifié par Hobfoll (2002) comme étant une « spirale de gains de ressources ».

### **Fatigue associée au travail**

Les analyses ont montré que tous les facteurs prédictifs sauf l'enrichissement  $t \rightarrow c$  prédisent dans une proportion significative la variance de l'une ou l'autre des trois facettes mesurées de la variable de fatigue associée au travail, soit fatigue chronique, fatigue accrue et récupération entre les quarts de travail. Plus précisément, l'enrichissement  $t \rightarrow p$  prédit de manière significative et négative la fatigue chronique, alors que l'enrichissement  $c \rightarrow t$  prédit de manière significative et négative la fatigue aigüe et la récupération entre les quarts de travail. Par ailleurs, de façon quelque peu étonnante, les résultats indiquent également que l'enrichissement  $p \rightarrow t$  prédit de manière significative, mais positive, la récupération entre les quarts de travail.

Puisqu'à notre connaissance aucune recherche n'a actuellement étudié la fatigue en lien avec l'enrichissement, il n'est pas possible de comparer les résultats avec la littérature actuelle. Cependant, ces résultats appuient une des conclusions de l'étude de Winwood, Winefield et Lushington (2006) qui, à leur grande surprise, avaient observé que les responsabilités familiales (relation conjugale et rôle parental) n'étaient pas associées significativement à l'augmentation de la fatigue chez les 2400 participants de leur étude. Les auteurs suggérant même que la participation à la famille pouvait constituer un facteur

de protection face à la fatigue. Par ailleurs, les résultats de la présente étude sont globalement cohérents en regard de la littérature au sujet de l'épuisement émotionnel, concept s'apparentant à la fatigue associée au travail.

D'un point de vue théorique, les résultats obtenus pour la variable fatigue associée au travail appuient l'approche expansionniste de Marks (1977) voulant que la participation dans plusieurs rôles (dans le cas présent, employé, conjoint et parent) puisse créer de l'énergie et fournir des ressources supplémentaires qui contribuent à une interaction positive entre les sphères de vie. Des recherches empiriques soutiennent également que l'enrichissement travail-famille produit des effets bénéfiques sur la santé physique et mentale des individus (Greenhaus & Powell 2006; McNall et al., 2010). De plus, les résultats de la présente étude appuient l'utilisation de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) pour comprendre la relation entre l'enrichissement travail-famille et les résultats liés à la fatigue. Par la génération de ressources, les individus semblent davantage en mesure de faire face aux situations stressantes, ce qui favorise leur santé physique et psychologique.

Par ailleurs, la relation positive observée entre l'enrichissement p→t et la récupération entre les quarts de travail des employés demeure contre-intuitif. En effet, les résultats suggèrent que plus un employé rapporte un niveau élevé d'enrichissement p→t, plus il éprouve de la difficulté à récupérer entre les quarts de travail. Toutefois, ces résultats ne sont pas complètement inattendus. En effet, deux études ont mis en évidence

une relation positive entre l'enrichissement de la famille vers le travail et l'épuisement émotionnel (Kacmar et al., 2014; McNall et al., 2015), une conclusion qui s'apparente à la relation positive entre l'enrichissement p→t et la récupération entre les quarts de travail observée dans la présente étude. Kacmar et al. (2014) ont proposé que si « les individus transfèrent des ressources de la famille vers le travail, le transfert nécessite plus d'énergie pour utiliser ces ressources au travail, ce qui contribuerait à l'épuisement » (p. 41). Par ailleurs, une autre explication pour ce résultat surprenant pourrait provenir de l'étude de l'intégration des limites ou frontières en le travail et la famille (Yasir, Majid, & Khan, 2019). En effet, certaines études montrent qu'une gestion efficace des limites ou frontières entre le travail et la famille serait liée à un niveau plus élevé d'enrichissement travail-famille (de Simone, Lampris, Lasio, Serri, Cicotto, & Putzu, 2014; van Steenbergen, Ellemers, & Moojaart, 2009). Toutefois, le personnel infirmier fait partie des professions dans lesquelles la gestion des frontières entre le travail et la famille est considérée comme une tâche difficile (Yasir et al., 2019). À la lumière de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989), les efforts mentaux et physiques nécessaires pour répondre aux exigences des tâches professionnelles peuvent engendrer un stress mental pour les employés (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Ainsi, une gestion moins efficace des limites ou frontières entre le travail et la famille pourrait engendrer une diminution des ressources disponibles, et par le fait même, une récupération moins efficace de la fatigue entre les quarts de travail, et ce malgré un niveau élevé d'enrichissement travail-famille. Ces résultats incitent à davantage de recherches afin de mieux comprendre ce phénomène.

### **Forces de l'étude et implications pour la recherche**

L'objectif général de la présente recherche était d'examiner la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. Ce faisant, elle contribue à l'étude de l'enrichissement travail-famille de plusieurs façons. Tout d'abord, l'étude contribue à la recherche scientifique en s'intéressant à l'interface travail-famille, un sujet de recherche des plus actuels. L'interface travail-famille concerne un grand nombre de personnes et les difficultés reliées à la conciliation travail-famille sont de plus en plus soulevées par les professionnels de la santé, de telle sorte que cette problématique figure maintenant parmi les préoccupations de la classe politique. La présente étude contribue également de manière significative à la littérature en abordant l'enrichissement travail-famille, un domaine de recherches en plein essor dans la littérature de l'interface travail-famille. Ce faisant, l'étude répond à l'appel pour des recherches supplémentaires sur le côté positif de l'interface travail-famille, en contrepoids aux nombreuses études portant sur le conflit travail-famille (Eby et al., 2005; Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002).

La présente recherche fait également valoir l'importance de considérer la famille comme étant un élément important du vécu organisationnel des employés. Comparativement au travail, le système familial est plus souvent mis de côté dans la littérature travail-famille, mais les résultats obtenus dans la présente recherche montrent son influence significative, à travers la sphère conjugale et la sphère parentale, notamment en ce qui concerne la satisfaction au travail, la satisfaction conjugale, la satisfaction de vie

et la fatigue associée au travail. Aussi, en décomposant la famille en deux sous-systèmes, cette étude contribue globalement à la compréhension de l'enrichissement travail-famille. En effet, la présente étude apporte une nouvelle perspective à la littérature existante qui considère majoritairement la sphère conjugale et la sphère parentale comme un tout faisant partie intégrante de la famille.

En s'intéressant à la sphère conjugale et à la sphère parentale, cette recherche comble une autre lacune critique dans la littérature travail-famille que Parasuraman et Greenhaus (2002) qualifient « d'emphase excessive mise au niveau de l'analyse individuelle et à l'examen limité de la relation travail-famille au niveau du couple ou de la famille » (p. 300). Cela représente un apport à la littérature relative à l'interface travail-famille puisqu'il s'agit d'une première étude qui montre explicitement la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille.

D'un point de vue théorique, les résultats contribuent à la littérature croissante sur l'enrichissement travail-famille en appuyant le modèle d'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006), la théorie de l'échange social (Blau, 1964) ainsi que la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989). Par ailleurs, puisqu'ils ont reproduit et étendu plusieurs observations issues d'études antérieures, les résultats de la présente étude fournissent un soutien empirique supplémentaire au sujet des conséquences généralement associées à l'enrichissement travail-famille. En outre, l'étude élargit la gamme des conséquences associées à l'enrichissement travail-famille qui sont encore relativement

limitées (McNall et al., 2010). En effet, l'étude contribue à la recherche actuelle par l'examen d'une variable encore peu explorée dans ce domaine, soit la fatigue. La mise en évidence par les résultats de la présente étude de l'effet direct de l'enrichissement sur la fatigue associée au travail est particulièrement novatrice.

Les résultats fournissent ainsi une preuve supplémentaire des implications de l'interface travail-famille sur la santé physique et psychologique des individus. De même que des études antérieures qui ont montré des associations entre le conflit travail-famille et la facilitation travail-famille avec des indicateurs de santé physique et mentale (van Steenbergen & Ellemers, 2009), nous avons constaté que l'enrichissement  $t \rightarrow p$  contribuait significativement à la prédiction de la fatigue chronique, que l'enrichissement  $c \rightarrow t$  contribuait significativement à la prédiction, à la fois de la fatigue aigüe et de la récupération entre les quarts de travail, alors que l'enrichissement  $p \rightarrow t$  contribuait significativement à la prédiction de la récupération entre les quarts de travail. Cela répond aux récents appels à explorer plus en profondeur les facteurs intervenant dans la relation entre le volet positif de l'interface travail-famille et les conséquences qui en découlent sur le plan de la santé physique et psychologique (van Steenbergen & Ellemers, 2009).

Enfin, les résultats de la présente étude apportent un nouvel éclairage sur certains résultats incohérents dans la recherche sur l'enrichissement travail-famille et la spécificité de domaine. Puisque les facteurs prédictifs de la satisfaction au travail sont l'enrichissement  $t \rightarrow c$  et l'enrichissement  $t \rightarrow p$ , et que le facteur prédictif de la variable de

satisfaction conjugale est l'enrichissement c→t, le patron de résultats observés dans la présente étude fournit un soutien additionnel à la perspective d'attribution de la source (Carlson et al., 2014). Pour toutes ces raisons, cette étude contribue au développement et à l'avancement des connaissances au sujet de l'enrichissement travail-famille.

### **Limites de l'étude**

Les données recueillies dans le cadre de la présente étude mettent de l'avant l'importance de distinguer la sphère conjugale et la sphère parentale dans l'étude du phénomène de l'enrichissement travail-famille. Cette étude comporte néanmoins certaines limites qui influencent notamment l'interprétation et la capacité de généralisation des résultats.

Tout d'abord, des mesures autorapportées ont été utilisées pour l'ensemble des variables, ce qui représente généralement une limite potentielle (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). En effet, l'utilisation de mesures autorapportées pourrait avoir artificiellement gonflé les relations entre les facteurs prédictifs et les variables dépendantes. Parce que la participation à l'étude était volontaire, il est possible que l'échantillon soit surtout composé de participants ayant une attitude plutôt positive envers le sujet de la recherche. Par conséquent, les véritables associations entre les construits pourraient être plus faibles que les relations observées dans l'étude. Sur la base des recommandations de Podsakoff et al. (2012), afin de réduire l'appréhension de

l'évaluation, la confidentialité des données et l'absence de bonnes ou de mauvaises réponses aux mesures de l'enquête ont été soulignées aux participants.

Par ailleurs, les données de l'étude sont transversales, ce qui limite notre capacité à faire des déductions causales. Par conséquent, nous ne pouvons pas exclure, par exemple, qu'un niveau élevé de satisfaction au travail conduise à une meilleure perception de l'enrichissement du travail vers la sphère conjugale ou parentale. Comme le soulignent Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood et Lambert (2007), les chercheurs devraient examiner le processus d'enrichissement travail-famille au fil du temps, en utilisant des mesures longitudinales, à l'instar de Hammer et al. (2005). En outre, comme la fatigue est un phénomène qui se produit au fil du temps, il serait particulièrement pertinent de mesurer cette variable de manière longitudinale. Dans cette perspective, les études quotidiennes sont intéressantes pour mieux comprendre l'évolution de la fatigue et comment elle est reliée à l'enrichissement travail-famille (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009). Il en va de même pour l'épuisement émotionnel. Il importe aussi de noter que l'échantillon de la présente étude était majoritairement composé de femmes (88,2 %). Il convient donc de faire preuve de prudence avant de généraliser ces résultats aux hommes. Des échantillons comprenant un nombre plus important d'hommes contribuerait certainement à garantir une plus grande généralisation des résultats. Une autre limite liée à l'échantillon provient du fait que la majorité des participants étaient des infirmiers ou infirmières (88,24 %). On ne peut donc conclure que les résultats observés dans la présente étude sont généralisables à d'autres professions et contextes organisationnels. De futures recherches devraient être

menées auprès d'entreprises issues de secteurs d'activité variés (p. ex., secteur manufacturier, de la transformation, etc.). Des échantillons plus hétérogènes (professions, groupes démographiques, structures familiales, etc.) permettront d'établir des données plus représentatives. Malgré tout, il est possible de présumer que les résultats obtenus par l'étude sont généralisables à d'autres types d'emplois dont le travail est lié au service à la clientèle (ou aux usagers) et dont les horaires sont parfois atypiques. À titre d'exemple, nommons les autres professionnels de la santé (préposés aux bénéficiaires, employés du secteur des services, etc.) Dans tous les cas, il est nécessaire de conduire davantage d'études avant de pouvoir se positionner sur la généralisation des données obtenues.

D'autre part, la variable de satisfaction conjugale constitue une mesure relativement intime, et donc potentiellement sujette à la désirabilité sociale. Il y a ainsi une possibilité que les réponses fournies par les participants concernant cette variable soient teintées du désir de faire bonne impression auprès des chercheurs malgré l'assurance du respect de la confidentialité des données. La variable de satisfaction conjugale a également été évaluée à l'aide d'un seul item, ce qui peut soulever la préoccupation de la validité de la mesure. Enfin, dans la présente étude, l'instrument de mesure utilisé pour évaluer l'enrichissement a été modifié en remplaçant le mot « famille » par les mots « couple » et « parent » dans les énoncés. Bien que cette modification ait permis d'adapter l'instrument aux objectifs de l'étude, elle en a également modifié la nature sans que l'on puisse en mesurer complètement l'impact. Encore une fois, le fait que les résultats de l'étude soient cohérents avec la recherche antérieure tend néanmoins à soutenir la validité de la mesure ainsi

modifiée. En somme, malgré ces limites, l'étude actuelle permet de mieux comprendre comment deux domaines importants de la vie (travail et famille) peuvent s'influencer mutuellement, et plus particulièrement, comment la sphère conjugale et la sphère parentale participent au phénomène de l'enrichissement travail-famille.

### **Implications pratiques**

Sur la base des résultats de la présente étude, nous pouvons proposer plusieurs implications pratiques. Cette étude montre que l'enrichissement améliore non seulement le bien-être hors travail (satisfaction conjugale et satisfaction de vie), mais peut également avoir des effets bénéfiques au travail, tels que la satisfaction au travail ou la diminution de la fatigue des employés. Il est donc important que les organisations examinent non seulement les moyens de réduire les conflits, mais aussi d'élaborer des stratégies pour accroître l'enrichissement travail-famille des salariés (Rastogi & Chaudhary, 2018).

Jusqu'à récemment, la majorité de la littérature travail-famille a suggéré que les organisations devaient surtout minimiser le conflit travail-famille afin d'obtenir des résultats positifs (McNall et al., 2009). La présente étude, associée au nombre croissant de recherches sur le côté positif de l'interface travail-famille, suggère qu'il peut être tout aussi important de développer des moyens de faciliter l'enrichissement travail-famille au sein de la main-d'œuvre. À cet égard, plusieurs recherches soulignent le rôle important du soutien du superviseur dans le sentiment que le travail enrichit la famille (Annor, 2016; Bhargava & Baral, 2009; Karatepe & Bekteshi, 2008; Russo et al., 2018). En effet, bien

que les politiques officielles favorables à la famille soient importantes, les recherches ont montré que les comportements informels de soutien familial de la part des superviseurs sont encore plus critiques que des politiques visant à réduire les tensions entre le travail et la famille auprès des employés (Straub, 2012). Ainsi, l'efficacité des politiques formelles favorables à la famille (telles que les horaires flexibles, le télétravail, la semaine de travail comprimée, etc.) dépend souvent de la discréction informelle des superviseurs, qui peuvent jouer le rôle de gardiens (Straub, 2012) en encourageant ou en dissuadant les employés de les utiliser (Allen, 2001). Les chercheurs ont régulièrement constaté que les comportements informels de soutien familial de la part des superviseurs étaient associés à une réduction des conflits travail-famille et à un niveau plus élevé d'enrichissement travail-famille (Las Heras, Trefalt, & Escribano, 2015; Wayne et al., 2013). Pour ces raisons, les organisations peuvent envisager de proposer des opportunités de développement ou des programmes de formation aux gestionnaires afin de les sensibiliser à l'importance des environnements de travail favorables aux interactions travail-famille.

Par ailleurs, les résultats de la présente étude suggèrent que l'enrichissement influence la satisfaction au travail des employés dans le domaine d'origine de l'enrichissement. La conclusion que l'enrichissement  $t \rightarrow c/p$  plutôt que l'enrichissement  $c/p \rightarrow t$  présente les relations les plus solides avec la satisfaction au travail a des implications pratiques pour les entreprises. En utilisant cette information, les gestionnaires peuvent concentrer leurs efforts dans la mise en place de stratégies d'intervention et d'initiatives organisationnelles favorisant les pratiques d'enrichissement au sein de leur entreprise, sachant que de telles

mesures améliorent la satisfaction au travail des employés. Selon la théorie de l'échange social (Blau, 1964), les employés ont tendance à rechercher des signes que leurs employeurs comprennent et se soucient de leur bien-être en dehors du travail. Lorsque les employés constatent cet intérêt sous forme de politiques organisationnelles favorables aux interactions travail-famille par exemple, ils sont plus susceptibles de réagir en adoptant des attitudes et des comportements plus positifs, tels qu'une satisfaction au travail accrue, et une intention moins élevée de quitter l'organisation (Aryee et al., 2005; McNall et al., 2010; Wayne et al., 2006). D'ailleurs, la recherche antérieure montre que la satisfaction au travail est associée à d'autres résultats importants pour l'entreprise, comme l'épuisement professionnel, l'intention de quitter l'organisation et la performance des employés (Carlson et al., 2011; Carvalho & Chambel, 2018; Chen et al., 2018).

La présente étude souligne également l'influence positive de l'enrichissement sur la santé physique et psychologique des individus, notamment la fatigue associée au travail. Tout comme la satisfaction au travail est associée à des variables critiques pour l'entreprise, l'épuisement émotionnel et la fatigue représentent des coûts pour les organisations ainsi que pour la société dans son ensemble, car ils sont liés à un taux d'absentéisme plus élevé, des mises en arrêt de travail prolongées, un taux plus élevé de roulement du personnel et une moins bonne performance au travail (voir Hakanen & Schaufeli, 2012).

Des études ont suggéré qu'offrir des mesures adaptées à la famille pouvait avoir divers effets positifs pour les organisations, comme un engagement organisationnel accru (Mauno et al., 2018 ; Wayne et al., 2013), de plus faibles intentions de quitter l'organisation (Chen et al., 2018; McNall et al., 2009) et un taux d'absentéisme plus faible (Dalton & Mesch, 1990). Les politiques et pratiques favorables aux interactions travail-famille peuvent également améliorer l'attraction et la rétention du personnel ainsi que la réputation de l'entreprise (voir Jaga & Bagraim, 2011). Par conséquent, les employeurs ont avantage à créer des conditions optimales pour leurs employés afin de favoriser l'enrichissement. Pour ce faire, des recherches antérieures suggèrent que les horaires de travail flexibles (Chen et al., 2018; McNall et al., 2009; Michel et al., 2015), une culture organisationnelle favorable aux interactions travail-famille (p. ex., support du superviseur, politiques organisationnelles favorisant la conciliation travail-famille) (Allen, 2001; Annor, 2016; Russo et al., 2018), une plus grande latitude décisionnelle dans la tâche (Carlson et al., 2014; Rastogi & Chaudhary, 2018), et des emplois nécessitant des compétences sociales variées (Grzywacz & Butler, 2005; Voydanoff, 2004) ont été associés à une plus grande perception que le travail bénéficiait à la famille. Il s'agit donc de stratégies concrètes pouvant contribuer à l'enrichissement travail-famille des employés.

De son côté, le Bureau de la normalisation du Québec propose la norme *Conciliation travail-famille* (BNQ 9700-820) qui spécifie les exigences à respecter en matière de conciliation travail-famille, et ce, dans le respect des caractéristiques et des réalités des

organisations et de leurs travailleurs. Cette norme est assortie d'un programme de certification évaluant différentes mesures implantées dans les organisations, par exemple : une formation sur la conciliation travail-famille, la mise en place d'horaires de travail adaptés, la possibilité pour les employés de faire du télétravail, une aide financière pour la garde des enfants d'âge scolaire ou préscolaire, etc.

En somme, il est important de sensibiliser les gestionnaires aux nombreux avantages d'un environnement de travail favorable pour les employés, y compris un niveau de satisfaction au travail plus élevé ainsi qu'une diminution de la fatigue associée au travail. De plus, les résultats de la présente étude suggèrent que les employeurs devraient être conscients du rôle bénéfique qu'ils jouent dans la vie de leurs employés à l'extérieur du travail, notamment sur la satisfaction conjugale et la satisfaction de vie. Ces résultats incitent également les organisations à créer des conditions d'emploi optimales pour les employés, notamment ceux en couple et/ou ayant des enfants. À ce sujet, l'étude de Mauno et al., (2018) indique que les expériences positives liées au travail se croisent entre mères et enfants. Ainsi, les employeurs devraient prêter attention à l'expérience des mères au travail et notamment, à leur récupération entre les quarts de travail, car ces éléments sont susceptibles de favoriser la satisfaction de vie des mères, ce qui peut à son tour se refléter dans la satisfaction de vie des enfants (Mauno et al., 2018). Les gestionnaires peuvent également aider les employés à équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales en leur permettant de s'absenter du travail ou en fournissant des infrastructures telles que des garderies, permettant ainsi aux employés de réduire les tensions issues de leurs

obligations familiales. Cette approche augmentera la possibilité que les employés ressentent une satisfaction professionnelle plus élevée et une intention de quitter moindre (Chen et al., 2018).

### **Futures recherches**

En raison de l'émergence relativement récente de la littérature sur le volet positif de l'interface travail-famille, plus de recherches sont nécessaires afin de montrer les liens entre l'enrichissement et diverses conséquences (Carlson et al., 2006; Lapierre et al., 2018 ; Wayne et al., 2006). Plus précisément, les recherches futures devraient examiner quels antécédents pourraient conduire à l'enrichissement travail-famille pour les individus en couple et/ou ayant des enfants, et comment ces deux sphères influencent l'enrichissement (p. ex., la personnalité des individus, les ressources au travail, le soutien social, etc.). La présente étude devrait être considérée comme un premier examen des tendances possibles, et à cet égard, davantage de recherches sont justifiées.

Les recherches futures devraient également examiner certaines conséquences peu explorées jusqu'à maintenant dans la littérature, notamment l'épuisement émotionnel et la fatigue, afin d'améliorer la connaissance et la compréhension de l'enrichissement. Des études portant sur la relation entre l'enrichissement travail-famille et les variables critiques tels que l'épuisement professionnel et la fatigue sont moins fréquents même si ces types de conséquences peuvent être particulièrement importants dans des professions telles que les services aux usagers (McNall et al., 2015). De plus, la recension des écrits a permis de

constater que les responsabilités familiales (relation conjugale et relation parent-enfant) ont été largement négligées dans la recherche et la pratique existantes concernant l'interface travail-famille, ce qui constitue une opportunité pour les travaux futurs. Kurdek (1996) avait d'ailleurs appelé à un plus grand intérêt pour l'étude des sous-systèmes familiaux dans la recherche sur le conflit travail-famille. D'autre part, des efforts supplémentaires sont nécessaires afin d'encourager les organisations à s'intéresser à l'enrichissement travail-famille. La démonstration d'une relation entre l'enrichissement travail-famille et des conséquences liées au travail, telle que la satisfaction au travail et la fatigue associée au travail, peut être particulièrement utile à ce sujet.

La présente étude a retenu la satisfaction au travail, la satisfaction conjugale, la satisfaction de vie, l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail en tant que variables prédites. Toutefois, la littérature présente un large répertoire de facteurs de risque et de conséquences associées à l'enrichissement (p. ex., la santé physique, la performance au travail, l'intention de quitter l'organisation, la satisfaction vis-à-vis de la famille, etc.), autant de variables qui mériteraient d'être intégrées au sein de futures recherches sur les liens entre le travail, la sphère conjugale, la sphère parentale et l'enrichissement. Le climat familial (Su & Zhou, 2017), les nouvelles technologies de l'information (p. ex., la télépression) (Barber et al., 2019), la frontière entre le travail et la famille (Yasir et al., 2019), pourraient également faire l'objet de futures recherches sur ces enjeux. Par exemple, les employés confrontés à la télépression sur le lieu de travail - préoccupation et nécessité de répondre aux messages issus du travail - font état de résultats

négatifs en termes de bien-être et de santé (Barber & Santuzzi, 2015). Cette pression constante pour répondre aux messages électroniques issus du travail a également été liée à la manière dont les personnes évaluent l'équilibre entre leur vie professionnelle et familiale (Grawitch, Werth, Palmer, Erb, & Lavigne, 2018). Récemment, Barber et al., (2019) ont montré à l'aide de deux études distinctes que la télépression des employés en milieu de travail était négativement liée à la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle. De même, des variables sociodémographiques comme le nombre et l'âge des enfants, le nombre d'heures travaillées, en tant que variables contrôles, ainsi que certains construits issus de la psychologie positive, comme la résilience ou la créativité, en tant que variables médiatrices, pourraient être mises en relation avec l'enrichissement travail-famille et les conséquences liées au travail.

Les recherches sur l'interface travail-famille gagneraient également à inclure des approches méthodologiques plus variées, notamment des modèles longitudinaux. Les recherches futures devraient ainsi être conduites en utilisant un modèle longitudinal pour déterminer la direction causale de la relation entre l'enrichissement travail-famille et diverses conséquences (Wayne et al., 2004), ce qui ne peut être établi lorsque les données sont recueillies de manière transversale. Les méthodologies intrasujets, telles que les journaux quotidiens, peuvent également fournir une vision plus nuancée des expériences momentanées des individus dans le domaine du travail et de la famille, notamment pour la mesure de l'épuisement émotionnel et de la fatigue. Les recherches futures devraient

également utiliser non seulement des mesures autodéclarées, mais aussi d'autres sources de données. À l'instar des travaux de van Steenbergen et al. (2014), il serait utile de mesurer les effets de l'enrichissement travail-famille via les collègues, les superviseurs ou les autres membres de la famille (conjoint par exemple). Par ailleurs, comme cette étude est la première à distinguer la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille, des recherches supplémentaires devraient évaluer la robustesse des résultats actuels à l'aide d'échantillons plus grands et plus diversifiés, notamment en ce qui concerne le genre des participants, ainsi que la variété des secteurs professionnels représentés.

Enfin, les résultats de la présente étude ont montré que le rôle à l'origine de l'enrichissement travail-famille était plus étroitement lié à diverses conséquences que le rôle récepteur, ce qui est contraire aux résultats de la littérature sur le conflit travail-famille, mais en accord avec la perspective d'attribution de la source qui soutient que les conséquences affectives, telles que la satisfaction, sont plus susceptibles de se produire dans le domaine d'origine (Carlson et al., 2014). Compte tenu de cette divergence, il est important de mieux comprendre comment chacune des directions de l'enrichissement peut être associée à des conséquences spécifiques (Su & Zhou, 2017). De toute évidence, un développement théorique supplémentaire est indispensable pour comprendre les processus par lesquels l'enrichissement travail-famille est lié aux conséquences dans les domaines du travail et de la famille.

## **Conclusion**

L'étude du volet positif de l'interface travail-famille est un phénomène relativement récent, et par conséquent, on en sait moins sur les antécédents, les conséquences et les mécanismes qui sous-tendent l'enrichissement travail-famille (Lapierre et al., 2018). Les aspects positifs de la participation à la fois au travail et dans la famille ont généralement été négligés dans la recherche antérieure et les politiques organisationnelles, et ce, en dépit des suggestions selon lesquelles ses avantages pourraient être supérieurs à ses coûts (Eby et al., 2005; Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002; Sieber, 1974). Les changements dans la composition des familles et de la main-d'œuvre ont accru la probabilité que les hommes et les femmes assument d'importantes responsabilités familiales (relation conjugale et rôle parental entre autres) en plus de celles qu'ils ont au travail (Allen, 2001). Les résultats de la présente étude suggèrent que malgré la participation dans plusieurs rôles, les avantages obtenus par les individus en combinant les rôles professionnels et familiaux ont des effets bénéfiques sur diverses conséquences, dont la satisfaction au travail, la satisfaction conjugale, la satisfaction de vie et la fatigue associée au travail.

L'étude présentée dans cet essai avait pour objectif d'examiner la contribution de la sphère conjugale et de la sphère parentale dans le phénomène de l'enrichissement travail-famille. En particulier, nous avons constaté que ces deux sphères avaient un impact distinct sur l'enrichissement travail-famille, et ce, dans les deux directions de

l'enrichissement. Cette étude fournit un soutien additionnel à l'idée que le travail et les sous-systèmes familiaux s'interinfluencent. Plus précisément, les analyses de régressions multiples ont montré que l'enrichissement  $t \rightarrow c$  est associé positivement à la satisfaction au travail et à la satisfaction de vie, alors que l'enrichissement  $t \rightarrow p$  est associé positivement à la satisfaction au travail, en plus d'être associé négativement à la fatigue chronique. D'autre part, l'enrichissement  $c \rightarrow t$  est associé positivement à la satisfaction conjugale et à la satisfaction de vie, en plus d'être associé négativement à la fatigue aigüe, alors que l'enrichissement  $p \rightarrow t$  est uniquement associé à la récupération entre les quarts de travail.

Les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de satisfaction (c.-à-d., satisfaction au travail, satisfaction conjugale et satisfaction de vie) sont positives et les associations observées entre les facteurs prédictifs et les variables de mal-être au travail (c.-à-d., épuisement émotionnel et fatigue associée au travail) sont négatives. Les résultats indiquent néanmoins que l'enrichissement  $p \rightarrow t$  prédit positivement une des sous-échelles de la variable Fatigue, soit la « Récupération entre les quarts de travail ».

Pris ensemble, les résultats appuient l'idée selon laquelle la participation dans un domaine peut enrichir la qualité de vie dans un autre domaine (Greenhaus & Powell, 2006), ces domaines étant, dans la présente étude, le travail, la sphère conjugale et la sphère parentale. Nos résultats suggèrent que le processus d'enrichissement est lié à d'importantes conséquences personnelles et organisationnelles. En particulier, les

employés qui perçoivent un enrichissement accru du travail vers la sphère conjugale et/ou parentale signalent une attitude plus favorable envers le travail (satisfaction au travail), soit le rôle à l'origine de l'enrichissement, ce qui est conforme à la théorie de l'échange social (Blau, 1964). Ainsi, dans les organisations, les efforts devraient être faits non seulement pour réduire les perceptions du conflit travail-famille, mais aussi pour augmenter les perceptions de l'enrichissement travail-famille au sein de la main-d'œuvre.

À ce jour, la recherche empirique soutient la prévalence du conflit travail-famille, de ses antécédents et de ses effets néfastes sur la santé psychologique et le bien-être des individus (Lapierre et al., 2018). Dans l'ensemble, la présente étude appuie les recherches antérieures suggérant que l'enrichissement puisse également jouer un rôle important dans l'interface travail-famille. Ce constat s'ajoute d'ailleurs au mouvement plus récent dans le domaine de la psychologie positive (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), qui met l'accent sur l'amélioration de la qualité de la vie.

L'originalité de cette étude consiste à s'être intéressée à deux sous-systèmes de la famille, soit la sphère conjugale et la sphère parentale, et leur impact sur le phénomène de l'enrichissement travail-famille. Ce faisant, une contribution importante de la présente étude est qu'elle ajoute à la compréhension du processus d'enrichissement travail-famille, participant ainsi à une conceptualisation plus approfondie de l'interface travail-famille. Puisqu'il s'agit toutefois d'un aperçu préliminaire, d'autres recherches sont nécessaires afin de mieux comprendre ces processus et généraliser les résultats.

D'un point de vue pratique, les résultats de l'étude pourraient aider à sensibiliser les organisations au sujet de l'influence de la sphère conjugale et parentale de leurs employés dans le phénomène de l'enrichissement. Une meilleure compréhension de l'enrichissement travail-famille aidera les employeurs à mieux comprendre les mécanismes permettant d'accroître la satisfaction au travail et de diminuer l'épuisement émotionnel et la fatigue associée au travail au sein de leur main-d'œuvre.

Les conclusions de la présente étude réitèrent que l'interaction positive entre le travail et la famille est un nouveau paradigme d'importance pour expliquer les relations entre le travail et la famille, traditionnellement traitées dans la littérature comme des domaines indépendants ou conflictuels. Ainsi, les organisations devraient non seulement déployer des efforts stratégiques pour favoriser l'enrichissement travail-famille de leurs employés, mais devraient également considérer la sphère conjugale ainsi que la sphère parentale comme des facilitateurs de la performance individuelle et organisationnelle.

En conclusion, il importe de poursuivre la recherche sur les aspects positifs de l'interface travail-famille afin de concrétiser la possibilité d'améliorer la qualité de la vie familiale ainsi que le bien-être au travail des employés, et comme le proposent Greenhaus et Powel (2006), afin d'augmenter notre compréhension des conditions dans lesquelles le travail et la famille sont des alliés plutôt que des ennemis.

## Références

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., 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, 278-308.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 273-291.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Annor, F. (2016). Work–family enrichment among Ghanaian employees: The mediating role between social support and subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 11, 1155-1171.
- 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, 132-146.
- Aunola, K., Ruusunen, A. K., Viljaranta, J., & Nurmi, J. E. (2015). Parental affection and psychological control as mediators between parents' depressive symptoms and child distress. *Journal of Family Issues*, 36, 1022-1042.
- Austin, S. 2014-2017. *Une analyse motivationnelle des déterminants psychosociaux de la fatigue persistante du personnel infirmier et de ses effets sur le fonctionnement individuel et professionnel et le mieux-être des patients*. Fonds de recherche du Québec - Société et culture Programme « Soutien à la recherche pour la relève professorale ».
- Austin, S. (chercheuse principale), Carboneau, N., Fernet, C., Miquelon, P., & Trépanier, S.-G. 2017-2019. *Travail, vie personnelle et pratiques de gestion : comment les concilier pour optimiser le bien-être psychologique des travailleurs parents et/ou proches-aidants?* Conseil de recherche en sciences humaines Programme « Développement Savoir ».

- Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2017). The Effects of Work-to-family Conflict and Work-to-family Enrichment on Job Satisfaction among Academics in Malaysia. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 1083.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 69-76.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 172.
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work life balance outcomes: the role of work recovery experiences. *Stress and Health*.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124, 125-184.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Belsky, J. (1981). Early human experience: A family perspective. *Developmental Psychology*, 17, 3-23.
- Belsky, J., & Pensky, E. (1988). Marital change across the transition to parenthood. *Marriage & Family Review*, 12, 133-156.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213-225.
- Blais, M. R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S., & Dulude, D. M. (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail*. Communication présentée au Congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières, Québec.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du « *Satisfaction with Life Scale* ». *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210-223.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17, 17-28.

- Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process: Basics of family systems theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330-355.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62, 1459-1486.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work—family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40, 845-865.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work—family interface: Development and validation of a work—family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work—family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297-312.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2018). Work—Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 44, 301-321.
- 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, 28-43.
- Chen, W., Zhang, Y., Sanders, K., & Xu, S. (2018). Family-friendly work practices and their outcomes in China: the mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 1307-1329.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18, 59-70.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121-140.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work—family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*, 41(2), 266-277.

- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18, 685-701.
- Cowan, C. P., & Cowan, P. A. (1995). Interventions to ease the transition to parenthood: Why they are needed and what they can do. *Family Relations*, 44, 412-423.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work–family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 303-328). Emerald Group Publishing Limited.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-441.
- Dalton, D. R., & Mesch, D. J. (1990). The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 370-387.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Dans S. Sonnentag, P. Perrewé, & D. Ganster (Éds), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Royaume-Uni: Emerald Group Publishing Limited.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7, 285-309.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., & Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.
- Demerouti, E., Peeters, M. C., & van der Heijden, B. I. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47, 241-258.
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9, 831-861.
- Diener, E. D. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazzins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine, 194*, 42-50.
- Dion, G. & Tessier, R. (1994). Validation and translation of the burnout inventory of Maslach and Jackson. *Canadian Journal of Behavior Science, 26*, 210-227
- Easterbrooks, M. A., & Emde, R. N. (1988). Marital and parent-child relationships: The role of affect in the family system. Dans R. A. Hinde & J. Stevenson-Hinde (Éds), *Relationships within families: Mutual influences* (pp. 83-103). New York, NY: Oxford University Press.
- 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*, 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*, 178-199.
- Engfer, A. (1988). The interrelatedness of marriage and the mother-child relationship. Dans R. A. Hinde & J. Stevenson-Hinde (Éds), *Relationships within families: mutual influences* (pp. 104-118). Oxford, Angleterre : Clarendon.
- Erel, O., & Burman, B. (1995). Interrelatedness of marital relations and parent-child relations: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 118*, 108-132.
- Feldman, H. (1971). The effects of children on the family. Dans A. Michael (Éd.), *Family issues of employed women in Europe and America* (pp. 107-125). Leiden, E. G. Brill.
- 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*, 57-80.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology, 2*, 300-319.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology, 7*, 143-162.

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Funk, J. L., & Rogge, R. D. (2007). Testing the ruler with item response theory: Increasing precision of measurement for relationship satisfaction with the Couples Satisfaction Index. *Journal of Family Psychology, 21*, 572-583.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*, 319-339.
- Ghislieri, C., Martini, M., Gatti, P., & Colombo, L. (2011). The “bright side” of the work-family interface: A brief work-family enrichment scale in a sample of health professionals. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 18*, 211-230.
- Goldberg, W. A., & Easterbrooks, M. (1984). Role of marital quality in toddler development. *Developmental Psychology, 20*, 504-514.
- Goldsmith, E. (2007). Stress, fatigue, and social support in the work and family context. *Journal of Loss and Trauma, 12*, 155-169.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483-496.
- Goodman, W. B., Crouter, A. C., Lanza, S. T., Cox, M. J., Vernon-Feagans, L., & Family Life Project Key Investigators. (2011). Paternal work stress and latent profiles of father–infant parenting quality. *Journal of Marriage and Family, 73*, 588-604.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 350-364.
- 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*, 44-56.
- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health, 34*, 306-319.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion, 14*, 236-243.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*, 28-36.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 97-109.
- 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*, 559-574.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family, 62*, 336-348.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 8-30.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*, 415-424.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employers, working families, and policymakers. *American Psychologist, 60*, 397-409.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 138-154.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 249-265.
- Hassan, Z., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2009). *Work-family enrichment: Sharing Malaysians' experiences*. Conférence of the 8th Industrial Organisational Psychology Conference, Sydney, Australie.

- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26, 793-819.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & GjerlØw Aasland, O. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22, 1-15.
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41, 52-62.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 32-45.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoeck, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2018). Linking Work–Family Enrichment to Job Satisfaction through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation Analysis of Social Workers across India. *The British Journal of Social Work*, 49, 234-255.
- Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work–family facilitation and family–work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517-528.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249.
- Klein, D. M., & White, J. M. (1996). *Family theories: An introduction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Kurdek, L. A. (1996). Parenting satisfaction and marital satisfaction in mothers and fathers with young children. *Journal of Family Psychology, 10*, 331-342.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 39*, 385-401.
- Las Heras, M., Trefalt, S., & Escribano, P. I. (2015). How national context moderates the impact of family-supportive supervisory behavior on job performance and turnover intentions. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 13*, 55-82.
- Lingard, H. C., Francis, V., & Turner, M. (2010). Work-family enrichment in the Australian construction industry: Implications for job design. *Construction Management and Economics, 28*, 467-480.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1*, 1297-1343.
- Locke, H. J., & Wallace, K. M. (1959). Short marital-adjustment and prediction tests: Their reliability and validity. *Marriage & Family Living, 21*, 251-255.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 182-192.
- MacDermid, S. M., Huston, T. L., & McHale, S. M. (1990). Changes in marriage associated with the transition to parenthood: Individual differences as a function of sex-role attitudes and changes in the division of household labor. *Journal of Marriage and the Family, 52*, 475-486.
- Maertz Jr, C. P., & Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under "levels" and "episodes" approaches. *Journal of Management, 37*, 68-98.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99-113.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 197-210.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?. *Family Science*, 2, 1-12.
- Mauno, S., Hirvonen, R., & Kiuru, N. (2018). Children's life satisfaction: The roles of mothers' work engagement and recovery from work. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1373-1393.
- McCullough, G., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). Life events, self-concept, and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in the Schools*, 37(3), 281-290.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144, 61-81.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- McNall, L. A., Scott, L. D., & Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 93-104.
- Michel, J., Daniel, R., Michel, J., & Eduardo, C. (2015). Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *Journal of behavioural sciences*, 25.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Oren, L., & Levin, L. (2017). Work-family conflict/enrichment: The role of personal resources. *International Journal of Manpower*, 38, 1102-1113.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47, 651-674.
- Repetti, R. L., Matthews, K. A., & Waldron, I. (1989). Employment and women's health: Effects of paid employment on women's mental and physical health. *American Psychologist*, 44, 1394-1401.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management journal*, 45, 369-386.
- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: An analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 2486-2502.
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 216-236.
- Russo, M., Buonocore, F., Carmeli, A., & Guo, L. (2018). When family supportive supervisors meet employees' need for caring: Implications for work-family enrichment and thriving. *Journal of Management*, 44, 1678-1702.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.
- Schenewark, J. D., & Dixon, M. A. (2012). A dual model of work-family conflict and enrichment in collegiate coaches. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 5, 15-39.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shapiro, A. F., Gottman, J. M., & Carrèere, S. (2000). The baby and the marriage: Identifying factors that buffer against decline in marital satisfaction after the first baby arrives. *Journal of Family Psychology*, 14, 59-70.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861-886.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.

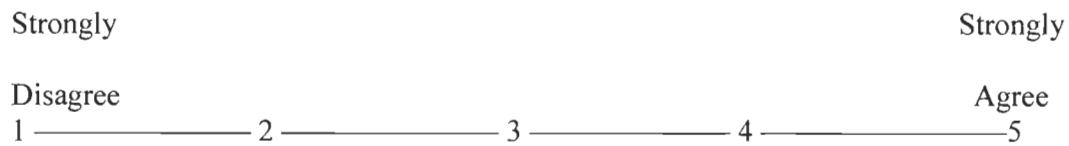
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38(1), 15-28.
- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 15-26.
- Su, C., & Zhou, M. (2017). Family Climate and Job Performance: The Role of Family-to-Work Enrichment. In *2017 World Conference on Management Science and Human Social Development (MSHSD 2017)*. Atlantis Press.
- Tang, S. W., Siu, O. L., & Cheung, F. (2014). A study of work–family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63, 130-150.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48(2), 174-187.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 490-510.
- Tremblay, D. G. (2010). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux dans les Centres à la petite enfance*. Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux, (2010-4).
- Tremblay, D. G. (2012). *Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*. Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Vahedi, A., Krug, I., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Westrupp, E. M. (2018). Longitudinal associations between work-family conflict and enrichment, inter-parental conflict, and child internalizing and externalizing problems. *Social science & medicine*, 211, 251-260.

- Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 617-642.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2009). Combining work and family: How family supportive work environments and work supportive home environments can reduce work-family conflict and enhance facilitation. *Handbook of Families & Work. NY: University Press of America.*
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (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*, 279-300.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology, 25*, 345-355.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 182-194.
- Verbrugge, L. M. (1983). Multiple roles and physical health of women and men. *Journal of Health and Social Behavior, 24*, 16-30.
- Voydanoff, P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction among men and women. *Psychology of Women Quarterly, 5*, 177-185.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*, 822-836.
- Walkey, F. H., & Green, D. E. (1992). An exhaustive examination of the replicable factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 309-323.
- Wayne, J. H. (2009). Reducing conceptual confusion: Clarifying the positive side of work and family. Dans D. R. Crane & J. Hill (Éds), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 105-140). Lanham, MD: University Press of America.

- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work–family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology, 98*, 606-622.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*, 63-76.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108-130.
- 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*, 445-461.
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery?. *Journal of Business and Psychology, 33*, 727-740.
- Winwood, P. C., Lushington, K., & Winefield, A. H. (2006). Further development and validation of the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 48*, 381-389.
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., & Lushington, K. (2006). Work-related fatigue and recovery: The contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *Journal of Advanced Nursing, 56*, 438-449.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of occupational health psychology, 11*, 343-357.
- Yanchus, N. J., Eby, L. T., Lance, C. E., & Drollinger, S. (2010). The impact of emotional labor on work–family outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 105-117.
- Yasir, M., Majid, A., & Khan, N. (2019). Boundary integration, work/family enrichment and life satisfaction among female nursing staff. *Management Research Review*.

## **Appendice A**

Mesure originale de l'enrichissement de Kacmar et al. (2014)



### **Work-to-family Enrichment**

*My involvement in my work* —————

1. Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.
2. Makes me feel happy and this helps me be a better family member.
3. Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member.

### **Family-to-work Enrichment**

*My involvement in my family* —————

4. Helps me acquire skills and this helps me be a better worker.
5. Puts me in a good mood and this helps me be a better worker.
6. Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker.

## **Appendice B**

Mesure de l'enrichissement de Kacmar et al. (2014), adaptée pour la présente étude

**Indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord avec les énoncés suivants :**

Fortement en désaccord (1)	Fortement en accord (5)
-------------------------------------	-------------------------------

#### **Mon implication dans mon travail...**

m'aide à comprendre différents points de vue et cela me permet d'être un(e) meilleur(e)      1 2 3 4 5  
**conjoint(e).**

me rend heureux(se) et cela me permet d'être un(e) meilleur(e) **conjoint(e).**      1 2 3 4 5

m'aide à me sentir personnellement accompli(e) et cela m'aide à être un(e) meilleur(e)      1 2 3 4 5  
**conjoint(e).**

m'aide à comprendre différents points de vue et cela me permet d'être un(e) meilleur(e)      1 2 3 4 5  
**père/mère.**

me rend heureux(se) et cela me permet d'être un(e) meilleur(e) **père/mère.**      1 2 3 4 5

m'aide à me sentir personnellement accompli(e) et cela m'aide à être un(e) meilleur(e)      1 2 3 4 5  
**père/mère.**

#### **Mon implication dans mon couple...**

m'aide à acquérir des compétences et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail.      1 2 3 4 5

me met de bonne humeur et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail.      1 2 3 4 5

m'encourage à mieux utiliser mon temps de travail et cela me permet d'être meilleur(e)      1 2 3 4 5  
dans mon travail.

#### **Mon implication auprès de mes enfants...**

m'aide à acquérir des compétences et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail.      1 2 3 4 5

me met de bonne humeur et cela me permet d'être meilleur(e) dans mon travail.      1 2 3 4 5

m'encourage à mieux utiliser mon temps de travail et cela me permet d'être meilleur(e)      1 2 3 4 5  
dans mon travail.