

Université de Montréal

Interface travail-famille et santé psychologique au travail: investigation de la directionalité des liens

par Émilie Champagne

Département de psychologie
Faculté des Arts et Sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales^[1]_{SSEP}
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (Ph.D) en psychologie
Option Travail et des organisations

Décembre, 2017

© Émilie Champagne, 2017

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse intitulée :

**Interface travail-famille et santé psychologique au travail: investigation de la
directionnalité des liens**

Présentée par :
Émilie Champagne

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Luc Brunet, président-rapporteur
Véronique Dagenais-Desmarais, directrice de recherche
Jean-Sébastien Boudrias, membre du jury
Ariane Ollier-Malaterre, examinatrice externe
Pierre Durand, représentant du doyen de la FES

Résumé

Malgré l'effort croissant des chercheurs et praticiens pour comprendre la relation entre la qualité perçue de l'interface travail-famille et la santé psychologique des travailleurs, il s'avère que les liens qu'entretiennent ces variables à travers le temps sont encore mal compris. Ainsi, peu d'évidences permettent de savoir si la qualité perçue de l'interface travail-famille précède la santé psychologique ou si c'est l'inverse, et ce, même lorsque l'on considère les manifestations tant positives que négatives des deux concepts. Cette thèse a pour objectif d'explorer empiriquement la direction des liens spécifiques qu'entretiennent le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille avec l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail, sur un délai de six mois. Un devis prospectif de type panel complet a été utilisé afin de mieux cerner les effets dans le temps des construits. Des analyses de modélisation par équations structurelles ont permis de tester de façon concurrente différents modèles prédictifs. Les analyses indiquent que le modèle de réciprocité partielle est le plus approprié. Selon ce modèle, le conflit travail-famille et l'épuisement professionnel entretiennent des liens bidirectionnels, et l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail sont des prédicteurs de l'interface travail-famille sur une durée de six mois. Les principaux constats de cette étude doctorale sont ensuite interprétés en fonction de l'état actuel des connaissances sur le sujet. Les contributions et les limites de cette étude sont énoncées, et des pistes de recherche future sont avancées.

Mots-clés : santé psychologique au travail, bien-être psychologique au travail, épuisement professionnel, interface travail-famille, conflit travail-famille, enrichissement travail-famille, psychologie du travail et des organisations, psychologie positive.

Abstract

Despite the growing effort of researchers and practitioners to understand the relationship between the work-family interface and the psychological health of workers, it is still clear that the links between these variables over time are still poorly understood. Thus, there is little evidence of whether the work-family interface precedes psychological health or vice versa, even when considering both positive and negative manifestations of the two concepts. This thesis aims to empirically explore the direction of the specific links between work-family conflict and work-life enrichment with burnout and psychological well-being at work, over a six-month period. A prospective complete panel design was used to better understand the effects of the constructs over time. Structural equation modeling analyzes have concurrently tested different predictive models. The analyzes show a partially reciprocal model, where work-family conflict and burnout have a bidirectional relationship and where burnout and psychological well-being at work are predictors of the work-family interface at work over a period of six months. The main findings of this doctoral study are then interpreted according to the current state of knowledge on the subject. The contributions and limitations of this study are outlined and future research directions are suggested.

Keywords : psychological health at work, psychological well-being at work, burnout, work-family interface, work-family conflict, work-family enrichment, work and organizational psychology, positive psychology.

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	ii
Table des matières.....	iii
Liste des tableaux.....	vi
Liste des figures.....	vii
Liste des abréviations et symboles.....	viii
Remerciements.....	xi
Avant-propos.....	xvi
Introduction.....	1
Objectifs de l'étude.....	6
Chapitre 1 : Fondements théoriques et empiriques.....	8
Domaines de vie.....	8
Travail.....	10
Famille.....	10
Interface travail-famille.....	11
Conflit travail-famille.....	13
Enrichissement travail-famille.....	15
Distinction conceptuelle du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille.....	19
Double modalité du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille.....	19
Santé psychologique.....	22
Détresse psychologique.....	24
Bien-être psychologique.....	24
Santé psychologique au travail.....	25
Épuisement professionnel.....	27
Bien-être psychologique au travail.....	28
Directionnalité des liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail.....	30
Conflit travail-famille et épuisement professionnel.....	30
Conflit travail-famille et bien-être psychologique au travail.....	31

Enrichissement travail-famille et épuisement professionnel	32
Enrichissement travail-famille et bien-être psychologique au travail.....	32
Perspective classique : l'interface travail-famille comme antécédent de la santé psychologique au travail	35
Perspective inversée : la santé psychologique au travail comme antécédent de l'interface travail-famille.....	43
Perspective réciproque : liens bidirectionnels entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail	49
Sommaire de l'état de la documentation actuelle	54
Chapitre 2 : Méthodologie	58
Devis de recherche	58
Mesures	61
Conflit travail-famille	62
Enrichissement travail-famille	62
Épuisement professionnel	63
Bien-être psychologique au travail	63
Désirabilité sociale.....	64
Questions sociodémographiques.....	64
Participants.....	64
Traitement statistique.....	71
Analyses préliminaires.....	71
Analyses factorielles confirmatoires et analyses acheminatoires de modélisations par équations structurelles.....	71
Chapitre 3 : Résultats	83
Analyses préliminaires.....	83
Vérification de la base de données et de la qualité des données.....	83
Détection des scores extrêmes	83
Normalité	85
Homoscédasticité et linéarité des relations bivariées.....	88
Vérification de l'absence de multicollinéarité et de singularité	88
Analyses factorielles confirmatoires.....	93

Vérification de la validité et fidélité des construits	100
Vérification de l'invariance des modèles de mesure à travers le temps	103
Vérification du biais de variance commune dû à la méthode	105
Analyses acheminatoires de modélisations par équations structurelles.....	106
Modèle 1 : stabilité autorégressive	107
Modèle 2 : perspective classique	108
Modèle 3 : perspective inversée.....	109
Modèle 4 : perspective réciproque.....	110
Modèle 5: perspective réciproque respécifiée.....	114
Évaluation des hypothèses et de la question de recherche.....	116
Analyses a posteriori.....	119
Chapitre 4 : Discussion	123
Retour sur les résultats	123
Limites de la recherche doctorale	129
Implications pratiques.....	132
Pistes de recherches futures	135
Conclusion	137
Bibliographie.....	139
Annexe A. Instruments de mesure	i
Questionnaire épuisement professionnel	i
Questionnaire bien-être psychologique au travail.....	ii
Questionnaire conflit travail-famille.....	iii
Questionnaire enrichissement travail-famille	iv
Questionnaire désirabilité sociale	v

Liste des tableaux

Tableau I. Comparaison des caractéristiques sociodémographiques.....	67
Tableau II. Indices d'adéquation du modèle.....	76
Tableau III. Statistiques descriptives des variables à l'étude.....	86
Tableau IV. Matrice de corrélations.....	90
Tableau V. Indices d'adéquation statistique des modèles testés.....	96
Tableau VI. Indices de validité et de fidélité.....	100
Tableau VII. Coefficients de cohérence interne.....	101
Tableau VIII. Comparaison des modèles d'invariance avec et sans contrainte d'égalité....	103
Tableau IX. Test de différence de chi-carrés du M_{m1}	106
Tableau X. Indices d'adéquations statistiques des modèles testés.....	113

Liste des figures

Figure 1. Modèle de l'enrichissement travail-famille	16
Figure 2. Double modalité du conflit travail-famille et exemples illustrant les six dimensions.	20
Figure 3. Double modalité de la mesure de l'enrichissement et exemples illustrant les six dimensions.	22
Figure 4. Perspective classique	35
Figure 5. Perspective inversée	44
Figure 6. Perspective réciproque.....	50
Figure 7. Devis de type panel complet avec effets croisés différés.....	58
Figure 8. Étapes des analyses statistiques.....	73
Figure 9. Modèle de mesure à six facteurs de deuxième ordre (M_{m1}).....	94
Figure 10. Modèle 1: Stabilité autorégressive	108
Figure 11. Modèle 2: Perspective classique.....	109
Figure 12. Modèle 3: Perspective inversée	110
Figure 13. Modèle 4: Perspective réciproque	111
Figure 14. Modèle 5: Perspective réciproque respécifiée.....	115
Figure 15. Modèle de mesure à six facteurs de deuxième ordre (M_{m1}).....	122

Liste des abréviations et symboles

AIC : *Akaike's Informational Criterion*

AVE : *Average Variance Extracted*

β : Coefficient de régression

BIC : *Bayesian Information Criterion*

C.-à-d. : C'est-à-dire

CAIC : *Consistent Akaike's Informational Criterion*

CFI : *Goodness-of-Fit Index*

CFT : Conflit famille-travail

CTF. : Conflit travail-famille

CR : *Composite Reliability*

dl : degrés de liberté

ECVI : *Expected Cross-validation Index*

EFT : Enrichissement famille-travail

ETF : Enrichissement travail-famille

ÉT: Écart-Type

Etc. : Et cætera

GFI : *Goodness-of-Fit Index*

H : Heures

H : hypothèse

k : nombre d'études dans une méta-analyse

KR₂₀ : Formule 20 de Kuder-Richardson

M : modèle

M : moyenne

MSV : *Maximum Shared Variance*

n : nombre de cas

NIP : numéro d'identification personnel

n.s. : non-significatif

P.ex. : Par exemple

Q : question de recherche

r : corrélation de Pearson

R^2 : coefficient de détermination

RMSEA : *Root Mean Square Error of Approximation*

SRMR : Standardized Root Mean Square Residual

SSL: *Secure Sockets Layers*

t : T de Student

T1: Temps 1

T2: Temps 2

TLI : *Tucker-Lewis Index*

S. D. : Sans date

X^2 : chi-carré

χ^2/dl : chi-carré normé

$\Delta\chi^2$: différence de chi-carré

Δdl : différence de degré de liberté

α : Coefficient alpha de Cronbach

*À mes parents, Sylvie & Réjean, pour m'avoir inculqué le **plaisir** et la **persévérance***

*À mon chéri, Dominic, avec qui tout devient **plaisant** et **réalisable***

Mettre tout en équilibre, c'est bien; mettre tout en harmonie, c'est mieux.

- Victor Hugo (1874)

Remerciements

C'est pour moi un honneur de prendre la plume afin de souligner l'apport inestimable de personnes plus que formidables, toutes plus marquantes les unes que les autres. Sans vous, cette thèse n'aurait jamais pris vie. Vous méritez bien plus que de simples remerciements, puisque vous avez fait de mon expérience doctorale une réussite.

Tout d'abord, j'aimerais exprimer toute ma gratitude à D^{re} Véronique Dagenais-Desmarais pour la confiance qu'elle m'a accordée en acceptant la direction de ma thèse, et pour son accueil chaleureux au sein de son laboratoire de recherche sur le bien-être. Nourrissant le dépassement et l'accomplissement de soi, c'est une femme inspirante qui a su me guider adroitement au cours de ces cinq dernières années. Je suis honorée d'avoir pu bénéficier d'une supervision si attentionnée et compréhensive, en plus des nombreuses rétroactions justes et constructives. Merci d'avoir cru en mon potentiel. Je suis également infiniment reconnaissante aux membres du jury, D^{re} Ariane Ollier-Malaterre et D^r Jean-Sébastien Boudrias, d'avoir apporté maints conseils pertinents lors de la défense de mon projet de thèse et lors de ma soutenance. Vos recommandations m'ont été précieuses. J'aimerais également remercier D^r Luc Brunet, grâce à qui, j'ai découvert ma passion pour la psychologie du travail et des organisations lors de son cours au baccalauréat. C'est un privilège de pouvoir clore ce parcours doctoral avec sa présidence sur mon jury de thèse.

Il m'apparaît indispensable de remercier mes précieux collègues et amis, sans qui mon parcours doctoral aurait été beaucoup moins pétillant.

Je remercie d'abord affectueusement Laura Bergeron-Bonnely et Jean-Simon Leclerc, compères de cohorte, pour tous les merveilleux moments que nous avons vécus ensemble lors des travaux d'équipe, du stage «relation», des « 5 à 7 » des cycles supérieurs et des congrès. Quand je pense à tout le chemin que nous avons parcouru depuis le début, je ne peux qu'être émue. Merci Laura de m'avoir toujours prêté une oreille attentive afin de me prodiguer des conseils judicieux et surtout de m'appuyer dans différents moments d'incertitudes. Merci Jean-Simon pour ton sens de l'humour, tes blagues sans fin et ta confiance soutenue. Tu as su égayer notre cheminement. Ce fut un plaisir de pouvoir faire mon internat en ta compagnie.

Suivent de près Jessica Londei-Shortall et Yanick Provost Savard, qui sont mes précieux repères scientifiques et statistiques. Merci Jessica pour ta grande générosité et le partage de ton savoir. Sans pouvoir comptabiliser tous les *pomodori* faits ensemble, tu m'as inculqué la persévérance et le plaisir dans les moments de rédaction, même lorsque c'était plus difficile. Merci également à Yanick pour ton calme contagieux et ton apport en réflexions pertinentes, ô combien inspirantes, qui m'ont donné l'énergie nécessaire pour poursuivre cette démarche de recherche.

Sans oublier tous les doctorants et finissants des autres cohortes que j'ai eu l'honneur de côtoyer tout au long de mon parcours doctoral et qui n'étaient jamais bien loin, malgré la distance parfois. J'ai découvert que notre programme est doté d'une grande force, celle de l'entraide. Tous et chacun, vous avez fait une différence lors de moments clés de mon cheminement doctoral, et avez honoré notre programme. J'aimerais accorder une mention toute spéciale à Dominic Lapointe, pour sa sagesse contagieuse, son soutien émotionnel et sa grande considération. Son passage a marqué mon doctorat. Je ne saurais terminer les remerciements universitaires sans mentionner Chloé Parenteau, qui a été une personne

marquante dans mon cheminement ainsi qu'une grande source d'inspiration. Je tiens à lui exprimer toute ma reconnaissance de m'avoir transmis sa passion pour la recherche, sa méthodologie et ses précieux conseils technologiques.

Mes travaux n'auraient pu voir le jour sans le précieux soutien financier du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA). Je remercie chaleureusement les 735 participants qui ont volontairement répondu à mes questionnaires et fait de ma collecte de données un succès. Merci de votre foi et de votre aide pour cette présente thèse.

La sphère professionnelle étant souvent étroitement liée à la sphère personnelle, je me dois de remercier également les membres de ma famille, mes piliers.

Mes chers parents, Sylvie et Réjean, je vous remercie pour votre indéfectible soutien, tant moral que financier. Votre amour indubitable m'a donné la confiance et la détermination nécessaires pour poursuivre mes objectifs scolaires et personnels. Merci maman pour ta grande disponibilité qui m'a permis de me libérer le cœur et la tête, et ce, peu importe l'heure. Tu as toujours su trouver les mots justes pour me transmettre l'énergie de persévérer et de poursuivre mes rêves. Merci papa d'être le modèle de travaillant que tu es, qui n'a jamais remis en question mes choix et mes décisions de vie. Au contraire, tu as toujours sauté à pieds joints dans mes projets, et tu as tout fait pour me soutenir afin que je les réalise.

À mes grands-parents chéris, vous êtes mon inspiration, et à partir de votre histoire, je construis doucement la mienne. Merci pour tous les dîners réconfortants et les moments près du feu, où vous me rappelez que la vie doit être prise avec un grain de sel et que l'humour a

toujours sa place pour savourer les bonnes choses de la vie. C'est une immense chance d'avoir d'aussi beaux souvenirs en votre compagnie.

Avec tout mon amour, un immense merci à Christine Quintal, pour son hospitalité sans faille. Autour de savoureux soupers, de conversations profondes et émouvantes, mais surtout remplies d'amour sincère, j'ai pu recharger mes batteries sous ton toit et me reconnecter à mes aspirations les plus profondes. Tu as su m'inculquer la débrouillardise, la force et la détermination, ingrédients clés pour réussir toute recette dans la vie. Merci également à mes petites sœurs de cœur, Rosalie et Anabelle, de m'avoir permis de « décrocher », avec nos éclats de rire et nos fous rires interminables, à m'en donner mal au ventre, mais qui ont fait tant de bien. Merci à vous trois d'être toujours là, votre rencontre a fait toute la différence dans ma vie.

À mon amoureux, Dominic de Lanauze, formidable complice au quotidien, avec qui il m'a été plus facile d'apprécier la complexité et la subtilité que supposent les questions comme celle de la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle. Je ne peux qu'être reconnaissante pour tes perpétuels encouragements, ta foi inébranlable en mes capacités et ton support, mais surtout pour tout l'amour que tu me donnes. Merci d'être l'homme exceptionnel que tu es.

À mes deux boules de poil préférées, Pixelle et Linux, mes chiens porte-bonheur qui m'ont accompagnée dans les derniers milles de mon parcours en me tenant compagnie durant les longues périodes de rédaction, et qui m'ont obligée à prendre des pauses-santé essentielles en leur compagnie.

Pour terminer, impossible d'oublier mes grandes amies de toujours, celles qui étaient dans ma vie bien avant ce long parcours. La vie va à une vitesse incroyable, et c'est à mon grand bonheur que vous êtes toujours présentes dans la mienne. Merci à Catheryn, Rachel, Marie-Ève, Ariane, Amélie, Caroline, Angélie, Alexandra, Geneviève, Imène, Marianne, Megda ainsi qu'à mon beau Olivier pour votre compagnie rafraîchissante qui m'a permis de m'évader de la réalité doctorale un instant. Votre amitié est indispensable à mon bien-être. Un merci tout spécial à mon acolyte de toujours, ma chère Catheryn, pour ta constante présence dans tous les moments clés de ma vie, malgré les distances physiques qui n'ont jamais réussi à nous éloigner.

Les études scientifiques actuelles démontrent qu'une bonne conciliation entre le travail et la vie personnelle est associée à une bonne santé psychologique. Implicitement, vous avez tous contribué à cet équilibre, et j'en éprouve un grand sentiment de bien-être. C'est remplie d'émotions et de fébrilité que je dépose cette thèse, et c'est avec curiosité et excitation que j'anticipe la suite.

Avant-propos

Cette démarche de recherche doctorale en psychologie du travail et des organisations traite des relations à travers le temps entre l'interface travail-famille et la santé psychologique chez les travailleurs québécois. Sans négliger les aspects négatifs de l'expérience organisationnelle, cet ouvrage s'inscrit d'abord dans la mouvance de la psychologie positive (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), qui met de l'avant l'importance d'étudier aussi les aspects positifs de l'expérience du travail et la bonne santé psychologique au travail, au-delà de la pathologie et des dysfonctions. Cette thèse prend également assise sur les principes de la psychologie de la santé au travail (Adkins, 1999; Macik-Frey, Quick, & Nelson, 2007), qui prête attention aux facteurs contribuant à la santé psychologique au travail des individus.

La présente thèse effectue un examen simultané des aspects positifs et négatifs de l'interface travail-famille (enrichissement travail-famille et conflit travail-famille) et de la santé psychologique au travail (bien-être psychologique et épuisement professionnel). Basée sur une telle approche intégrative des volets positifs et négatifs (Snyder, Lopez, & Pedrotti, 2010), l'étude présentée permet une compréhension plus complète de l'interaction entre les variables d'intérêt et de leur apport respectif. Au plan pratique, elle fournit différents angles d'approche pour prévenir les difficultés entourant les enjeux de conciliation travail-famille et de santé psychologique au travail et pour promouvoir tant la bonne santé psychologique qu'une conciliation travail-famille harmonieuse.

Introduction

La conciliation entre le travail et la famille est un thème qui figure actuellement au cœur des préoccupations sociales, politiques et économiques (Tremblay, 2012). De nombreux facteurs nourrissent l'intérêt pour cette thématique, tels que les changements des rôles professionnels et familiaux, la diversification des formes d'emploi, le nombre croissant d'heures passées au travail, la surcharge de travail grandissante, l'augmentation du nombre de couples à double revenu (Korabik, Lero, & Whitehead, 2011) ainsi que l'aggravation des problèmes de santé, d'invalidité et d'absentéisme en milieu de travail (Institut de la statistique du Québec, 2016). Ces nombreux changements sont associés à d'importants enjeux, que ce soit pour les individus qui tentent d'arrimer leurs responsabilités familiales et professionnelles, pour les organisations qui en subissent les répercussions et pour les sociétés qui en sont le reflet.

Les problèmes associés à la conciliation travail-famille sont d'une importance considérable pour les employés eux-mêmes, mais aussi pour leurs familles et leurs employeurs (Duxbury & Higgins, 2001). De nombreuses enquêtes réalisées au Canada et au Québec ont mis en lumière des statistiques parlantes à cet effet. Allier avec succès le travail et la famille semble être un enjeu majeur qui est ressenti par près de deux Canadiens sur trois en emploi (Deschênes, 2013). De plus, la conciliation travail-famille représente une des préoccupations les plus importantes pour les travailleurs québécois (Secrétariat du travail et du ministère de la Famille, 2017). Au Canada, plus de 40 % des employés auraient de la difficulté à jongler avec le travail et la famille (Barette, 2009), alors qu'environ 58 % des employés affirment être largement dépassés par la conciliation de leurs rôles au travail et à la maison (Foucher, Boyer,

& Denis, 2003). Au Québec, la conciliation travail-famille s'avère une source de stress importante pour les parents (62 %). Plus de la moitié des travailleurs québécois (55 %) seraient prêts à changer d'emploi pour obtenir de meilleures mesures de conciliation, où la proportion est encore plus élevée (68%) chez les milléniaux (Réseau québec famille, 2018). Au niveau des retombées organisationnelles, des répercussions sont réellement observées en milieu de travail, où 56 % des professionnels en ressources humaines constatent que les problèmes de conciliation travail-famille sont en augmentation dans leur organisation (Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, 2001) et où 25 % des problèmes en ressources humaines concernent les difficultés de conciliation (Conference Board du Canada, 2016). Bien que 40 % des employés semblent bien répondre tant aux demandes du travail et de la vie hors travail (American Psychological Association, 2014), il reste qu'une partie importante des salariés n'y trouvent pas leur compte.

Au-delà des défis individuels et organisationnels soulevés précédemment, les problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle entraînent des coûts économiques importants. Ils engendrent des coûts directs d'absentéisme représentant un milliard de dollars par année pour les entreprises canadiennes, et ce montant augmente jusqu'à deux milliards lorsqu'on considère les coûts indirects (Duxbury & Higgins, 2001). De surcroît, les difficultés à concilier travail et famille semblent associées à des problèmes de santé psychologique en milieu de travail. Les employés aux prises avec des niveaux élevés de conflits entre le travail et la famille utilisent le système de soins de santé canadien pour le traitement de problèmes psychologiques, ce qui représente des coûts d'environ 2,8 milliards de dollars par année (Duxbury & Higgins, 2001). Au Québec seulement, la difficulté à concilier le travail et la famille engendrerait des coûts de plus de 100 millions de dollars par année en

soins de santé (Institut national de santé publique du Québec, 2005). Basés sur les observations sur le terrain et en recherche, la plupart des praticiens et chercheurs affirment que les difficultés à jongler entre les domaines du travail et de la famille sont associées à des conséquences néfastes sur le plan de la santé des travailleurs, de leurs familles ainsi que de leurs organisations (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Frone, 2003). Les conflits reliés à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ont notamment été associés à des impacts négatifs en ce qui a trait à la santé et à la productivité des employés (Duxbury & Higgins, 2001). Des chercheurs tiennent un discours similaire avec des résultats qui corroborent le fait que de vivre des conflits entre le travail et la famille mène à une santé psychologique amoindrie (p.ex. : épuisement professionnel, insatisfaction professionnelle et familiale) ainsi qu'à une faible performance au travail et dans la famille (p.ex. : Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Lingard, Brown, Bradley, & Bailey, 2007; Michel & Clark, 2009). Toutefois, certaines entreprises ont remarqué qu'en favorisant la conciliation entre le travail et la famille de leurs employés par diverses initiatives (p.ex. : des garderies en milieu de travail), leurs taux de réclamations en matière de santé psychologique étaient plus bas et leurs taux d'absentéisme s'en trouvaient diminués (Institut national de santé publique du Québec, 2013).

Au plan scientifique, les questions qui entourent les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique ont connu un intérêt soutenu auprès des chercheurs au cours des dernières décennies. Cependant, plusieurs lacunes conceptuelles et méthodologiques empêchent de comprendre le phénomène dans sa globalité. Dans les écrits scientifiques, les volets négatifs de l'interface travail-famille et la santé psychologique, comme ceux des conflits entre le travail et la famille ou de la détresse psychologique, ont reçu beaucoup plus d'attention

que les volets positifs. Pourtant, les chercheurs prônent de plus en plus l'importance de favoriser les manifestations positives de l'interface du travail et de la famille au-delà de chercher uniquement à en atténuer les manifestations négatives, puisque ces facteurs positifs mènent ultimement à une meilleure performance des individus dans leurs différents rôles (Rantanen, Kinnunen, Mauno, & Tement, 2013; Van de Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012). Malgré la préoccupation croissante des chercheurs pour comprendre les concepts positifs au cœur de l'interface travail-famille et de la santé psychologique des travailleurs, force est de constater qu'une attention plus marquée a été consacrée à la compréhension des manifestations négatives de ces phénomènes. Afin d'étudier les liens entretenus entre l'interface travail-famille et la santé psychologique de façon à viser une compréhension complète de leurs relations, les études subséquentes sur ce thème gagneront à inclure le volet positif dans leurs objets d'étude.

Bien qu'il semble exister un consensus à l'effet que des relations existent entre l'interface travail-famille et la santé psychologique, la question de la directionnalité de ces relations demeure encore non résolue. La majorité des recherches positionnent a priori la santé psychologique comme une conséquence de l'interface travail-famille (p.ex. : Frone, Russell, & Cooper, 1997a; Tone Innstrand, Melbye Langballe, Arild Espnes, Falkum, & Gjerl w Aasland, 2008). Toutefois, l'effet inverse, où la santé psychologique influence l'interface travail-famille, semble tout aussi envisageable. Effectivement, quelques chercheurs ont pu démontrer que de promouvoir un état psychologique positif (p.ex. : le bien-être psychologique) permet simultanément d'augmenter les bénéfices possibles entre les domaines du travail et de la famille et de diminuer le nombre de conflits occasionnés entre ces domaines de vie (p.ex. : Judge & Kammeyer-Mueller, 2011). Malheureusement, cette conception n'a pas été beaucoup

étudiée. Ainsi, plusieurs questions demeurent sans réponse. Est-ce que les conflits entre le travail et la famille ont des répercussions sur la santé psychologique des travailleurs? Est-ce qu'une conciliation enrichissante du travail et de la famille favorise un état de bien-être psychologique et une absence de détresse psychologique? Inversement, est-ce que les travailleurs qui présentent un niveau élevé de détresse psychologique sont plus susceptibles de vivre des conflits entre le travail et la famille? Est-ce qu'un état de bien-être psychologique prédit une meilleure conciliation du travail et de la famille? Il s'agit de questions légitimes auxquelles la documentation actuelle ne permet pas de répondre et qui méritent une attention plus soutenue de la part de la communauté scientifique.

Se pencher plus spécifiquement sur la directionnalité des liens existant entre l'interface travail-famille et la santé psychologique chez les travailleurs dans un modèle global semble essentiel à l'avancement des connaissances scientifiques et pratiques. Dans le but de comprendre les liens entretenus à travers le temps, trois perspectives de directionnalité doivent être testées de façon concurrente. La *perspective classique* postule que l'interface travail-famille est un antécédent de la santé psychologique au travail. À l'opposé, la *perspective inversée* postule que la santé psychologique au travail précède l'interface travail-famille. Enfin, la *perspective réciproque* propose que l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail s'influencent mutuellement par l'entremise de liens bidirectionnels. Toutes ces perspectives sont plausibles tant au plan théorique qu'empirique (voir De Lange, Taris, & Kompier, 2003; Zapf, Dormann & Frese, 1996). Ainsi, l'importance de contraster les différentes perspectives dans une même étude est nécessaire afin de répondre à la question de la direction des liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique. Au plan pratique, la confirmation ou l'infirmité de ces trois directionnalités pourrait changer

certaines pratiques organisationnelles qui, pour la plupart, favorisent une perspective plutôt classique. Par exemple, une pratique très répandue et utilisée est la flexibilité des horaires. Cette étude permettrait d'élucider si de telles pratiques constituent vraiment un choix stratégique pour les organisations qui désirent favoriser la conciliation travail-famille et la santé psychologique de leurs employés. La corroboration de la perspective inversée ou réciproque pourrait impliquer de réévaluer les investissements dans certaines mesures de conciliation travail-famille et laisser place à l'allocation de ressources en matière de santé psychologique des employés. Ainsi, d'éventuels résultats en ce sens viendraient corroborer le pan de recherches récent montrant l'efficacité de certaines interventions fondées sur la promotion de la santé psychologique sur différents indicateurs organisationnels comme le gain de productivité des employés, la réduction des coûts associés à l'invalidité et un meilleur climat de travail (p.ex. : Emmons & McCullough, 2003; Gouvernement du Québec, 2013).

Objectifs de l'étude

L'objectif de la présente thèse est d'investiguer empiriquement la directionnalité des liens postulés entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps. Pour ce faire, nous tenterons de répondre à la question de recherche suivante : *Quelle est la perspective de directionnalité (classique, inversée ou réciproque) qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps? (Q1)*. Cette recherche est la première à notre connaissance à tester de façon concurrente les trois perspectives directionnelles, soit la perspective classique (H_1 et H_2), la perspective inversée (H_3 et H_4) et la perspective réciproque (H_5 et H_6), à l'aide d'un devis de recherche longitudinal.

Il s'agit également de l'une des rares études à mesurer simultanément les volets positifs tant de l'interface travail-famille que de la santé psychologique au travail dans un cadre intégrateur.

Suivant cette introduction, cette thèse sera structurée en quatre chapitres : les fondements théoriques et empiriques, la méthodologie, les résultats et la discussion. Le premier chapitre porte sur les fondements théoriques et empiriques des deux construits en matière d'interface travail-famille, le conflit et l'enrichissement, ainsi que des deux volets de la santé psychologique au travail, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique. Les appuis théoriques et les écrits empiriques sur la compréhension actuelle des trois perspectives de directionalité des liens sont recensés, et des hypothèses de recherche sont posées. Le deuxième chapitre présente la méthodologie de la recherche réalisée. Il traite du devis de recherche, de l'échantillon et des instruments de mesure utilisés. Pour rendre compte des objectifs, le troisième chapitre rapporte les résultats des analyses préliminaires, principales et a posteriori. Le dernier chapitre consiste en une discussion sur les grands constats tirés des résultats, sur les limites de cette recherche doctorale, les implications pratiques et les avenues de recherches futures. Enfin, en guise de conclusion, les principales contributions de cette thèse sont abordées.

Chapitre 1 : Fondements théoriques et empiriques

Afin de répondre à l'objectif principal de cette recherche doctorale, qui consiste à investiguer empiriquement la directionnalité des liens postulés entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail, ce chapitre vise d'abord à dresser l'état des connaissances sur les concepts clés à l'étude, soit les domaines du travail et de la famille, le conflit travail-famille, l'enrichissement travail-famille, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail. Ensuite, les sources théoriques et empiriques appuyant les trois perspectives de directionnalité des liens (classique, inversée et réciproque) sont abordées. À la lumière des écrits rapportés, des hypothèses concurrentes sont postulées dans le but de répondre à la question de recherche.

Domaines de vie

La vie peut être abordée comme une construction générale de nombreux domaines spécifiques (Cummins, 2003). Dans la documentation, la quantité de domaines dénombrés par les chercheurs peut aller d'un petit nombre à un dépouillement presque infini d'activités de la vie humaine (p.ex. : Argyle, 2001). Bien qu'il existe une multitude de divisions possibles entre les domaines de la vie, la séparation des domaines à adopter doit s'arrimer aux fins de la recherche (Rojas, 2006). Cette séparation doit être gérable, clairement définie, compréhensible pour les participants, ancrée dans la réalité de la majorité des gens à l'étude, en plus d'être utile à la compréhension des résultats (Kossek & Lautsch, 2012; Rojas, 2006).

Pour les fins de la présente recherche, nous avons choisi d'étudier spécifiquement les domaines du travail et de la famille. Bien que la vie de chaque personne se déroule dans

différents domaines, ceux du travail et de la famille sont prépondérants et centraux dans l'existence de la plupart des adultes. Parmi les domaines de vie les plus étudiés, le travail et la famille sont les deux sphères majeures qui toucheront la plupart des individus (Voydanoff, 2014; Wiese, Seiger, Schmid, & Freund, 2010). Ils constituent les domaines de vie comportant le plus haut niveau d'exigences concomitantes et consommatrices de temps, tout en étant également considérés comme des éléments constitutifs de l'identité des personnes et même de leurs valeurs (Garner, Méda, & Senik, 2005). Effectivement, le travail et la famille sont reconnus comme des valeurs fondamentales en Occident (Conseil de la famille et de l'enfance, 2007; Tremblay, 2012). De plus, les changements observés au cours des dernières décennies dans la cellule familiale et sur le marché du travail placent la dynamique travail-famille au cœur des préoccupations des chercheurs (Closon, 2007).

Il appert que le travail et la famille sont des domaines distincts, mais liés entre eux (Geurts & Demerouti, 2003). La distinction entre travail et famille permet une meilleure netteté analytique comparativement à l'étude de domaines de vie plus englobants tels que la vie personnelle (Pitt-Catsouphes, Kossek, & Sweet, 2006). Les domaines du travail et de la famille ont fait l'objet d'un intérêt scientifique accru dans les dernières années, particulièrement en vue de comprendre leurs relations (Wiese et al., 2010). Il est reconnu qu'il existe une interdépendance importante entre ces deux domaines (Bailyn & Harrington, 2004), ce qui sous-entend la présence d'une relation dans laquelle travail et famille s'influencent mutuellement (Frone, 2003). Au plan scientifique, le travail et la famille sont donc considérés comme deux domaines séparés qui peuvent s'inter-influencer de manière positive et négative (Brockwood, 2007).

Pour les objectifs de la présente thèse, il semble important de bien différencier et définir les domaines du travail et de la famille. Une distinction fondamentale entre le travail et la famille réside dans la différence des responsabilités et des activités de vie, bien que celles-ci soient inter-influencables (Geurts & Sonnentag, 2006). Malgré ce constat, aucun consensus n'existe à l'égard des éléments constitutifs et distinctifs de ces deux domaines.

Travail

Le terme travail au sens large se définit comme « une activité mentale ou physique qui est destinée à fournir des biens et services ou à produire quelque chose de valeur pour soi ou les autres [...] incluant une rémunération ou non » (traduction libre, Voydanoff, 2014, p.5). Néanmoins, il est assez répandu et généralement admis que le travail désigne une activité économique rémunérée, où un ensemble de tâches prescrites est effectué par un individu (Dictionnaire Larousse, s. d.). Ces caractéristiques se distinguent de celles des autres domaines de vie (p.ex. : la famille) et positionnent le travail comme un domaine de vie central chez les travailleurs (Voydanoff, 2014; Zedeck, 1992). De par ses caractéristiques propres, nous retiendrons dans cette thèse la définition de Voydanoff (2014) en considérant toutefois le travail comme toute activité professionnelle rémunérée qu'elle soit sur une base autonome, contractuelle ou accomplie au profit d'un employeur, afin de bien le distinguer des autres domaines de vie.

Famille

La définition de la famille s'est élargie depuis plusieurs années de par les changements démographiques et sociaux (Barnett & Hyde, 2001; Grzywacz & Marks, 2000), et ne semble pas toujours faire consensus auprès des chercheurs (p.ex. : Bernardes, 1999; Holstein &

Gubrium, 1999). La définition typique de la famille nucléaire (c.-à-d. deux parents hétérosexuels et des enfants biologiques) ne correspond plus à la réalité de la plupart des gens (Bernardes, 1999). Aujourd'hui, les enfants peuvent être élevés par des parents monoparentaux ou homosexuels, ou encore par les grands-parents, et les familles reconstituées incluent souvent des beaux-parents, des demi-frères ou demi-sœurs. De plus, certaines familles choisissent d'adopter des enfants. Le terme famille devrait donc être défini plus largement aujourd'hui afin de prendre en considération les diverses structures familiales (Pitt-Catsouphes et al., 2006). Récemment, Voydanoff (2014) a proposé une définition de famille plus inclusive, où celle-ci se définit en fonction de ses membres et des types de relation qu'ils entretiennent entre eux. Une famille est un ensemble d'individus liés par des liens biologiques, par l'alliance (p.ex. : mariage ou conjoint de fait), par la filiation ou par l'adoption, qui vivent ou non sous le même toit, et qui peuvent entretenir des relations affectives, sociales ou d'obligation (Voydanoff, 2014). Par exemple, beaucoup de personnes considèrent leur groupe d'amis comme leur famille. Ainsi, les individus qui ont développé des relations sociales de type familial, telles que les partenaires non mariés ou des amis très proches, pourront être inclus dans cette définition (Kossek & Lautsch, 2012). Sous cet angle, le domaine familial met en valeur la diversité des réalités et des différents rapports relationnels unissant tous les membres de la famille contemporaine.

Interface travail-famille

L'interface travail-famille a fait l'objet de nombreuses recherches et réflexions (Closon, 2007). Ce concept fait référence aux types de relations partagées entre le travail et la famille, en y incluant à la fois les relations conflictuelles et enrichissantes (Bourdeau & Houlfort,

2015; Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010). Le modèle théorique intégrateur de l'interface travail-famille (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009; Frone, Yardley, & Markel, 1997) et les recherches empiriques (Wiese et al., 2010; Witt & Carlson, 2006) suggèrent essentiellement deux volets interactionnels au concept, soit un volet négatif, libellé *conflit travail-famille*, et un volet positif, nommé *enrichissement travail-famille*.

Depuis les quarante dernières années, une grande partie de la documentation a présenté un portrait partiel de l'interface travail-famille, en ne s'intéressant qu'au volet négatif de celle-ci (Byron, 2005; Messersmith, 2007; Nomaguchi, 2009). L'emphase principale de ce volet concerne principalement les interactions négatives entre les sphères professionnelles et familiales, sous forme d'interférences, de débordements et de conflits entre les domaines de vie (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1992b; Greenhaus & Beutell, 1985).

Bien que longtemps éclipsées par le paradigme dominant du conflit travail-famille (Ollier-Malaterre, 2012), les recherches théoriques et empiriques sur le volet positif de l'interface travail-famille l'appréhendent sous différentes appellations, comme la facilitation et l'enrichissement entre les domaines du travail et de la famille. Le fait de jongler entre plusieurs domaines de vie fournit des ressources facilitant le développement personnel et le fonctionnement optimal des individus (Kirchmeyer, 1992; Marks, 1977; Sieber, 1974). Qui plus est, des études récentes ont permis d'établir que d'occuper plusieurs rôles dans le domaine du travail et de la famille peut être enrichissant, car des bénéfices peuvent se transmettre d'un domaine à l'autre et améliorer la qualité de vie (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000). Les prochaines sections définiront les

modèles théoriques entourant les construits du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille.

Conflit travail-famille

La définition du conflit travail-famille la plus largement utilisée est celle de Greenhaus et Beutell (1985), qui stipule que le conflit travail-famille se produit lorsque l'adoption d'un rôle (tel que celui d'employé, de conjoint ou de parent) rend difficile l'adoption des autres rôles. En d'autres mots, il s'agit d'une « forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des domaines du travail et de la famille sont mutuellement incompatibles à certains égards » (traduction libre de Greenhaus & Beutell, 1985, p.77). Plusieurs chercheurs ont examiné différents types de conflits, soit les conflits de temps, d'effort et de comportement et leurs écrits empiriques ont appuyé la catégorisation de ces trois types conflits (Bruck, Allen, & Spector, 2002; Carlson et al., 2000; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kossek & Ozeki, 1996).

Le premier type de conflit travail-famille, celui lié au temps, est défini par le temps consacré à un rôle qui rend difficile la participation dans un autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Il se produit lorsque les exigences familiales et professionnelles entrent en compétition pour l'allocation du temps dont un individu dispose. En effet, le temps utilisé par un individu pour répondre aux exigences de l'un des rôles réduit la disponibilité de la personne pour effectuer les tâches liées à l'autre rôle.

Le conflit d'effort provient d'une tension ou d'un stress vécus dans l'un des rôles, qui nuit à la participation dans l'autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Il se produit parce que l'individu ne peut pas répondre adéquatement aux exigences et aux demandes de cet autre rôle.

Le dernier type de conflit travail-famille est celui lié au comportement. Il se produit lorsque les comportements spécifiquement requis dans l'un des rôles sont incompatibles avec les comportements attendus dans un autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Il renvoie à une incompatibilité des qualités et aptitudes requises par les différents rôles, et à une difficulté à s'adapter aux comportements attendus pour chacun d'entre eux.

Le conflit travail-famille repose sur l'hypothèse de la rareté des ressources (scarcity of resources hypothesis : Goode, 1960; Marks, 1977) et la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001). L'hypothèse de la rareté des ressources (Goode, 1960; Marks, 1977), qui s'appuie sur la théorie des rôles (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), postule que les individus possèdent une quantité limitée de ressources psychologiques et physiologiques qui leur permettent de remplir leurs obligations dans leurs différents rôles (Marks, 1977). Puisque les individus ont une quantité limitée de ressources (temps, énergie et attention), ils risquent d'épuiser celles-ci lors d'incompatibilités entre les domaines de vie, et ainsi de ressentir des conflits, du stress et de l'épuisement (Marks, 1977). La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001), quant à elle, met en lumière des mécanismes explicatifs qui permettent d'approfondir la compréhension de cette dynamique. La théorie postule que les individus cherchent à acquérir, à conserver et à construire des ressources. Ils se sentent donc menacés lors de la perte potentielle ou réelle de leurs ressources. Le conflit travail-famille survient quand des ressources (p.ex. : temps, énergie physique ou mentale) sont épuisées dans un domaine (p.ex. : le travail) et qu'elles se trouvent alors en quantités insuffisantes pour répondre aux exigences de l'autre domaine (p.ex. : la famille) (Edwards & Rothbard, 2000; Goode, 1960; Grandey & Cropanzano, 1999; Marks, 1977). Ainsi, le conflit se développe quand les demandes dans un domaine (p.ex. : le travail ou

la famille) font en sorte qu'il devient trop difficile de répondre aux demandes dans l'autre domaine (Frone, Russell, & Cooper, 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985) et que cela y limite la performance (Crouter, 1984; Lambert, 1990). Ainsi, la notion de conflit travail-famille repose sur la prémisse que les ressources personnelles sont limitées, et que l'utilisation de trop de ressources dans un domaine peut en priver l'autre domaine d'une partie de celles-ci (Edwards & Rothbard, 2000; Marks, 1977; Rothbard, 2001; Sieber, 1974).

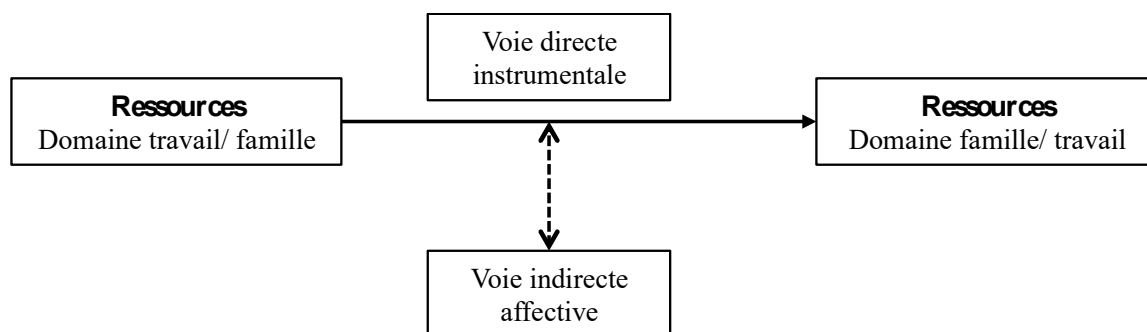
Enrichissement travail-famille

L'enrichissement travail-famille (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006) représente « les expériences dans un rôle (travail ou famille) qui améliorent la qualité de vie dans un autre rôle (travail ou famille) » (traduction libre de Greenhaus & Powell, 2006, p.73). Bien qu'elle s'en distingue, cette définition est similaire (Carlson et al., 2006) à celles d'autres concepts connexes visant à expliquer les synergies positives entre les domaines du travail et de la famille, comme la facilitation (Grzywacz, 2002) et le débordement positif (Edwards & Rothbard, 2000). La facilitation est « l'engagement dans un domaine qui génère des gains et permet de bien exercer son rôle dans un autre domaine » (Wayne et al., 2004). Le débordement positif est seulement « le processus de transfert des ressources d'un domaine à l'autre » (Edwards & Rothbard, 2000) tandis que l'enrichissement travail-famille, en plus d'impliquer un transfert de ressources, comprend l'idée d'amélioration de la qualité de vie dans un domaine (Greenhaus & Powell, 2006). L'enrichissement travail-famille est composé de deux aspects : la performance et les affects positifs. Le modèle théorique de l'enrichissement travail-famille de Greenhaus et Powell (2006) postule que le travail et la famille fournissent aux individus des ressources (p.ex. : psychologiques,

physiques, interpersonnelles, matérielles, de capital social et de flexibilité) qui peuvent être transférées dans l'autre domaine de vie afin de mieux y performer (Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). Selon ce modèle, l'enrichissement entre les domaines se produit selon deux voies distinctes de transfert (voir Figure 1) : la voie instrumentale et la voie affective (Hanson, Hammer, & Colton, 2006).

Figure 1.

Modèle de l'enrichissement travail-famille



La voie instrumentale implique que des ressources développées dans un domaine soient directement transférées pour améliorer la qualité de vie dans un second domaine (Greenhaus & Powell, 2006). La voie affective représente pour sa part un transfert d'un domaine à l'autre par l'intermédiaire d'états affectifs positifs, c'est-à-dire que les ressources d'un domaine génèrent un état affectif plus positif, qui engendre à son tour un transfert de ressources dans un autre domaine, et ces ressources mèneront ultimement à une qualité de vie supérieure dans ce dernier. L'enrichissement est un concept qui intègre les processus de transfert des ressources d'un domaine à un autre par les deux voies et également l'amélioration de la qualité de vie dans le domaine recevant (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Carlson et ses collègues (2006) ont créé une liste exhaustive de ressources, incluant les

ressources théorisées par Greenhaus et Powell (2006), afin de préciser dans quelle mesure le travail et la famille s'enrichissent mutuellement. Leur instrument de mesure prend en compte le processus de transfert, bien que dans le cadre de la présente étude, nous ne considérons pas l'enrichissement en termes de processus, mais plutôt comme une variable résultante. À la suite d'analyses factorielles exploratoires, quatre dimensions ont été retenues pour représenter les gains de ressources dans l'un ou l'autre des deux domaines (Carlson et al., 2006). Il s'agit du développement, des affects, du capital et de l'efficacité (Carlson et al., 2006).

Le premier type d'enrichissement travail-famille est le *développement*. Il s'agit en fait du développement intellectuel et personnel au moyen de l'acquisition ou du perfectionnement de compétences, de connaissances, de comportements ou de points de vue, qui ont été obtenus grâce à l'implication dans un rôle (travail ou famille) et peuvent être transférés dans l'autre rôle (travail ou famille) (Carlson et al., 2006).

Le deuxième type d'enrichissement travail-famille concerne les *affects*. Il reflète l'implication dans un rôle (travail ou famille) menant à un état affectif positif permettant à l'individu de mieux performer dans l'autre rôle (travail ou famille) (Carlson et al., 2006).

Le troisième type d'enrichissement est le *capital*. Il s'agit de gains de ressources psychosociales (Ryff & Singer, 1998) provenant du domaine du travail et transférées vers la famille. Plus spécifiquement, les ressources psychosociales émergeant dans le domaine du travail (p.ex. : sentiment de confiance, accomplissement et épanouissement personnel) se transfèrent par le processus d'enrichissement dans le domaine de la famille et permettent à l'individu d'être meilleur dans son rôle de membre de sa famille (Carlson et al., 2006). Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires ont révélées le transfert du capital se produit du domaine du travail vers la famille (Carlson et al., 2006),

Finalement, le quatrième type d'enrichissement travail-famille est l'*efficacité*. Il représente l'efficienne gagnée dans la famille qui se transfère seulement dans la gestion du travail et non du travail dans la famille (Carlson et al., 2006). Le transfert d'efficacité se produit du domaine de la famille vers le travail (Carlson et al., 2006).

À l'opposé de l'hypothèse de la rareté des ressources, la compréhension actuelle des processus de l'enrichissement entre le travail et la famille s'ancre essentiellement dans l'hypothèse de l'expansion des ressources (*expansion of resources hypothesis* : Kirchmeyer, 1992), qui repose sur le postulat que les ressources sont abondantes (Carlson, Hunter, Ferguson, & Whitten, 2014; Ollier-Malaterre, 2012). Même si des ressources sont consacrées à un domaine, l'autre domaine peut également en bénéficier. La participation dans un domaine pourrait ainsi accroître certaines ressources disponibles (p.ex. : énergie et attention) plutôt que de les réduire (Barnett & Hyde, 2001; Kirchmeyer, 1992). Ce point de vue expansionniste postule qu'il existe des bénéfices à jouer de multiples rôles dans différents domaines de vie, et que ces bénéfices peuvent prévaloir sur la tension que les individus peuvent éprouver (Kirchmeyer, 1992; Marks, 1977; Sieber, 1974). Tout comme pour la compréhension du conflit travail-famille, la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001) peut être évoquée pour expliquer la dynamique de l'enrichissement travail-famille. Le mécanisme de gain de ressources, par lequel l'implication dans le domaine du travail ou celui de la famille crée de l'énergie et améliore la disponibilité des ressources dans l'autre domaine, entre alors en jeu. Ainsi, lorsque les ressources dans un rôle génèrent de nouvelles ressources dans un autre, l'enrichissement travail-famille se produit.

Distinction conceptuelle du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille

Bien que les recherches aient longtemps négligé l'enrichissement travail-famille, car les chercheurs considéraient que ce construit représentait simplement le contraire du conflit travail-famille (Powell & Greenhaus, 2006), il est de plus en plus reconnu que le conflit et l'enrichissement sont deux concepts distincts (Greenhaus & Powell, 2006). En effet, des analyses factorielles confirmatoires ont corroboré leur distinction empirique, bien que ces concepts soient liés (Carlson et al., 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). De plus, il est maintenant reconnu empiriquement que ces deux concepts peuvent survenir simultanément (Rantanen et al., 2013; Wiese et al., 2010). En effet, le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille ne sont pas exclusifs, puisqu'il est possible pour des individus de vivre à la fois les volets négatif et positif d'une implication dans les domaines du travail et de la famille (Demerouti, Martinez-Corts, & Boz, 2013). Ainsi, tant le conflit travail-famille que l'enrichissement travail-famille sont des concepts indispensables pour capter pleinement l'expérience globale de l'interface travail-famille (Carlson et al., 2010; Carlson et al., 2009; Rantanen et al., 2013).

Double modalité du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille

Le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille présentent tous deux une double modalité (Frone et al., 1992a; Greenhaus & Powell, 2006). Le conflit travail-famille se divise en deux modalités reliées, mais distinctes, soit l'interférence du travail dans la famille

(ci-après *conflit travail→famille*) et l'interférence de la famille dans le travail (ci-après *conflit famille→travail*) (Carlson et al., 2000; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Ainsi, les trois dimensions (temps, effort et comportement) se subdivisent selon la double modalité du conflit (voir Figure 2). Une méta-analyse de vingt-cinq études soutient la validité discriminante des deux modalités du conflit et de ses six dimensions (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Figure 2

Double modalité du conflit travail-famille et exemples illustrant les six dimensions

		Double modalité du conflit	
		Conflit travail→famille	Conflit famille→travail
Dimensions du conflit	Temps	Un individu fait des heures supplémentaires au bureau, ce qui réduit le temps disponible pour participer aux activités avec sa famille en soirée.	Un individu qui a beaucoup de responsabilités familiales arrive tard au bureau et doit partir tôt.
	Effort	Un parent est trop absorbé dans ses pensées à propos du travail pour être réellement impliqué dans une période de jeu avec son enfant.	Un individu est trop stressé par ses responsabilités familiales et est irritable avec ses collègues de bureau.
	Comportement	Un employé qui est efficace pour gérer du personnel traite les membres de sa famille comme des subordonnés.	Les résolutions de problèmes efficaces à la maison sont inutiles dans le cadre du travail.

De la même façon, l'enrichissement provenant du domaine travail peut se répercuter dans celui de la famille (ci-après *enrichissement travail→famille*) ou celui provenant de la famille peut se transmettre dans le travail (ci-après *enrichissement famille→travail*) (Ollier-

Malaterre, 2012). Des analyses factorielles confirmatoires ont révélé que l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail représentent mieux les données qu'un modèle où les deux modalités sont confondues (Carlson et al., 2006). Ainsi, deux dimensions de l'enrichissement travail-famille (développement et affect) se divisent selon la double modalité. La dimension du capital est unique à la modalité de l'enrichissement travail→famille. De la même manière, l'efficacité comprend quant à elle une seule modalité, soit l'enrichissement famille→travail. La validité discriminante des six dimensions a été démontrée en suivant la procédure de comparaison de modèles d'Anderson et Gerbing (1988). Les résultats ont indiqué que chaque dimension est une composante unique de l'enrichissement travail-famille (Carlson et al., 2006).

Figure 3

Double modalité de la mesure de l'enrichissement et exemples illustrant les six dimensions

		Double modalité de l'enrichissement	
		Enrichissement travail→famille	Enrichissement famille→travail
Dimensions de l'enrichissement	Développement	Un employé qui développe des compétences en résolution de conflits au travail pourra s'en servir également pour résoudre plus efficacement des conflits à la maison.	La famille suscite le développement de la patience et aide un individu à être plus patient avec ses collègues.
	Affects	Un individu, qui a eu une bonne journée au travail, rentre à la maison de bonne humeur et dans un état affectif positif.	Un individu qui se sent bien à la maison est plus positif au travail.
	Capital	Le travail donne un sentiment de sécurité financière et permet à un individu d'être un meilleur membre de sa famille.	-
	Efficacité	-	L'implication dans le domaine de la famille donne un sens de la gestion du temps qui permet de moins perdre du temps au travail et aide l'individu à être un meilleur travailleur.

Santé psychologique

Bien que la plupart des études considèrent la santé psychologique sous l'angle de la maladie et de sa guérison (Ryff & Singer, 2009), il est maintenant de plus en plus reconnu que la santé psychologique qui inclut des manifestations tant négatives que positives (Achille, 2003; Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2012; Keyes, 2005; Massé, Poulin, Dassa,

Lambert, Bélair & Battaglini, 1998; Morin, Boudrias, Marsh, Madore, & Desrumaux, 2016; Westerhof & Keyes, 2009). En effet, il y a déjà plus de 70 ans, l'Organisation mondiale de la Santé (1946) définissait la santé comme « un état de complet bien-être mental [...] qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Au plan scientifique, la santé psychologique est un concept bidimensionnel (Keyes, 2005; Ryff & Singer, 2009; Westerhof & Keyes, 2009). Dans la documentation, les indicateurs les plus adoptés incluent essentiellement deux volets principaux, soit le volet négatif, appelé *détresse psychologique*, et le volet positif, nommé *bien-être psychologique* (Keyes, 2005; Massé et al., 1998; Veit & Ware, 1983).

La détresse psychologique et le bien-être psychologique sont des construits qui constituent deux axes indépendants (Massé et al., 1998). Des analyses confirmatoires démontrent qu'ils sont des concepts distincts, bien que reliés négativement (Keyes, 2005; Westerhof & Keyes, 2009). De plus, un faible niveau de détresse psychologique ne signifie pas un haut niveau de bien-être psychologique (Massé et al., 1998). En effet, il est possible d'éprouver simultanément des symptômes de détresse psychologique et de bien-être psychologique puisque les deux peuvent se vivre de façon parallèle (Keyes & Lopez, 2002). Également, les antécédents, les conséquences et les mécanismes sous-tendant la détresse psychologique ne seraient pas les mêmes que ceux du bien-être psychologique (Keyes & Lopez, 2002; Tetrick, 2002). À cet égard, l'évaluation conjointe de la détresse psychologique et du bien-être psychologique est donc nécessaire si l'on souhaite mesurer l'état de santé psychologique des individus (Karademas, 2007 ; Keyes, 2005; Massé et al., 1998).

Détresse psychologique

La détresse psychologique se définit comme un fonctionnement psychologique mal adapté face aux événements stressants de la vie (Abeloff, Armitage, Lichter, & Niederhuber, 2000). Plus spécifiquement, il s'agit d'une réponse à un facteur de stress spécifique ou à une demande, qui entraîne des dommages temporaires ou permanents chez la personne (Ridner, 2004). Ce concept englobe la composante de la dépression (Mirowsky & Ross, 2002) ou pour d'autres auteurs est synonyme de dépression (Derogatis & Cleary, 1977; Tanaka & Huba, 1984).

Bien-être psychologique

L'Organisation mondiale de la Santé (2005) appréhende le volet positif de la santé psychologique comme un « état de bien-être permettant à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie et d'accomplir un travail productif et fructueux ». Peu étudié comparativement la détresse psychologique, le bien-être psychologique a fait l'objet de plus en plus d'études dans les dernières années (Ballesteros Leiva, Poilpot-Rocaboy, & St-Onge, 2016). Il fait toutefois l'objet d'une définition assez hétérogène dans les écrits sur le sujet (Harris & Cameron, 2005). Une grande partie des recherches aborde le bien-être psychologique selon l'approche hédonique (Gallagher, Lopez, & Preacher, 2009), axée sur les composantes affectives (haut niveau d'affects positifs jumelé à un bas niveau d'affects négatifs) et sur les composantes cognitives, en terme de satisfaction de la vie (Diener, Emmons, & Griffin, 1985; Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Les tenants de cette perspective hédonique réfèrent plutôt au *bien-être subjectif* ou au bonheur (Diener et al., 2002).

L'appellation de *bien-être psychologique* (Waterman, 1993; Waterman, Schwartz, & Conti, 2006) est associée à une approche eudémonique (Sonntag, 2015). Il réfère au fonctionnement optimal de l'humain et à la réalisation de son plein potentiel, inhérent à la poursuite d'objectifs positifs et significatifs (Deci & Ryan, 2008; Gallagher et al., 2009; Ryan & Deci, 2001; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2009). Le bien-être psychologique implique la réalisation de soi, l'authenticité et la poursuite d'un sens de la vie (Ryff & Keyes, 1995; Waterman, 1993). Le concept inclut également l'acceptation de soi, les relations interpersonnelles positives, l'autonomie, le contrôle de son environnement, le fait d'avoir un but personnel et la croissance personnelle (Ryff & Keyes, 1995).

Le bien-être hédonique et eudémonique sont des concepts connexes, mais distincts (Gallagher et al., 2009). Le bien-être eudémonique est un concept plus stable, comparativement au bien-être hédonique, qui est un concept plus fluctuant et difficile à mesurer dans le temps (Dewe & Cooper, 2012). De plus en plus d'études récentes qui s'intéressent au bien-être psychologique adoptent l'approche eudémonique (Gallagher et al., 2009; Norrish & Vella-Brodrick, 2007). Pour les raisons évoquées, nous avons retenu dans le cadre de cette thèse une conception du bien-être eudémonique.

Santé psychologique au travail

Bien qu'encore plusieurs études utilisent une mesure générique (Gilbert et al., 2011), les indicateurs de santé psychologique doivent être adaptés selon les sphères de vie à l'étude, y compris le travail (Kashdan, Biswas-Diener, & King, 2008; Martin, 2013). Les mesures de la santé psychologique contextualisées dans le domaine du travail comportent plusieurs avantages. Elles permettent d'obtenir des résultats de recherche plus précis en tenant compte

des enjeux du milieu professionnel (Ransome, 2007) et de mieux représenter la réalité vécue des employés (Page & Vella-Brodrick, 2009). Des études récentes soutiennent empiriquement que l'utilisation de mesures contextualisées au travail apporte une validité incrémentielle dans la prédiction de la performance au travail par rapport à des mesures larges et non contextualisées (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Hunthausen, Truxillo, Bauer, & Hammer, 2003; Robie, Schmit, & Ryan, 2000; Schulte & Vainio, 2010; Shaffer & Postlethwaite, 2012).

Dans les études organisationnelles, l'opérationnalisation la plus courante du volet négatif de la santé psychologique au travail semble être l'épuisement professionnel. Il s'agit de l'indicateur le plus important de la non-santé psychologique au travail (Chiron, Michinov, Olivier-Chiron, & Rusch, 2010; Cole, Walter, Bedeian, & O'Boyle, 2012). Il est alors pertinent d'utiliser l'épuisement professionnel comme volet négatif de la santé psychologique lors de recherches chez les travailleurs (p.ex. : Freudenberger, 1975; Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), car il reflète la spécificité contextuelle du travail (Leiter & Durup, 1994). L'épuisement professionnel permet de capter avec davantage de finesse le niveau de détresse psychologique de l'individu dans son contexte de travail (Zacchia, 2007).

Bien que l'utilisation du bien-être psychologique général dans les études auprès de populations de travailleurs est assez commune (Ilies, Schwind, & Heller, 2007), il ne peut suffire à mesurer le bien-être des employés ressenti dans le domaine du travail (Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015). Des études antérieures (p.ex. : Rice, Near, & Hunt, 1980 ; Rode, 2004) affirment que le bien-être général n'est pas une représentation adéquate du bien-être au travail. Longtemps tenu pour acquis que le bien-être psychologique était immuable dans différents domaines de vie (Diener et al., 1985; Kashdan et al., 2008), plusieurs études (Dagenais-

Desmarais & Savoie, 2012; Gilbert et al., 2011; Massé et al., 1998) ont démontré que le bien-être psychologique au travail détient une structure dimensionnelle qui est lui est propre.

Épuisement professionnel

Les pionniers de l'épuisement professionnel définissent ce concept comme un syndrome psychologique de dépersonnalisation, d'épuisement émotionnel et de diminution de l'accomplissement professionnel (Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1981). Bien que cette conceptualisation soit utilisée par la majorité des chercheurs, un des problèmes de celle-ci est qu'elle n'a pas été fondée sur un cadre théorique, mais provient plutôt d'analyses factorielles exploratoires seulement (Shirom & Melamed, 2006). Quelques chercheurs questionnent la dimension du cynisme qui semble être un concept distinct de l'épuisement professionnel (Abraham, 2000). Une approche conceptuelle alternative de l'épuisement professionnel est basée sur la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001), actuellement considérée comme l'une des théories majeures de la santé psychologique au travail (Armon, Shirom, Berliner, Shapira, & Melamed, 2008; Halbesleben & Bowler, 2007). Cette théorie, de plus en plus utilisée pour concevoir l'épuisement professionnel (Brotheridge & Lee, 2002; Riolli & Savicki, 2003, Wilk & Moynihan, 2005), caractérise celui-ci comme le sentiment d'être privé de ses énergies physiques, émotionnelles et cognitives (Sassi & Neveu, 2010; Shirom & Melamed, 2006). Cette conceptualisation met l'accent sur l'épuisement continu des ressources des individus résultant de leur exposition chronique au stress professionnel (Shirom, 1989, 2005). La recherche corrobore de plus en plus le mécanisme de perte réelle ou perçue des ressources au coeur de l'épuisement professionnel (Hobfoll & Shirom, 1993; Shirom, 1989).

La première dimension de l'épuisement professionnel est la *fatigue physique*. Il s'agit de la dimension souvent étudiée au niveau médical (Maslach & Jackson, 1981; Sassi & Neveu, 2010). Elle se définit par une diminution significative de l'énergie handicapant le fonctionnement de l'individu. Par exemple, un employé qui se sentirait la tête lourde et ne serait pas en mesure d'accomplir son travail. La deuxième dimension est l'*épuisement émotionnel*. Il s'agit de la dimension la plus commune dans les différentes mesures de l'épuisement professionnel. Elle correspond à une incapacité à ressentir de l'empathie et à s'engager dans des relations interpersonnelles en milieu de travail (Sassi & Neveu, 2010; Shirom & Melamed, 2006). Par exemple, un individu qui se sentirait incapable d'aller dîner avec ses collègues et préférerait dîner seul. La troisième dimension est la *latitude cognitive*. Elle correspond aux difficultés ressenties d'un individu à se concentrer, à mobiliser ses capacités intellectuelles et à user d'agilité cognitive (Sassi & Neveu, 2010; Shirom, 2005). Par exemple, un employé qui aurait de plus en plus de difficulté à maintenir son attention sur une tâche pour une longue période de temps.

Bien-être psychologique au travail

Le bien-être psychologique au travail se définit comme « une expérience subjective positive où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, à travers ses relations sociales au travail et dans les interactions avec son organisation » (Dagenais-Desmarais, 2010). Selon le modèle de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012), le bien-être psychologique se conceptualise en cinq dimensions : l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement dans le travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail et la volonté de s'engager proactivement dans l'organisation. Nous avons

retenu ce modèle puisqu'il est le seul à notre connaissance à représenter la perspective eudémonique du bien-être psychologique contextualisé au domaine du travail.

La première dimension est l'*adéquation interpersonnelle au travail*. Il s'agit de la perception de vivre des relations positives avec les individus du milieu de travail. Par exemple, un employé qui entretiendrait des relations de confiance avec des collègues et aurait l'impression qu'il peut compter sur leur soutien (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). La deuxième dimension est l'*épanouissement dans le travail*, qui correspond à la perception d'accomplir un travail significatif et stimulant, et de se réaliser dans ce travail. Par exemple, un employé qui jugerait que son travail est excitant et sentirait qu'il peut s'y accomplir comme personne (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). La troisième dimension est le *sentiment de compétence au travail*. Elle équivaut à l'impression de posséder les aptitudes requises pour effectuer efficacement son travail et de maîtriser les tâches à réaliser. Par exemple, un employé qui se sentirait capable de faire son travail et compétent (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Ensuite, la quatrième dimension du bien-être psychologique au travail est la *reconnaissance perçue au travail*. Elle correspond à la perception d'être apprécié des individus dans l'organisation (p.ex. : collègues, supérieurs, employés ou clients) tant pour le travail effectué que pour sa personne. Par exemple, un employé qui sentirait que les autres croient en son travail et qu'ils reconnaissent ses efforts déployés (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Finalement, la cinquième dimension est la *volonté d'engagement dans l'organisation*. Il s'agit de la volonté de s'engager activement dans le bon fonctionnement de son organisation afin d'en assurer le succès. Par exemple, un employé qui aurait envie de prendre des initiatives afin d'atteindre les objectifs de son entreprise et qui serait prêt à en faire plus que ce qui lui est demandé (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Directionnalité des liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail

Le recours très répandu aux devis de recherche transversaux ne permet pas de comprendre le déploiement du lien entre l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail à travers le temps ni de fournir de preuves de directionnalité des liens entre les variables de l'interface travail-famille et de la santé psychologique. Ce type de devis permet seulement de confirmer ou d'infirmer que des variables covarient entre elles (p.ex. : McNall, Nicklin, & Masuda, 2009; Reichl, Leiter, & Spinath, 2014), sans toutefois démontrer la direction de ces liens. L'utilisation de ce type de devis pour répondre à des questions de directionnalité de liens est une lacune méthodologique et empirique de la recherche actuelle (Casper, Eby, Bordeau, Lockwood, & Lambert, 2007).

Toutefois, avant même de parler de directionnalité des liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail, il importe de recenser les liens transversaux entretenus entre ces variables, car la majorité des études empiriques répertoriées dans ce champ d'études ont utilisé des devis transversaux (Casper et al., 2007). Bien qu'ils ne puissent pas être considérés comme des preuves d'une directionnalité des liens, ces résultats nous renseignent sur la force et la valence des relations qui contribuent à contraster la directionnalité des liens.

Conflit travail-famille et épuisement professionnel

Les études antérieures semblent confirmer la présence d'un lien positif de force modérée entre le conflit travail→famille et le conflit famille→travail avec l'épuisement

professionnel. Une méta-analyse a confirmé des corrélations moyennes globales (r_{mg}) positives entre le conflit travail→famille et le conflit famille→travail avec l'épuisement professionnel (respectivement $r_{mg}=.38, k = 15$; $r_{mg}=.27, k = 6$; Amstad et al., 2011). Une autre méta-analyse plus récente (Reichl et al., 2014) a démontré qu'il existait des liens entre le conflit travail→famille et le conflit famille→travail avec l'épuisement professionnel (respectivement, $r_{mg} = .51, k = 96$; $r_{mg} = .27, k = 50$). Une étude récente abonde dans le même sens, en montrant que le conflit travail→famille et le conflit famille→travail sont liés positivement à l'épuisement (respectivement, $r = .29$ et $r = .34, p < .05$; Pu, Hou, Ma, & Sang, 2016).

Conflit travail-famille et bien-être psychologique au travail

Peu d'études ont mis en relation le conflit travail→famille et le conflit famille→travail avec le bien-être psychologique au travail, ne permettant pas de statuer avec certitude sur la force du lien exacte, mais plutôt d'inférer la présence d'une relation. Une méta-analyse récente rapporte des corrélations moyennes globales négatives entre le conflit travail→famille et le conflit famille→travail avec la satisfaction au travail (respectivement $r_{mg} = -.25, k = 140$; $r_{mg} = -.14, k = 91$), concept connexe au bien-être psychologique au travail (Shockley & Singla, 2011). D'autres preuves indirectes proviennent du construit de bien-être psychologique dans la vie en général. En effet, plus les gens ressentent du conflit travail→famille et du conflit famille→travail, moins ils vivent du bien-être psychologique général selon l'approche eudémonique (respectivement, $r = -0.17$; $r = -.28, p < .01$; Ballesteros Leiva et al., 2016).

Enrichissement travail-famille et épuisement professionnel

Très peu d'études transversales ont exploré la relation entre l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail avec l'épuisement professionnel (Robinson, Magee, & Caputi, 2016). Une étude transversale américaine ($n = 238$) a trouvé que l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail étaient négativement corrélés avec l'épuisement professionnel (respectivement $r = -.34$. et $-.20$, $p < .01$; Yanchus, Eby, Lance, & Drollinger, 2010). Une preuve indirecte a démontré que la facilitation travail→famille et la facilitation famille→travail, construits similaires à l'enrichissement travail-famille, sont négativement liées à l'épuisement (respectivement $r = -.25$. et $-.11$, $p < .01$; Tone Innstrand et al., 2008).

Enrichissement travail-famille et bien-être psychologique au travail

Bien que la compréhension de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail ne puisse être complète sans l'étude de l'enrichissement travail-famille et du bien-être psychologique au travail, peu d'études à notre connaissance a mis en relation ces deux concepts. Une étude récente a démontré que l'enrichissement travail→famille est corrélé positivement au bien-être psychologique au travail selon la perspective eudémonique ($\beta = 0.54$, $p < .001$), au-delà de la désirabilité sociale (Champagne & Dagenais-Desmarais, 2014). Une méta-analyse a trouvé que l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail sont corrélés positivement avec la satisfaction au travail, concept connexe au bien-être psychologique au travail (respectivement $r_{mg} = .37$, $k = .22$; $r_{mg} = .22$, $k = 18$;

Shockley & Singla, 2011). Similairement, d'autres études ont trouvé des liens positifs entre l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail avec le bien-être psychologique dans la vie en général (p.ex. : Ballesteros Leiva et al., 2016; Boz, Martínez-Corts, & Munduate, 2015; Kalliath & Kalliath, 2015; Winefield, Boyd, & Winefield, 2014).

Malgré la relative absence de résultats à l'égard des liens entretenus entre certaines variables dans cette thèse, nous pouvons constater qu'il existe globalement des liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail. Bien qu'il y ait un intérêt croissant pour la compréhension des liens à travers le temps entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail, la plupart des recherches comportent certaines lacunes méthodologiques qui limitent la force des conclusions qu'on peut en tirer au sujet de leur directionnalité (Bellavia & Frone, 2005; Casper et al., 2007; Doest & Jonge, 2006; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Les chercheurs qui s'intéressent à la question de la direction des liens entre certaines facettes de l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail utilisent souvent des devis de recherche transversaux ou des devis longitudinaux incomplets. Par exemple, la conceptualisation des variables sous un seul volet ou modalité ainsi que des variables qui ne sont pas toujours mesurées à chaque temps de mesure. Devant ses constats, il serait présentement difficile de tirer des conclusions sur la directionnalité des liens entretenus, à savoir si les conflits et l'enrichissement du travail et de la famille agissent à titre d'antécédents ou de conséquences de l'épuisement professionnel et du bien-être psychologique au travail.

Cependant, un bon nombre de chercheurs s'entendent sur la nécessité d'avoir recours à des méthodes longitudinales pour inférer une direction plausible des liens et étudier leurs effets dans le temps (Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008; Taris, 2006). Pour détecter

une directionnalité de liens plausible entre des variables, il faut déterminer s'il existe (1) une association entre elles (2) à travers un délai temporel prescrit et (3) être en mesure d'éliminer certaines explications alternatives (Bollen, 2014; Frese & Zapf, 1988). Malgré que cela ne permet pas de prouver la causalité, remplir ces trois conditions permet d'augmenter la plausibilité de révéler une direction prédominante des liens tout en contrôlant le niveau de base des variables (Zapf et al., 1996). Pour ce faire, trois perspectives de directionnalité (voir de Lange et al., 2003) doivent être testées de façon concurrentielle. La *perspective classique* postule que l'interface travail-famille est un antécédent de la santé psychologique au travail. À l'opposé, la *perspective inversée* postule que la santé psychologique au travail est un antécédent de l'interface travail-famille. Enfin, la *perspective réciproque* propose que l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail s'influencent mutuellement et entretiennent des liens bidirectionnels. En vertu de l'objectif principal de cette thèse, qui est de déterminer la direction des liens entre, d'une part, les deux volets de l'interface travail-famille (conflit travail-famille et enrichissement travail-famille) et, d'autre part, ceux de la santé psychologique au travail (épuisement professionnel et bien-être psychologique au travail), les prochaines sections rapportent différents résultats empiriques provenant des rares études longitudinales actuellement disponibles. La question de recherche (Q_1) suivante est posée :

Q₁ : Quelle est la perspective de directionnalité (classique, inversée ou réciproque) qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps?

À la lumière de cette question de recherche, la section suivante présente une recension des liens théoriques et empiriques portant spécifiquement sur chacune des perspectives de

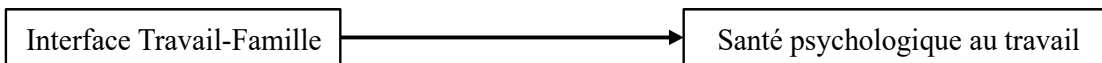
directionnalité des différentes variables de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail.

Perspective classique : l'interface travail-famille comme antécédent de la santé psychologique au travail

Dans la documentation, la perspective classique, soit l'interface travail-famille comme antécédent de la santé psychologique au travail, est celle qui a reçu le plus d'attention (voir Figure 4). La vaste majorité des modèles théoriques et des études empiriques considère a priori que c'est le conflit et l'enrichissement entre le travail et la famille qui prédisent l'état de santé psychologique chez les travailleurs (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992).

Figure 4

Perspective classique



Au plan théorique, plusieurs cadres conceptuels établis par différents auteurs tentent de positionner soit le conflit ou l'enrichissement entre le travail et la famille comme antécédents de la santé psychologique (p.ex. : Frone et al., 1992b; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Voydanoff, 2008). Ceci laisse croire que les théories actuelles sont dominées par la perspective classique, ce qui forcément influence en retour l'attention des recherches effectuées. Toutefois, il n'existe pas de théorie intégratrice qui explique l'effet de l'interface travail-famille sur la santé psychologique au travail. Les

perspectives théoriques et les liens empiriques soutenant la perspective classique seront détaillés dans les sections suivantes.

Conflit travail→famille et conflit famille→travail comme antécédents de l'épuisement professionnel

Tant du point de vue théorique qu'empirique, plusieurs preuves laissent présager que le conflit travail→famille et le conflit famille→travail sont des antécédents de l'épuisement professionnel. Une méta-analyse récente (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2010) a répertorié les antécédents théoriques du conflit travail→famille et du conflit famille→travail. Nous pouvons constater qu'elle ne recense aucun indicateur de santé psychologique dans ces antécédents, mais plutôt comme une conséquence. Ceci appuie une revue de documentation qui a rapporté des indicateurs négatifs de la santé psychologique (dépression et épuisement professionnel) comme conséquences du conflit travail-famille et non comme antécédents (Allen et al., 2000). L'impact du conflit travail-famille sur le volet négatif de la santé psychologique peut se comprendre à la lumière de la théorie de la conservation des ressources (Grandey & Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989; 2001). Selon cette théorie, les individus cherchent à acquérir, protéger et maintenir des ressources, et c'est la perte, potentielle ou réelle, de ressources importantes qui est menaçante pour eux (Hobfoll, 1989; 2001). La théorie spécifie quatre types de ressources : des objets (p.ex. : une maison), des caractéristiques personnelles (p.ex. : l'estime de soi), des conditions (p.ex. : des relations de travail soutenantes) ou des ressources énergétiques (p.ex. : le temps), qui sont évaluées et recherchées. L'épuisement professionnel se produit lorsque les individus se sentent menacés de perdre leurs ressources ou les perdent réellement. Les conflits entre le travail et la famille

engendrent un épuisement des ressources disponibles chez les individus (p.ex. : en temps et en énergie) et laissent moins de ressources disponibles pour les demandes professionnelles (Greenhaus & Beutell, 1985). Lorsque ce processus d'épuisement des ressources n'est pas compensé par le gain de ressources, l'épuisement professionnel finira par s'ensuivre (Rupert, Stevanovic et Hunley, 2009). Les travailleurs exposés à ces pertes progressives (spirale de pertes) seraient plus enclins à vivre des états émotionnels négatifs et de l'épuisement professionnel (Hobfoll, 1989; 2001). Ainsi, les conflits entre le travail et la famille augmentent les probabilités de vivre de l'épuisement professionnel (Judge & Ilies, 2004; Sonnentag, 2015).

Sur le plan empirique, la directionalité classique est bien soutenue. La majorité des études longitudinales sur le sujet ont examiné cette direction, car elles assument un lien unidirectionnel entre les conflits travail→famille et famille→travail et l'épuisement professionnel. Une étude a trouvé que le conflit travail-famille est lié positivement à l'épuisement émotionnel un an plus tard (Peeters, de Jonge, Janssen, & van der Linden, 2004). Une dernière étude a testé de façon concurrentielle les trois perspectives directionnelles du conflit travail-famille avec l'épuisement professionnel, sans toutefois s'attarder à la double modalité du conflit. En contrôlant les variables dans le temps, seulement le conflit travail-famille basé sur la tension au temps 1 est lié positivement à l'épuisement professionnel au temps 2 ($\beta = .16, p < .001$) un an plus tard. Des analyses corrélationnelles ont trouvé des liens significatifs entre les conflits travail→famille et famille→travail au temps 1 avec l'épuisement professionnel au temps 2 ($r = .38$ et $r = -.18, p < .01$), deux ans plus tard (Tone Innstrand et al., 2008). De surcroît, d'autres preuves indirectes ont confirmé l'effet positif du conflit travail-famille sur la dépression subséquente. Une étude au moyen de journaux (Macewen & Barling, 1994), réalisée sur une période de 18 jours de travail, a démontré que tant le conflit

travail→famille que le conflit famille→travail étaient positivement liés à la dépression. La recherche de Frone et al. (1997) conclut que seulement le conflit famille→travail est temporellement lié de façon positive à la dépression ($\beta = .21, p < .001$) mesurée quatre ans plus tard, une fois le niveau de dépression au temps 1 contrôlé. À première vue, ces résultats semblent soutenir la perspective classique. Cependant, les études n'ont utilisé qu'une mesure du conflit travail-famille global plutôt qu'une mesure permettant de capter la double modalité du conflit (c.-à-d., travail→famille et famille→travail) malgré l'importance de mesurer tant le conflit travail→famille que le conflit famille→travail (Carlson et al., 2000). Il est tout de même possible d'inférer que les deux modalités du conflit seront positivement liées à l'épuisement professionnel à travers le temps :

H_{1a} : Le conflit travail→famille au temps 1 sera positivement lié à l'épuisement professionnel au temps 2.

H_{1b} : Le conflit famille→travail au temps 1 sera positivement lié à l'épuisement professionnel au temps 2.

Conflit travail→famille et conflit famille→travail comme antécédents du bien-être psychologique au travail

Au plan théorique, la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2002), est probablement la théorie la plus pertinente pour expliquer le conflit travail→famille et le conflit famille→travail comme antécédents du bien-être psychologique au travail. Un gain de ressources contribue au bien-être psychologique et au bon fonctionnement d'un individu, tandis qu'une perte peut en entraver le bien-être psychologique (Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009). Plus spécifiquement, la prémisse de conservation des ressources sous-tend un

processus motivationnel défini par la perte et le gain de celles-ci. Ainsi, lorsque les individus vivent des conflits entre le travail et la famille, leurs ressources sont menacées, voire même perdues, et ces pertes cumulées peuvent entraver leur bien-être psychologique (Grandey & Cropanzano, 1999). Ainsi, les conflits entre le travail et la famille entravent le bien-être psychologique (Judge & Ilies, 2004; Sonnentag, 2015).

Au niveau de la perspective classique de l'effet du conflit travail→famille et du conflit famille→travail sur le bien-être psychologique au travail, peu d'études longitudinales se sont intéressées à ces liens. Nous sommes alors forcés d'élargir notre recension des écrits avec des variables de bien-être plus générique ou à connotation hédonique. Les résultats semblent mitigés au sujet de cette perspective classique, bien qu'il semble exister des preuves de directionalité. D'un côté, des études n'ont trouvé aucun lien significatif. Une étude longitudinale effectuée avec un délai temporel d'un an (Hammer, Neal, Newsom, Brockwood, & Colton, 2005b) n'a trouvé aucun lien significatif entre les conflits travail→famille et famille→travail au temps 1 et la dépression au temps 2, mais n'a pas testé d'autres perspectives. De la même façon, une autre étude conduite sur une période de trois mois n'a trouvé aucun lien significatif entre les conflits travail-famille et famille-travail au temps 1 et le bien-être psychologique et la satisfaction au travail des participants au temps 2 (O'Driscoll, Brough, & Kalliath, 2004). D'un autre côté, une étude américaine a démontré que le conflit travail-famille au temps 1 était lié négativement au bien-être psychologique général au temps 2 ($\beta = -.11, p < .05$) après six mois (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Deux autres études ont démontré que le conflit travail→famille et le conflit famille→travail au temps 1 étaient corrélés négativement à la satisfaction au travail au temps 2, un an plus tard chez les femmes (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004). Des analyses

corrélationnelles ont trouvé des liens significatifs entre le conflit travail→famille au temps 1 et la satisfaction au travail au temps 2 chez des couples ($r = -.22, p < .01$ chez les femmes et $r = -.17, p < .05$ chez les hommes) un an plus tard (Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004). Bien qu'aucune étude ne se soit penchée spécifiquement sur le lien entre conflit travail-famille et bien-être psychologique au travail, nous pouvons quand même inférer qu'un lien négatif sera entretenu entre les conflits travail→famille et famille→travail et le bien-être psychologique au travail à travers le temps. En considération des variables d'intérêt, les différents appuis théoriques et empiriques nous amènent à postuler les hypothèses suivantes :

H_{1c} : Le conflit travail→famille au temps 1 sera négativement lié au bien-être psychologique au travail au temps 2.

H_{1d} : Le conflit famille→travail au temps 1 sera négativement lié au bien-être psychologique au travail au temps 2.

Enrichissement travail→famille et enrichissement famille→travail comme antécédents de l'épuisement professionnel

L'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail comme antécédents de l'épuisement professionnel peuvent également se comprendre à la lumière de la théorie de la conservation des ressources, qui ne se concentre pas uniquement sur la perte de ressources. Les ressources obtenues au travail (p.ex. : le soutien des collègues) peuvent générer une accumulation de ressources (spirale de gains) et ainsi atténuer les conséquences négatives en matière de santé psychologique chez les individus (Hobfoll, 1989; 2001). Ceux-ci ont alors la capacité d'investir des ressources pour compenser les pertes et pour faire face à des situations exigeantes et stressantes. Ainsi, les individus vivant de l'enrichissement travail-

famille détiendraient plus de ressources, car ils transfèrent davantage de ressources d'un domaine à l'autre (Grrenhaus & Powell, 2006). Ceci leur permet de résoudre plus aisément des problèmes et d'être moins susceptibles de vivre de l'épuisement professionnel (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009).

Sur le plan empirique, peu d'études longitudinales se sont intéressées aux liens entre l'enrichissement travail-famille et le volet négatif de la santé psychologique, et encore moins en considérant l'épuisement professionnel. Il s'agit pourtant d'un pan de recherche important afin de comprendre l'expérience complète de l'interface travail-famille vécue chez les individus. Puisqu'aucune étude n'a étudié spécifiquement le lien entre l'enrichissement travail-famille et l'épuisement professionnel, nous sommes forcés d'élargir l'étude des liens à travers le temps à des variables connexes. Une première étude longitudinale n'a trouvé aucun lien significatif entre l'enrichissement travail-famille et la dépression mesurée un an plus tard (Hammer et al., 2005b). Toutefois, ces résultats sont plus difficilement généralisables en raison des caractéristiques de l'échantillon très spécifiques (les participants devaient porter assistance à une personne plus âgée de la famille plus de trois heures par semaine et avoir un enfant de moins de 18 ans vivant à la maison au minimum trois jours par semaine). Une autre étude, menée auprès de 2225 participants issus de la population générale, a trouvé que la facilitation travail→famille (concept connexe à l'enrichissement travail-famille) prédisait négativement l'épuisement professionnel ($\beta = -.24, p < .05$) deux ans plus tard, et ce, en contrôlant le niveau des variables dans le temps (Tone Innstrand et al., 2008). Une dernière étude a trouvé que l'enrichissement travail-famille était lié à l'épuisement professionnel un et deux ans après chez une population d'employés temporaires (Mauno, De Cuyper, Kinnunen, Ruokolainen, Rantanen & Mäkikangas, 2015). Nous pouvons tout de même inférer les

hypothèses suivantes :

H_{2a}: L'enrichissement travail→famille au temps 1 sera négativement lié à l'épuisement professionnel au temps 2.

H_{2b}: L'enrichissement famille→travail au temps 1 sera négativement lié à l'épuisement professionnel au temps 2.

Enrichissement travail→famille et enrichissement famille→travail comme antécédents du bien-être psychologique au travail

La théorie de la conservation des ressources postule que les individus qui possèdent davantage de ressources sont moins vulnérables lorsqu'ils en perdent que les personnes qui en ont moins (Hobfoll, 1989; 2002). Ainsi, le transfert des ressources par l'enrichissement d'un domaine de vie à l'autre, permettrait aux individus d'alimenter leur réservoir de ressources, et ceci (par la spirale de gains) les motiveraient à protéger et à alimenter leur réservoir de ressources. Selon cette théorie, avoir un large réservoir de ressources faciliterait l'expérience du bien-être psychologique (Gorgievski et Hobfoll, 2008), puisque l'individu pourrait ainsi faire face positivement à des situations et circonstances variées. Les résultats d'une recherche soutiennent le fait que les individus détenant plus de ressources (p.ex. : engendrées par de l'enrichissement travail-famille) tendent à vivre davantage de bien-être psychologique (Oren & Levin, 2017). Plus précisément, les ressources transférées d'un domaine à l'autre contribuent à l'amélioration du bien-être psychologique en termes de développement personnel, de sentiment de compétence et d'adéquation interpersonnelle (Crouter, 1984; Edwards & Rothbard, 2000). Ainsi, vivre de l'enrichissement entre le travail et la famille permet de favoriser un état de bien-être psychologique.

Des études antérieures semblent confirmer un effet modéré de l'enrichissement travail→famille et famille→travail sur le bien-être psychologique au travail, bien que nous sommes forcés d'élargir l'étude des liens à des variables connexes. Une première étude (Carlson, Hunter, Ferguson, & Whitten, 2014) a démontré que l'enrichissement travail→famille et famille→travail sont liés positivement à la satisfaction au travail trois mois plus tard (respectivement, $\beta = .34, p < .01$; $\beta = .46, p < .01$), en contrôlant les liens autorégressifs. Similairement, une étude a trouvé que le débordement travail→famille et le débordement famille→travail (concepts connexes à l'enrichissement) sont corrélés à la satisfaction au travail ($r = .09, p < .01$; $r = .12, p < .01$) neuf ans plus tard (Cho & Tay, 2015). Sur la base des appuis théoriques présentés et des résultats de cette étude, cela nous amène à postuler les hypothèses suivantes :

H_{2c} : L'enrichissement travail→famille au temps 1 sera positivement lié au bien-être psychologique au travail au temps 2.

H_{2d} : L'enrichissement famille→travail au temps 1 sera positivement lié au bien-être psychologique au travail au temps 2.

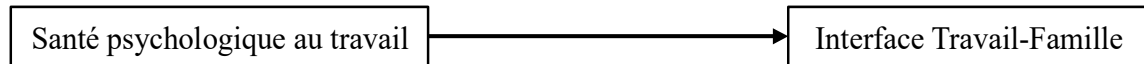
Perspective inversée : la santé psychologique au travail comme antécédent de l'interface travail-famille

La perspective inversée, selon laquelle la santé psychologique au travail prédit l'interface travail-famille, est tout aussi envisageable du point de vue théorique. Comme la grande majorité des études longitudinales partent du principe que ce sont le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille qui influencent la santé psychologique des

travailleurs, peu ont abordé la perspective inversée (voir Figure 5).

Figure 5

Perspective inversée



Les prochaines sections présenteront les aspects théoriques et les données empiriques soutenant ou infirmant la perspective inversée pour chaque paire de variables.

Épuisement professionnel comme antécédent du conflit travail→famille et du conflit famille→travail

Une personne qui vit de l'épuisement professionnel est privée de ses ressources énergétiques physiques, émotionnelles et cognitives. Ainsi, cette rareté de ressources (Goode, 1960; Marks, 1977) peut alors contribuer à l'installation de spirales de pertes et ainsi limiter les ressources psychologiques et physiologiques disponibles qui permettent à un individu de remplir ses obligations dans les domaines du travail et de la famille. La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001) permet de mettre en lumière ce mécanisme explicatif, où les conflits surviennent quand des ressources sont épuisées dans un domaine et qu'elles se trouvent en quantités insuffisantes pour répondre aux exigences dans un autre domaine.

Quelques études antérieures laissent présager la possibilité que l'épuisement professionnel soit un antécédent de l'interface travail-famille. Il a été démontré par les résultats d'une méta-analyse que des symptômes de détresse prédisent faiblement le conflit travail→famille à travers le temps ($\beta = .08$, $k = 32$) et le conflit famille→travail ($\beta = .05$, $k =$

20) (Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015). Plus spécifiquement, une des études dans cette méta-analyse a testé de façon concurrentielle les trois directionalités des liens entre la dépression et le conflit travail-famille global. Les résultats appuient la perspective inversée, selon laquelle la dépression prédit positivement le conflit travail-famille après un an ($\beta = .34$, $p < .01$) (Steinmetz, Frese, & Schmidt, 2008). Basées sur ces données empiriques, les hypothèses suivantes sont postulées :

H_{3a} : L'épuisement professionnel au temps 1 sera positivement lié au conflit travail→famille au temps 2.

H_{3b} : L'épuisement professionnel au temps 1 sera positivement lié au conflit famille→travail au temps 2.

Épuisement professionnel comme antécédent de l'enrichissement travail→famille et de l'enrichissement famille→travail

Très peu d'études ont investigué la perspective inversée en ciblant l'épuisement professionnel comme antécédent de l'enrichissement travail→famille et de l'enrichissement famille→travail, ce qui limite les conclusions que nous pouvons en tirer. Il demeure tout de même que quelques chercheurs ayant étudié cette directionalité ont trouvé des résultats intéressants. L'étude de Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro (2005a) a démontré qu'il existe une relation négative entre la dépression au temps 1 et l'enrichissement travail→famille et famille→travail un an plus tard. Une autre étude a trouvé que l'épuisement au temps 1 est corrélé à la facilitation travail→famille ($r = .09$, $p < .08$) et à la facilitation famille→travail au temps 2 ($r = .14$, $p < .01$; $r = .09$, $p < .01$) après deux ans (Tone Innstrand et al., 2008).

D'autres analyses doivent être réalisées afin de vérifier cette directionalité, qui est peu étudiée.

Nous pouvons postuler les hypothèses suivantes :

H_{3c} : L'épuisement professionnel au temps 1 sera négativement lié à l'enrichissement travail→famille au temps 2.

H_{3d} : L'épuisement professionnel au temps 1 sera négativement lié à l'enrichissement famille→travail au temps 2.

Bien-être psychologique au travail comme antécédent du conflit

travail→famille et du conflit famille→travail

Selon la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001), plus les individus vivent du bien-être psychologique, plus leur niveau de ressources augmente et moins ils sont susceptibles de les perdre (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 1989; 2001). Ceci leur permet alors de diminuer le nombre de conflits entre les domaines du travail et de la famille qui occasionnent des pertes de ressources (Smoktunowicz & Lesniewska, 2017). Ainsi, les individus qui expérimentent davantage de bien-être psychologique ont moins, par exemple, de pertes de ressources de temps qui génèrent des conflits entre le travail et la famille.

Peu d'études longitudinales se sont intéressées à l'effet du bien-être psychologique sur l'interface travail-famille. Le bien-être psychologique au travail semble entretenir une relation négative de force modérée sur le conflit travail→famille et le conflit famille→travail. Une étude sur des couples a permis de trouver des liens significatifs entre la satisfaction au travail et le conflit travail→famille un an plus tard ($r = -.28, p < .01$ chez les femmes et $r = -.22, p < .01$ chez les hommes; Huang et al., 2004). À l'aide de régressions multiples, une autre étude

longitudinale a démontré que la satisfaction au travail au temps 1 est liée négativement au conflit travail→famille quatre mois plus tard (Britt & Dawson, 2005). De plus, une étude à trois temps de mesure (Matthews, Wayne, & Ford, 2014) a trouvé une relation inversée entre le bien-être psychologique et le conflit travail-famille en contrôlant ces variables dans le temps. Le bien-être psychologique au temps 1 était lié négativement au conflit travail→famille ($\beta = -.07, p < .05$) et au conflit famille→travail ($\beta = -.18, p < .01$) au temps 2 après un mois d'intervalle, puis le bien-être psychologique au temps 2 était lié négativement au conflit travail→famille ($\beta = -.06, p < .01$) et au conflit famille→travail ($\beta = -.10, p < .01$) au temps 3 après six mois d'intervalle. Sur la base des appuis théoriques et empiriques, nous pouvons postuler les hypothèses suivantes :

H_{4a} : Le bien-être psychologique au travail au temps 1 sera lié négativement au conflit travail→famille au temps 2.

H_{4b} : Le bien-être psychologique au travail au temps 1 sera lié négativement au conflit famille→travail au temps 2.

Bien-être psychologique au travail comme antécédent de l'enrichissement travail→famille et de l'enrichissement famille→travail

Selon la théorie *Broaden-and-build* (Fredrickson, 1998), les individus vivant davantage d'émotions positives que d'émotions négatives développent plus de ressources personnelles dans leurs sphères de vie (Bakker & Demerouti, 2008). Autrement dit, sous l'influence des émotions positives, les personnes élargissent leurs perspectives pour entrevoir plus de possibilités, tant au niveau des pensées que des actions. Ceci contribue à bâtir et consolider des ressources personnelles des individus telles qu'intellectuelles et psychologiques

(Fredrickson, 1998, Frederickson & Branigan, 2005). Les ressources personnelles accumulées pendant les états d'émotions positives sont durables et peuvent servir de réserves à exploiter plus tard (Frederickson & Branigan, 2005). Ainsi, le gain de ses ressources augmente les probabilités de pouvoir transférer des ressources d'un domaine de vie à l'autre via l'enrichissement travail-famille.

La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2002) est conforme avec les notions théoriques précédentes selon laquelle, en l'absence de menaces, les individus sont motivés à créer des ressources. Effectivement, les employés engagés (c.-à.-d l'une des composantes du bien-être psychologique au travail), qui sont intrinsèquement motivés à atteindre un niveau de performance au travail, développent beaucoup de ressources précieuses (p.ex. : avoir de bonnes relations au travail et sentir de s'accomplir dans son travail ; Hobfoll, 2002). Par conséquent, les individus sont moins vulnérables à la perte de ressources et ils sont dans un état de motivation leur permettant de générer d'autres ressources (Gorgievski & Hobfoll, 2008, Hobfoll, 1989, 2001). Implicitement, un état de bien-être psychologique semble un atout important dans l'obtention de ressources qui permettrait d'augmenter le transfert des ressources personnelles du travail sur la famille ou vice-versa par l'enrichissement (Smoktunowicz & Lesnierowska, 2017).

En ce qui concerne le bien-être psychologique au travail comme prédicteur de l'enrichissement travail-famille, des études ont révélé que les indicateurs de bien-être, en particulier l'engagement au travail (Bakker & Demerouti, 2008; Dagenais-Desmarais, 2010), prédisent l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail (respectivement, $\beta = .22, p < .001$; $\beta = .22, p < .001$) six mois plus tard (Siu, Lu, Brough,

Bakker, Kalliath, et al., 2010). Dans une autre étude, l'engagement au travail au temps 1 était corrélé positivement avec l'enrichissement travail-famille au temps 2 ($r = .43, p < .01$) après trois mois (Daniel & Sonnentag, 2014). Ainsi, les hypothèses suivantes sont postulées :

H_{4c} : Le bien-être psychologique au travail au temps 1 sera positivement lié à l'enrichissement travail→famille au temps 2.

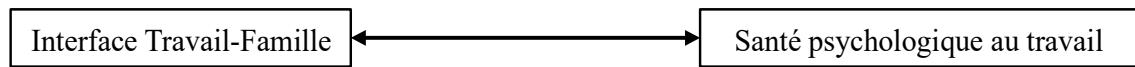
H_{4d} : Le bien-être psychologique au travail au temps 1 sera positivement lié à l'enrichissement famille→travail au temps 2.

Dans l'ensemble, ces résultats remettent en question le point de vue traditionnel selon lequel le bien-être psychologique d'une personne est simplement la conséquence de l'interface travail-famille. Au contraire, le bien-être psychologique semble avoir également le potentiel de façonner la perception de conflit travail-famille ou d'enrichissement travail-famille vécus.

Perspective réciproque : liens bidirectionnels entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail

Considérant que des preuves soutiennent tant la perspective classique que la perspective inversée, il est possible de croire que l'interface travail-famille pourrait être tant un prédicteur qu'une conséquence de la santé psychologique au travail. Ainsi, la perspective réciproque entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail est plausible (voir Figure 6).

Figure 6

Perspective réciproque

Par exemple, les conflits entre le travail et la famille augmentent le niveau d'épuisement professionnel, qui à son tour accentue les conflits travail-famille, et ainsi de suite. Cette relation réciproque peut se théoriser à l'aide du concept de spirales de pertes et de gains de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001). Une personne qui vit de l'épuisement professionnel (p.ex.: une perte d'énergie) ou des pertes des ressources comme le bien-être psychologique est plus susceptible de vivre à un moment ultérieur des conflits entre le travail et la famille. Des spirales de pertes peuvent alors s'installer et amplifier l'état d'épuisement professionnel ou bien diminuer le bien-être psychologique ressenti des individus, qui subissent déjà une perte de ressources. De la même façon, un état de bien-être psychologique permet aux individus de générer des gains de ressources futures par le transfert de l'enrichissement travail-famille. Les individus qui s'efforcent de conserver et de développer des réserves de ressources (Hobfoll, 2001) ont donc un niveau plus important de bien-être psychologique afin de compenser la possibilité de pertes futures (p.ex. les conflits travail-famille). Ceci conduirait possiblement à des spirales de gains réciproques entre l'enrichissement travail-famille et le bien-être psychologique (p.ex. : engagement au travail) (Daniel & Sonnentag, 2014).

Conflit travail-famille et santé psychologique au travail

Des observations empiriques corroborent les appuis théoriques précédemment décrits. Afin de mieux documenter la directionnalité du lien entre le conflit travail→famille, le conflit

famille→travail et la dépression, Nohe et ses collaborateurs (2015) ont entrepris une méta-analyse ($k = 33$) des études longitudinales en panel à ce sujet. Les résultats démontrent des effets réciproques. Le conflit travail→famille et le conflit famille→travail prédisent la dépression au temps 2 (respectivement, $r = .08, p < .01$; $r = .04, p < .01$), qui prédit quant à elle le conflit travail→famille et le conflit famille→travail au temps 3 (respectivement, $r = .08, p < .01$; $r = .06, p < .01$). Toutefois, la majorité des études longitudinales examinées dans la méta-analyse ont utilisé une mesure de dépression non spécifique au travail. Quelques études ont porté plus spécifiquement leur attention sur l'épuisement professionnel en lien avec le conflit travail-famille. Dans leur étude, Leiter & Durup (1994) ont testé les trois perspectives de direction de façon concurrentielle, en contrôlant les liens autorégressifs. Leurs résultats suggèrent une perspective réciproque, puisque le modèle complet présente une meilleure adéquation que les modèles de perspectives classique ou inversée. Cette étude a démontré que le conflit travail→famille est lié positivement à l'épuisement professionnel mesuré trois mois plus tard ($\beta = .14, p < .001$), et que l'épuisement professionnel est aussi lié positivement au conflit travail→famille ($\beta = .15, p < .001$) trois mois plus tard (Leiter & Durup, 1994). Par contre, cette étude ne s'est pas penchée sur la modalité famille→travail du conflit. Ces résultats sont similaires à ceux d'une autre étude s'échelonnant sur une période de deux ans (Tone Innstrand et al., 2008). Dans cette étude, le conflit travail→famille et le conflit famille→travail au temps 1 prédisaient l'épuisement professionnel au temps 2 (respectivement $\beta = .34, p < 0.05$; $\beta = .06, p < 0.05$) (Tone Innstrand et al., 2008), alors que l'épuisement professionnel au temps 1 prédisait le conflit travail→famille et le conflit famille→travail au temps 2 (respectivement $\beta = .51, p < 0.05$; $\beta = .20, p < 0.05$) (Tone Innstrand et al., 2008). De façon similaire, une étude plus récente a trouvé que les relations entre le conflit travail-famille

et l'épuisement professionnel sont réciproques et soulignent une spirale de pertes, comme le postule la théorie de la conservation des ressources (Carlson, Ferguson, Hunter, & Whitten, 2012). Nous postulons donc les hypothèses suivantes:

H_{5a}: Le conflit travail→famille et l'épuisement professionnel auront des liens positifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

H_{5b}: Le conflit famille→travail et l'épuisement professionnel auront des liens positifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

Bien qu'aucune étude à notre connaissance n'ait trouvé de liens réciproques entre le conflit travail-famille et le bien-être psychologique, nous pensons qu'il s'agit d'une perspective plausible compte tenu de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001). Il faut admettre que peu d'études, même à devis transversaux, ont examiné les liens entre ces deux variables. Il est donc important d'étudier cette relation et de tester des hypothèses concurrentielles. Ainsi, les hypothèses suivantes sont proposées :

H_{5c}: Le conflit travail→famille et le bien-être psychologique au travail auront des liens négatifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

H_{5d}: Le conflit famille→travail et le bien-être psychologique au travail auront des liens négatifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

Enrichissement travail-famille et santé psychologique au travail

Des liens réciproques ont également été trouvés entre l'enrichissement travail-famille et la santé psychologique au travail. Une étude s'étalant sur deux ans (Tone Innstrand et al., 2008) a trouvé des liens négatifs entre la facilitation travail→famille au temps 1 et

l'épuisement professionnel au temps 2 ($\beta = -.24, p < 0.05$), ainsi qu'entre l'épuisement professionnel au temps 1 et la facilitation travail→famille ($\beta = -.08, p < 0.05$) et famille→travail ($\beta = -.09, p < 0.05$) au temps 2. Bien qu'il ne s'agit pas d'une directionalité très exploré empiriquement, les hypothèses concurrentielles suivantes sont posées:

H_{6a}: L'enrichissement travail→famille et l'épuisement professionnel auront des liens négatifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

H_{6b}: L'enrichissement famille→travail et l'épuisement professionnel auront des liens négatifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

Une recherche plus récente a trouvé que la perspective réciproque représentait le mieux le lien entre l'enrichissement travail→famille et la satisfaction au travail mesurée trois mois plus tard (Lu, 2011). De la même façon, en contrôlant les liens autorégressifs, Hakanen, Peeters, & Perhoniemi (2011) ont démontré que l'enrichissement travail→famille et le bien-être psychologique (engagement au travail) sont liés réciproquement après un délai de trois ans. Ces différents constats empiriques démontrent la valeur ajoutée de tester des modèles plus élaborés comprenant des relations réciproques, afin de mieux représenter la nature dynamique et fluide des processus de l'enrichissement et de la santé psychologique au travail. Pour ce faire, les hypothèses suivantes sont postulées :

H_{6c}: L'enrichissement travail→famille et le bien-être psychologique auront des liens positifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

H_{6d}: L'enrichissement famille→travail et le bien-être psychologique auront des liens positifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps.

Sommaire de l'état de la documentation actuelle

Sur la base des écrits scientifiques, nous constatons qu'il existe des fondements empiriques qui soutiennent les relations entre les volets négatif et positif de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail. Toutefois, ces liens ont été traités de façon inégale. Le corpus de connaissances sur les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique s'est principalement articulé autour d'études se penchant plus souvent sur leurs volets négatifs que positifs. Effectivement, les différentes recherches répertoriées, tant transversales que longitudinales, portent principalement sur les liens entre les conflits travail→famille et famille→travail et des manifestations négatives de la santé psychologique, telles que la détresse, la dépression, l'épuisement professionnel et le stress (Nohe et al., 2015). Très peu d'études se sont intéressées aux liens entre les conflits travail→famille et famille→travail et le bien-être psychologique au travail, et encore moins d'études ont examiné l'enrichissement travail→famille et famille→travail et l'épuisement professionnel.

De plus, malgré l'importance d'une mesure contextualisée au travail pour refléter adéquatement la réalité organisationnelle, il est difficile de trouver des études qui se sont penchées sur la santé psychologique *au travail* en lien avec l'interface travail-famille. Il existe davantage d'études qui ont utilisé des mesures de la santé psychologique générale (p.ex. : la détresse psychologique, la dépression et le bien-être psychologique) (Frone et al., 1997; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood, & Colton, 2005b; Macewen & Barling, 1994; Matthews et al., 2014; O'Driscoll et al., 2004; van Hooff, Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Houtman, & van den Heuvel, 2005). Pourtant, lorsqu'on s'intéresse à des variables qui différencient le domaine du travail de celui de la famille, comme le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille, il semble pertinent de mesurer les

antécédents ou conséquences propres aux domaines de vie spécifiques. De plus, les études qui s'intéressent au bien-être psychologique sont assez limitées. Bien souvent, celui-ci est mesuré par des indicateurs de perspective hédonique, et c'est alors la satisfaction générale ou au travail qui prédomine (p.ex. : Britt & Dawson, 2005; Carlson et al., 2014; Huang et al., 2004; Kinnunen, Vermulst, Gerris, & Mäkikangas, 2003; Lu, 2011). Très peu d'études à notre connaissance n'ont mesuré le bien-être psychologique au travail, sous sa perspective eudémonique, en lien avec l'interface travail-famille.

Également, force est de constater que l'interface travail-famille et la santé psychologique ont été étudiées de façon partielle dans les études. De ce fait, il n'est pas possible de contraster l'effet des différentes variables simultanément et de connaître leur taille d'effet respective en considération des autres variables. Nous constatons que peu d'études ont tenté de comprendre les liens simultanément de l'interface travail-famille, tant sur le plan des conflits que sur celui de l'enrichissement entre le travail et la famille, avec les volets à la fois négatif et positif de la santé psychologique. Pourtant, sans une approche intégrée au sein d'une même étude, la compréhension des liens entretenus entre ces concepts est amoindrie.

Par ailleurs, la comparaison des résultats est rendue difficile du fait de l'utilisation de délais temporels qui varient d'une étude à l'autre (Casper et al. 2007; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Frone, 2003). Nous retrouvons dans la documentation des délais de six semaines (p.ex. : Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004), trois mois (p.ex. : Carlson et al., 2014; Daniel & Sonnentag, 2014; Leiter, 1996; O'Driscoll et al., 2004), quatre mois (p.ex. : Britt & Dawson, 2005), six mois (p.ex. : Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999; Lu, 2011; Matthews et al., 2014), un an (p.ex. : Hammer et al., 2005a; Hammer et al., 2005b; Huang et al., 2004; Kinnunen et al., 2004; Steinmetz et al.,

2008; van Hooff et al., 2005), deux ans (p.ex. : Tone Innstrand et al., 2008), trois ans (p.ex. : Hakanen et al., 2011), quatre ans (p.ex. : Frone et al., 1997) et même neuf ans (Cho & Tay, 2015).

Également, l'étude comparative des trois perspectives de directionalité est encore une avenue de recherche en émergence. Nous remarquons que 64 % des études longitudinales répertoriées n'ont pas contrasté les trois perspectives (classique, inversée et réciproque) de directionalité au sein d'une même étude. Toutefois, il est essentiel de tester de façon concurrentielle ces perspectives afin d'être en mesure d'éliminer certaines explications alternatives et d'inférer une directionalité de liens plausible (Bollen, 2014; Frese & Zapf, 1988; Greenberg, Kessler, & Logan, 1981). Il semble y avoir un effort d'utilisation de devis longitudinaux, puisque la majorité des études longitudinales publiées après 2004 ont étudié les liens longitudinaux entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail. Néanmoins, il reste que plusieurs études utilisent un devis à panel incomplet, et ne vérifient qu'une seule perspective de directionalité en ne mesurant que les variables de l'interface travail-famille au premier temps de mesure et que les variables de santé psychologique au deuxième temps de mesure (p.ex. : Frone, 1997), sans y inclure l'hypothèse que ces liens puissent être inversés ou bidirectionnels. Ils n'ont alors aucun moyen de vérifier la perspective inversée avec ce devis.

Compte tenu des différentes limites conceptuelles et méthodologiques identifiées dans la documentation, il est essentiel de se pencher plus spécifiquement sur la compréhension de la directionalité des liens existant entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail chez les travailleurs. L'étude des liens dans un cadre intégrateur à travers le temps est justifiée afin d'augmenter la compréhension des relations entretenues entre les variables à

travers le temps. Ainsi, il est important d'articuler une recherche avec une approche intégrée qui permettrait de contraster simultanément l'effet direct, inverse ou réciproque du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille sur l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail. Cela permettra de prendre en considération le poids des autres variables et d'avoir une compréhension plus complète de leur apport respectif quant à l'expérience vécue par les individus (Grzywacz & Carlson, 2007; Rantanen et al., 2013; Snyder, Lopez, & Pedrotti, 2010).

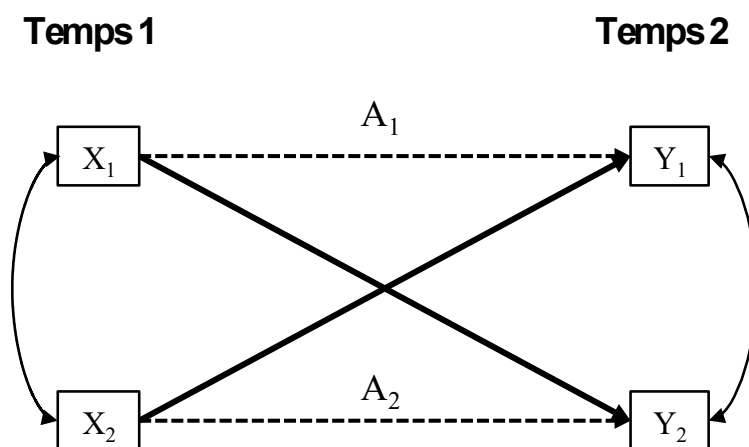
Chapitre 2 : Méthodologie

Devis de recherche

Afin de tester les hypothèses et de répondre à la question de recherche soulevée, nous avons utilisé un devis de recherche prospectif à mesures répétées (MacCallum & Austin, 2000) de type panel complet (en anglais : *complete panel design*) (Zapf, Dormann, & Frese, 1996), en deux temps de mesures espacés de six mois. Les effets croisés différés servent à étudier l'effet de la variable X_1 au temps 1 sur la variable Y_2 au temps 2, en considérant l'effet de la variable X_2 au temps 1 sur la variable Y_2 au temps 2 (voir Figure 7). Ce devis est avantageux, car il permet, grâce aux estimations des effets croisés différés, de tester de façon concurrente les directions des liens entre plusieurs variables et d'inférer une direction plausible des relations à travers le temps (Bollen, 2014; Zapf et al., 1996).

Figure 7

Devis de type panel complet avec effets croisés différés



Un autre avantage de ce devis est qu'il est possible d'y contrôler les effets autorégressifs (voir Figure 7, lettres A_1 et A_2), c'est-à-dire la stabilité d'un construit à travers le temps (Bollen, 2014; Zapf et al., 1996). Bien que souvent négligé dans la recherche

(MacCallum & Austin, 2000), ce contrôle réduit le biais potentiel de surestimation de l'effet d'une variable sur une autre (Gollob & Reichardt 1991; Wagner, Torgeson & Rashotte, 1994).

En ce qui a trait au choix du délai retenu, bien qu'il ne soit pas possible de déterminer le délai optimal avec certitude, plusieurs indices nous laissent croire qu'un délai de six mois entre les deux temps de mesure est approprié. D'une part, un délai de six mois semble permettre aux participants de s'adapter à leurs expériences de conflit travail-famille et d'enrichissement travail-famille et permet d'observer un état de bien-être psychologique ou d'épuisement professionnel. Effectivement, lorsqu'on considère la stabilité temporelle des variables d'intérêt (Frese & Zapf, 1988), il est possible de constater que les variables à l'étude sont assez stables à court terme, mais modérément stable à partir de six mois d'intervalle. Le conflit travail→famille affiche une stabilité temporelle de .79 sur un mois et de .49 sur six mois (Matthews et al., 2014). Le conflit famille→travail a des autocorrélations de .71 sur un mois et de .38 sur six mois (Matthews et al., 2014). L'enrichissement travail→famille a une stabilité temporelle de .60 sur six mois (Lu, 2011), et l'enrichissement famille→travail, de .54 sur six mois (Lu, 2011). De plus, le bien-être psychologique est assez stable à court terme, variant entre .61 sur trois semaines, .85 sur un mois, .71 sur trois mois (Lyubomirsky & Lepper, 1999), puis semble moins stable vers six mois à .55 (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). L'épuisement professionnel semble modérément stable, à raison de corrélations test-retest entre .50 et .60 après un an (Schaufeli & Enzmann, 1998; Taris, Le Blanc, Schaufeli, & Schreurs, 2005). Ainsi, le délai de six mois semble raisonnable afin que les variables fluctuent suffisamment pour l'ensemble des relations testées.

D'autre part, à la lumière des liens recensés dans le chapitre 1 entre l'interface travail-

famille et la santé psychologique au travail, un délai de six mois semble suffisamment long pour que l'effet des variables puisse se manifester, de sorte qu'il soit possible d'observer des effets croisés différés avec l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique. Il semble alors prudent d'inférer que des effets pourraient se déployer à l'intérieur d'un délai de six mois (Halbesleben & Bowler, 2007).

En cas d'incertitude, il est recommandé d'utiliser des délais plus courts (p.ex. : six mois) afin d'explorer les effets entre plusieurs variables (Matthews et al., 2014; Tetrick & Buffardi, 2006). Pour des raisons méthodologiques, un délai trop long augmente les probabilités d'avoir un taux d'attrition plus élevé et augmente le risque d'apparition de facteurs externes contaminants pouvant engendrer des problèmes d'erreur de mesure (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Ces derniers affectent sérieusement les résultats trouvés et peuvent induire des conclusions potentiellement erronées (Campbell & Fiske, 1959).

Nous avons conduit cette étude dans le respect des considérations éthiques. Un formulaire de consentement organisationnel devait être signé par un représentant officiel de l'organisation avant le début de l'étude dans leur milieu. Par la suite, nous avons informé les employés par voie électronique du déroulement de l'étude et leur avons fait parvenir une invitation individualisée contenant un lien sécurisé vers le questionnaire électronique ainsi qu'un numéro d'identification personnel (NIP) pour participer à l'étude. À chaque phase de l'étude, les employés devaient entrer leur NIP pour accéder à la plateforme informatique sécurisée du questionnaire en ligne. En envoyant l'invitation de la part des chercheurs plutôt que de l'employeur, la confidentialité des données individuelles était davantage mise en valeur. Avant de commencer à répondre au questionnaire, chaque participant était dirigé vers le formulaire de consentement en ligne, où ils étaient invités à lire attentivement et à imprimer

pour leurs dossiers. Chaque participant pouvait confirmer son consentement libre et éclairé, sans quoi il ne pouvait pas avoir accès au questionnaire. En tout temps, les participants avaient la possibilité de cliquer sur un lien leur permettant de se retirer de l'étude. De plus, à des fins éthiques, les participants devaient avoir au moins 18 ans. Les participants devaient répondre à quatre critères d'éligibilité : (1) bien comprendre le français, (2) être en poste depuis au moins six mois, (3) occuper un emploi rémunéré et (4) être citoyen ou résident permanent canadien. Pour cette étude, nous n'avons retenu que des citoyens ou résidents permanents canadiens, qui travaillent à temps plein, afin de s'assurer de limiter la possibilité que des variables confondantes (p.ex. : adaptation à un nouvel emploi ou culturelle) puissent affecter les résultats trouvés qui capteraient plutôt l'expérience d'un autre type d'échantillon (p.ex. : des nouveaux employés ou des nouveaux immigrants).

Pour assurer la confidentialité des données récoltées, les données ont été récoltées par un processus de cryptage *Secure Sockets Layers* (SSL) et sont conservées sur un ordinateur protégé par mot de passe. Aucune compensation monétaire n'a été offerte aux participants. Toutefois, un bilan personnalisé des résultats globaux a été remis à chacun des participants ayant complété l'étude aux deux temps de mesure. Ce bilan individuel n'a en aucun cas été diffusé à qui que ce soit, outre le participant. Seuls les participants ayant répondu entièrement au questionnaire du temps 1 ont été invités à participer au temps 2 de l'étude.

Mesures

Afin de nous permettre de collecter des données pour répondre à l'objectif de recherche, les participants de cette étude ont tous rempli une série de questionnaires en version française, et ce, aux deux temps de mesure. De par le caractère important de la définition du

travail et de la famille dans le cadre des construits mesurés, une définition des deux domaines de vie a été mentionnée au début des questionnaires. De plus, les participants pouvaient répondre à des questions sociodémographiques pour permettre de décrire l'échantillon.

Conflit travail-famille

Le conflit travail-famille a été mesuré à partir du *Multidimensional Measure of Work-Family Conflict* (Carlson et al., 2000). Cet instrument a été privilégié, car il est le seul à considérer et mesurer les trois dimensions (temps, effort et comportement) du conflit travail-famille selon la double modalité « travail→famille » et « famille→travail », conformément aux modèles théoriques (Frone, Russell, & Cooper, 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985). L'instrument comprend donc six dimensions. Dix-huit items sont évalués selon une échelle de type Likert allant de 1 (*Tout à fait en désaccord*) à 6 (*Tout à fait en accord*). La version francophone a été traduite et validée empiriquement par Petit, Lévesque et Frigon (2005). L'analyse de Carlson et al. (2000) rapporte des indices de consistance interne entre $\alpha = .79$ et $\alpha = .87$. La version traduite rapporte également de bons indices de consistance interne entre $.82 \leq \alpha \leq .93$ (Frigon, 2007).

Enrichissement travail-famille

L'enrichissement travail-famille a été mesuré à l'aide du *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson et al., 2006). Il s'agit du seul instrument permettant de capter les ressources et le processus de transfert des ressources et de l'amélioration de la performance dans un autre rôle, conformément au cadre théorique. Cet instrument évalue le volet positif de l'interface travail-famille et permet de mesurer les dimensions (développement, affects, capital et efficacité) de l'enrichissement travail-famille selon la double modalité « travail→famille » et

« famille→travail » (Kirchmeyer, 1992). Sa version française a été validée par Dumas (2008). L'instrument comprend 18 items, évalués selon une échelle de Likert, gradué de 1 (*Tout à fait en désaccord*) à 6 (*Tout à fait en accord*). Il détient une bonne validité convergente et discriminante (Dumas, 2008). L'analyse de Carlson et al. (2006) rapporte de bons indices de consistance interne ($.73 \leq \alpha \leq .90$). La version traduite rapporte des indices de consistance interne entre $\alpha = .82$ à $\alpha = .90$ (Dumas, 2008).

Épuisement professionnel

Le *Shirom-Melamed Burnout Measure* (Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006), adapté en français (Sassi & Neveu, 2010) a été utilisé pour mesurer l'épuisement professionnel. Comprenant 14 items évalués sur une échelle de type Likert, graduée de 1 (*Jamais*) à 7 (*Toujours*), il regroupe les symptômes de l'épuisement professionnel en trois dimensions : la fatigue physique, l'épuisement émotionnel et la lassitude cognitive. La validité de l'instrument a été démontrée empiriquement (Sassi & Neveu, 2010). Les alphas de Cronbach de l'instrument original sont de .93 globalement, variant entre $.84 \leq \alpha \leq .90$ selon la dimension. Ce sont des alphas acceptables et comparables à ceux trouvés dans la version française, qui sont de .91, variant entre $.84 \leq \alpha \leq .93$ (Sassi & Neveu, 2010).

Bien-être psychologique au travail

L'Indice de bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012) a été utilisé pour mesurer le volet positif de la santé psychologique au travail. Il comprend 25 items mesurant cinq dimensions (adéquation interpersonnelle au travail, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence au travail, reconnaissance perçue au travail et volonté d'engagement au travail). Les items sont mesurés à l'aide d'une échelle de Likert à six points,

de 0 (*En désaccord*) à 5 (*Tout à fait en accord*). L'instrument détient une cohérence interne satisfaisante de $\alpha = .96$, variant selon la dimension entre $\alpha = .83$ et $\alpha = .92$ (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Désirabilité sociale

Une limite méthodologique souvent discutée dans la recherche sur le travail et la famille est le biais de désirabilité sociale associé aux mesures autorapportées (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Afin de contrôler la désirabilité sociale, la version courte du *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (Crowne & Marlowe, 1960; Reynolds, 1982) a été utilisée. Sa version francophone, l'Échelle de la désirabilité sociale de Marlowe-Crowne (Valla, Bergeron, Breton, Gaudet, Berthiaume, St-Georges et al., 1997), comprend 13 items basés sur une échelle à deux choix de réponses (*vrai, faux*) décrivant des comportements forts probables, mais culturellement sanctionnés. Un score supérieur indique qu'il y a un biais de désirabilité sociale. L'instrument original détient une cohérence interne satisfaisante ($KR_{20} = .88$) (Valla et al., 1997).

Questions sociodémographiques

Les participants ont répondu à une série de questions sur leur type d'organisation, leur secteur d'activité professionnelle, leur nombre d'heures travaillées par semaine et leur type de poste. Également, des questions ont été posées sur leur statut conjugal et parental, leur nombre d'enfants, la garde et l'âge du plus jeune, leur niveau de scolarité, leur sexe et leur âge.

Participants

Nous avons recruté un échantillon de convenance par sollicitation téléphonique auprès

d'une dizaine d'organisations québécoises. Quatre organisations ont accepté de participer à la recherche. Ce qui a permis d'obtenir un échantillon de convenance regroupant des organisations présentant un intérêt pour la santé psychologique de leurs employés. Nous avons envoyé 3117 invitations à prendre part à l'étude. 790 participants ont commencé à répondre au questionnaire au temps 1, et 735 l'ont rempli dans son entièreté (taux d'attrition de 7,5 % au temps 1). De ce nombre, 482 participants ont commencé à répondre au questionnaire du temps 2, six mois après le temps 1, et 470 participants l'ont rempli dans son entièreté (taux d'attrition de 2,6 % au temps 2). Le taux d'attrition total atteint 68 % entre les deux temps de mesure. Le nombre élevé de données manquantes peut s'expliquer par le type de procédure utilisé pour la collecte de données. Les participants devaient répondre obligatoirement à chacun des items afin de poursuivre le questionnaire jusqu'à la fin (à l'exception des questions sociodémographiques, qui étaient optionnelles). Bien qu'ils pouvaient reprendre le questionnaire à l'endroit où ils l'avaient interrompu à un moment ultérieur à l'intérieur d'un délai de réponse prescrit, les participants qui ont décidé de ne pas terminer le questionnaire obtenaient des données manquantes pour les items restants. Tous les participants ayant laissé des données manquantes ont été éliminés.

L'échantillon final est composé de 735 travailleurs francophones au temps 1 et de 470 travailleurs au temps 2 (voir Tableau I). Majoritairement des femmes, les participants sont issus principalement d'organisations québécoises dans les secteurs public, privé et parapublic, et une petite portion d'entre eux sont travailleurs autonomes. Ils proviennent des secteurs suivants : santé, vente et services, gestion, affaires, finance et administration ainsi que des arts, cultures, sports et loisirs. Une grande partie détient un diplôme d'études collégiales ou universitaires. Un peu plus de la moitié des répondants occupent des postes de gestion ou de

professionnels, plutôt que des postes de techniciens, de soutien et de commis. La plupart des répondants ont des responsabilités autres que professionnelles. La majorité d'entre eux sont conjoints de fait ou mariés en cohabitation. Plus de la moitié des participants ont des enfants. Un peu moins de la moitié des participants n'ont aucun enfant. Les enfants des participants qui sont parents sont principalement élevés par les deux parents sous le même toit et une plus faible proportion sont en garde partagée ou exclusive. Ils ont pour la plupart moins de 13 ans.

Tableau I

Comparaison des caractéristiques sociodémographiques

Caractéristiques (en pourcentage ou moyenne)	Temps 1 (n = 735)	Temps 1 exclusivement (n = 265)	Temps 2 (n = 470)
Âge moyen	36 ans (ÉT = 11.5)	33.5 ans (ÉT = 11.4)	37.4 ans (ÉT = 11.2)
Nombre d'heures travaillées par semaine	46.05 h (ÉT = 10.12)	45.73 h (ÉT = 12.5)	46.92 h (ÉT = 9.04)
Sexe			
Femme	79.7 %	80 %	79.6 %
Homme	20.3 %	20 %	20.4 %
Type d'organisation			
Publique	57.3 %	48.3 %	62.3 %
Parapublique	8.6 %	6.4 %	9.8 %
Petite moyenne entreprise privée	10.7 %	14.3 %	8.7 %
Grande entreprise privée	18.0 %	24.2 %	14.5 %
Travailleur autonome	5.4 %	6.8 %	4.7 %
Secteur d'activité			
Gestion, affaires, finance et administration	18.7 %	21.1 %	17.3 %
Santé	47.3 %	36.2 %	53.6 %
Arts, culture, sports et loisirs	12.6 %	15.9 %	10.8 %
Ventes et services	21.4 %	26.8 %	18.3 %

Caractéristiques (en pourcentage ou moyenne)	Temps 1 (n = 735)	Temps 1 exclusivement (n = 265)	Temps 2 (n = 470)
Niveau de scolarité complété			
Secondaire	5 %	6.4 %	4.3 %
Collégial	46.3 %	42.3 %	48.5 %
Universitaire (1 ^{er} cycle)	33.3 %	34.7 %	32.6 %
Universitaire (cycles supérieurs)	15.4 %	16.6 %	14.6 %
Niveau hiérarchique d'emploi			
Commis	8.2 %	12.2 %	6 %
Personnel de soutien	4.1 %	8.1 %	1.9 %
Technicien	33.2 %	26.7 %	36.7 %
Professionnel	34 %	29 %	36.7 %
Gestionnaire de premier niveau	8.3 %	9 %	8 %
Gestionnaire intermédiaire	6.5 %	8.6 %	5.4 %
Cadre supérieur	5.7 %	6.4 %	5.3 %
Statut conjugal			
Célibataire	18.5 %	14 %	14.9 %
En couple, mais vivant séparément	10.6 %	15.1 %	7.4 %
Cohabitation (conjoint de fait/union libre)	36.9 %	37.4 %	42.8 %
Marié(e)	30.3 %	29.9 %	30.6 %
Séparé(e), divorcé(e) ou veuf (ve)	3.7 %	3.6 %	4.3 %

Caractéristiques (en pourcentage ou moyenne)	Temps 1 (n = 735)	Temps 1 exclusivement (n = 265)	Temps 2 (n = 470)
Nombre d'enfants			
0	41.4 %	39.4 %	37 %
1	16.2 %	15.1 %	16.8 %
2	29.5 %	32 %	33.6 %
3	10.2 %	11.2 %	9.6 %
4 et plus	2.7 %	2.3 %	3 %
Âge du plus jeune enfant			
Moins de 2 ans	20.6 %	20 %	20.9 %
Entre 2 et 5 ans	19.9 %	18.5 %	20.5 %
Entre 5 et 13 ans	25.5 %	27.4 %	24.6 %
Entre 13 et 18 ans	12 %	11.9 %	12.1 %
18 ans et plus	22 %	22.2 %	21.9 %
Garde des enfants			
Les deux parents (vivent ensemble)	73.1 %	71.1 %	74.1 %
Garde exclusive	9.5 %	10.4 %	9.1 %
Garde partagée	5.6 %	7.4 %	4.7 %
Enfants n'habitent pas à la maison	11.8 %	11.1 %	12.1 %

Bien que le taux d'attrition soit élevé dans cette étude, cette situation est assez répandue avec ce type de devis de recherche (Taris, 2000). Afin de s'assurer que cette attrition ne soit pas due à un biais, des analyses de non-réponses ont été conduites à l'aide de tests-*t* pour échantillons indépendants. Il n'y a pas de différence statistique sur les variables d'intérêt entre les participants qui ont répondu exclusivement au questionnaire du temps 1 ($n = 265$) et les participants du sous-échantillon ayant répondu aux questionnaires des deux temps de mesure ($n = 470$) en ce qui a trait au conflit travail→famille ($t(733) = -0.39, p = .70$), au conflit famille→travail ($t(733) = -0.44, p = .66$), à l'enrichissement travail→famille ($t(733) = 0.99, p = .32$), à l'enrichissement famille→travail ($t(733) = 1.45, p = .15$), à l'épuisement professionnel ($t(733) = -0.96, p = .34$), au bien-être psychologique ($t(733) = 1.32, p = .19$) et à la désirabilité sociale ($t(733) = 0.42, p = .67$). De plus, il n'y a aucune différence statistiquement significative pour les variables sociodémographiques entre les participants qui ont répondu exclusivement au questionnaire du temps 1 ($n = 265$) et les participants du sous-échantillon ayant répondu aux questionnaires des deux temps de mesure ($n = 470$), que ce soit pour le nombre d'heures travaillées par semaine ($t(733) = 1.49, p = .15$), le sexe ($X^2(1) = .20, p = .89$), le plus haut niveau de scolarité complété ($X^2(3) = 3.65, p = .30$), le statut conjugal ($X^2(4) = 11.16, p = .31$), le nombre d'enfants ($X^2(4) = 1.48, p = .21$), l'âge du plus jeune enfant ($X^2(4) = 0.53, p = .97$) et la garde des enfants ($X^2(3) = 1.56, p = .67$). Toutefois, on observe des différences significatives entre les participants qui n'ont complété que le temps 1 et ceux qui ont complété les deux temps de mesure pour l'âge ($t(733) = 4.49, p < .01$), le type d'organisation ($X^2(4) = 24.10, p < .01$), le secteur d'activité ($X^2(3) = 32.23, p < .01$) et le niveau hiérarchique d'emploi ($X^2(6) = 30.07, p < .01$). Ceux qui ont complété les deux temps de mesure sont plus âgés, proviennent davantage d'organisations publiques et

parapubliques, oeuvrent principalement dans le secteur de la santé, et occupent des postes de techniciens et de professionnels. À la suite de ces analyses, il est raisonnable de croire que le biais causé par l'attrition échantillonnale ne constitue pas un problème critique pour répondre aux hypothèses et questions de recherche soulevées (Tabachnick & Fidell, 2013).

Traitement statistique

Analyses préliminaires

À l'aide du logiciel statistique SPSS 24.0 (Green & Salkind, 2010), nous avons réalisé des analyses préliminaires sur l'ensemble des variables à l'étude afin de nous assurer de la qualité des données et du respect des postulats de base rattachés aux différentes analyses subséquentes (Norm O'Rourke, 2014; Tabachnick & Fidell, 2013). Nous avons vérifié la qualité des données, la normalité des données et de la distribution ainsi que l'homoscédasticité, la linéarité des relations bivariées, l'absence de multicollinéarité et de la singularité des données (Tabachnick & Fidell, 2013).

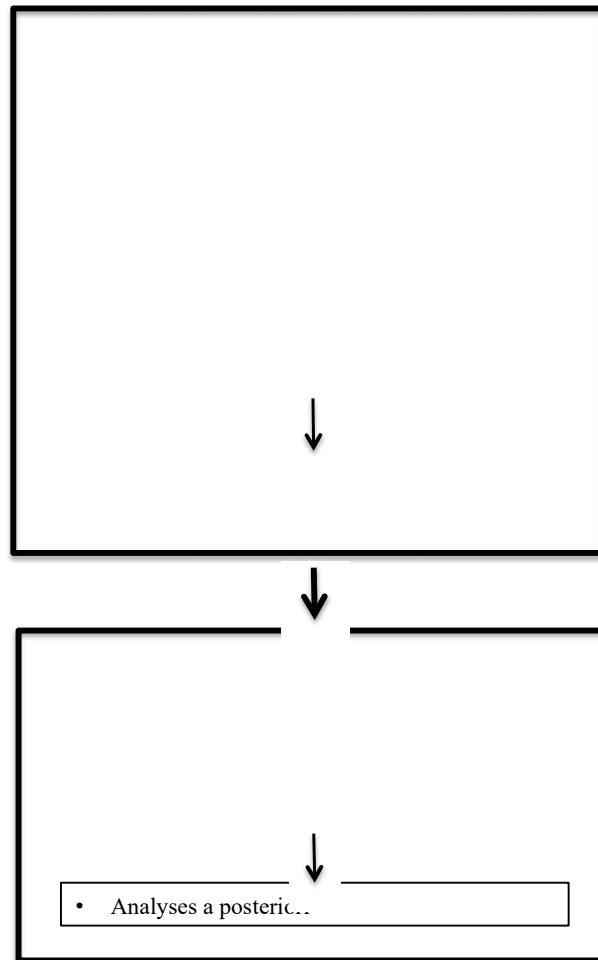
Analyses factorielles confirmatoires et analyses acheminatoires de modélisations par équations structurelles

À l'aide du logiciel Amos 24.0 (Arbuckle, 2010), nous avons réalisé différentes analyses de modélisation par équations structurelles. Compte tenu du nombre élevé de paramètres à estimer pour réaliser les différentes analyses, nous avons utilisé la méthode d'estimation du maximum de vraisemblance (en anglais : *maximum likelihood estimation method*). Cette méthode itérative permet une meilleure généralisation des résultats à la population. Il est à noter que le nombre de participants de l'étude ($n = 735$ au T1 et $n = 470$ au

temps 2) permet une puissance statistique suffisante afin de réaliser les différentes analyses. Il est beaucoup plus élevé qu'une taille minimale de 329 participants recommandée pour obtenir une bonne puissance statistique de .80 (où $df = 30$; RMSEA = .05), tout en conservant un $\alpha = .05$ (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996). De plus, ce nombre est supérieur à un échantillon minimal recommandé de 200 participants pour les modèles complexes (Kline, 2011).

Suivant les recommandations de Anderson et Gerbing (1988), nous avons employé une stratégie d'analyse basée sur l'approche à deux étapes (en anglais : *two-step approach*; voir figure 8) l'évaluation de l'adéquation du modèle de mesure aux données à l'aide de variables latentes et 2) l'évaluation et la comparaison des modèles structurels à l'aide de variables observées (Anderson & Gerbing, 1992; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010; Norm O'Rourke, 2014). Par mesure de précaution, nous avons vérifié la validité et la fidélité de l'ensemble des variables d'intérêt ainsi que confirmé la stabilité de la structure factorielle des mesures en vérifiant l'invariance des modèles de mesure à travers le temps. Puis, pour contrôler certains effets externes (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), nous avons vérifié s'il n'y avait pas un problème de biais de variance commune dû à la méthode.

Figure 8

Étapes des analyses statistiques

Évaluation de l'adéquation du modèle de mesure aux données

Pour réaliser la première étape de l'approche à deux étapes (Anderson & Gerbing, 1988), nous avons effectué des analyses factorielles confirmatoires de deuxième ordre dans le but de confirmer si l'ensemble de données est compatible avec le modèle de mesure (Norm O'Rourke, 2014). Nous avons testé l'adéquation du modèle de mesure à six facteurs de deuxième ordre (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail, épuisement professionnel et bien-être

psychologique au travail; M_{mi}) en modélisant les liens entre les variables observées (items) et les variables latentes (dimensions et construits) ainsi que les covariances entre les six variables latentes de deuxième ordre à l'étude. Afin de vérifier si ce premier modèle de mesure de deuxième ordre représente le mieux les données, nous l'avons comparé à trois modèles alternatifs théoriquement plausibles et à un modèle de base.

Plusieurs indices d'adéquation des modèles sont recommandés afin de fournir des informations sur la qualité d'adéquation des données et pour comparer des modèles estimés. Des modèles qui s'ajustent bien aux données obtiennent généralement des résultats cohérents sur les différents indices (Tabachnick & Fidell, 2013). D'abord, des indices d'adéquation de paramètres spécifiques sont examinés. Les paramètres non standardisés doivent être significatifs, et les coefficients plausibles mathématiquement et théoriquement (Kline, 2005). Puis, les résiduels standardisés des covariances doivent se situer en dessous de 2.58 (Byrne, 2009) afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'écarts importants entre les modèles proposés et estimés par les données.

Différents indices permettent d'évaluer la qualité d'adéquation globale de l'ensemble des modèles (voir Tableau II) en fonction de seuils recommandés (Kline, 2011). Il existe trois catégories d'indices d'adéquation : de parcimonie, incrémentaux et absolus. Les indices de parcimonie renseignent sur les modèles les plus simples avec une meilleure adéquation (MacKenzie, Podsakoff, & Podsakoff, 2011) afin d'éviter la surestimation du modèle. L'indice le plus utilisé est le chi-carré normé (χ^2/dl), utilisé pour déterminer le nombre nécessaire de paramètres à estimer afin d'avoir un modèle parcimonieux. L'indice doit être inférieur ou égal à 3 (Byrne, 2009). Les indices incrémentaux évaluent ce qu'apporte le modèle testé par rapport à un modèle de référence. L'indice comparatif d'adéquation (en anglais: *Comparative Fit*

Index; CFI) est la comparaison du modèle prédit à un modèle où tous les paramètres seraient fixés à zéro (Bentler, 1990). Il indique le pourcentage d'amélioration au niveau de l'adéquation du modèle en prenant en considération la taille de l'échantillon (Hooper & Coughlan, 2008). L'adéquation du modèle est généralement considérée comme acceptable si le CFI est supérieur ou égal à .90 (Kline, 2011). L'indice de Tucker-Lewis (en anglais: *Tucker-Lewis Index*; TLI) est la différence du chi-carré du modèle prédit et du modèle de référence divisée par leurs degrés de liberté correspondants (Tucker & Lewis, 1973). Il est indépendant de la taille de l'échantillon. L'adéquation du modèle est généralement acceptable si le TLI est supérieur ou égal à .95 (Hu & Bentler, 1999). Les indices absolus permettent de vérifier la similarité entre le modèle prédit et les données observées. L'indice de qualité d'adéquation (en anglais : *Goodness-of-Fit Index*; GFI) est la proportion de variance expliquée par la matrice de covariances estimées (Jöreskog & Sörbom, 1982; Tabachnick & Fidell, 2013). Il est sensible à la complexité du modèle, et il est généralement accepté qu'il doit être supérieur ou égal à .90 pour représenter une bonne adéquation du modèle aux données (Kline, 2011). Le résidu moyen standardisé (en anglais : *Standardized Root Mean Square Residual*; SRMR) est la racine carrée de la différence standardisée entre la matrice de covariance prédite et observée (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008). Il peut être biaisé par de petits échantillons et est généralement accepté s'il est inférieur ou égal à .05 (Hu & Bentler, 1999). La racine carrée de la moyenne des erreurs d'approximation (en anglais: *Root Mean Square Error of Approximation*; RMSEA) est la différence moyenne entre la matrice de covariance du modèle prédit et la matrice des données observées (Chen, 2007; Steiger, 1990). Il indique à quel point la matrice de covariance du modèle correspond à la matrice de covariance des données observées (Byrne, 2009). Il est indépendant de la taille de l'échantillon et il prend en

considération une adéquation pour la complexité du modèle. Plus le RMSEA est petit, plus le modèle est ajusté aux données. Un RMSEA inférieur ou égal à .05 est accepté (Hu & Bentler, 1999) avec une limite inférieure maximale de l'intervalle de confiance de 90 % à .05 et une limite supérieure de .10 (Kline, 2011).

Tableau II

Indices d'adéquation du modèle

Type d'indices	Indice	Seuils recommandés
Indice de parcimonie	χ^2/dl	≤ 3
Indices incrémentaux	CFI	$\geq .90$
	TLI	$\geq .95$
Indices absolus	GFI	$\geq .90$
	SRMR	$\leq .05$
	RMSEA	$\leq .05$ (intervalles de confiance entre .05 et .10)

Note. Les seuils sont basés sur les recommandations de Byrne (2009), Hu & Bentler (1999) et Kline (2011).

Afin de comparer les différents modèles non nichés, d'autres indices doivent être utilisés (Kline, 2005). Le critère informatif d'Akaike (*Akaike's Informational Criterion*; AIC), l'AIC cohérent (*Consistent AIC*; CAIC), l'indice de validation attendu (*Expected Cross-validation Index*; ECVI) et le critère d'information bayésienne (*Bayesian Information Criterion*; BIC) sont des indicateurs utilisés. Une valeur plus basse indique que le modèle reflète une meilleure adéquation du modèle aux données par rapport aux autres modèles comparés. Puis, un test de différence de chi-carré ($\Delta\chi^2$) est calculé pour savoir si des modèles nichés sont statistiquement différents.

Vérification de la validité et fidélité des construits

Suivant l'évaluation du modèle de mesure, nous avons évalué la validité convergente et discriminante des construits ainsi que de leur fidélité sur la base du modèle retenu précédemment.

La validité convergente correspond à la capacité d'une mesure à fournir des résultats similaires pour les mêmes dimensions ou items qui appartiennent à un construit (Brown, 2014). Afin de démontrer la validité convergente de chacune des mesures, tous les paramètres standardisés liant les variables observées (c.-à-d. les items) à leurs facteurs de premier ordre (c.-à-d. les dimensions d'un construit), de même que ces derniers à leur construit de deuxième ordre (c.-à-d. le construit global) doivent être supérieurs au seuil recommandé de .70 (Kline, 2011). Suivant les recommandations de Fornell-Larcker (1981), nous avons également vérifié la validité convergente du modèle de mesure par l'indice de variance moyenne extraite (*Average Variance Extracted*; AVE). L'AVE représente le degré de variance partagé par les indicateurs d'un construit latent par rapport à la variance globale de ses indicateurs (Fornell-Larcker, 1981; Hair et al., 2010; Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2014). Une valeur supérieure au seuil recommandé de .50 permet de conclure à la validité convergente (Hair et al., 2010).

La validité discriminante représente la capacité d'une mesure à être différente d'autres mesures (Hair et al., 2010). La validité discriminante est établie si une variable latente rend compte de plus de variances dans ses dimensions d'ordre inférieur qu'elle ne partage avec d'autres construits latents (Fornell & Larcker, 1981). L'évaluation de la validité discriminante est devenue une condition préalable généralement admise pour l'analyse des relations entre des variables latentes (Henseler et al., 2014). Nous avons utilisé deux stratégies d'analyse afin de démontrer la validité discriminante des construits latents de deuxième ordre : 1) l'évaluation

des coefficients des covariances entre les construits latents de deuxième ordre (Kline, 2011) et 2) l'indice de la variance maximale partagée (*Maximum Shared Variance*; MSV) (Hair et al., 2010). Il y a évidence de validité discriminante lorsque les covariances de variables latentes sont de moins de .70 (Hair et al., 2010), voire .90 (Kline, 2011). Le dernier indice témoigne d'une validité discriminante lorsque le MSV partagé de chaque variable latente est inférieur à son AVE (Hair et al., 2010).

Afin de vérifier la fidélité des construits, nous avons utilisé deux indices. Nous avons calculé le coefficient d'alpha de Cronbach pour chaque construit et ses dimensions séparément. Le coefficient d'alpha de Cronbach doit être supérieur au seuil minimum généralement admis de .70 (Nunnally & Bernstein, 1994). De surcroît, nous avons calculé l'indice de fidélité composite (*Composite Reliability*; CR) (Peterson & Kim, 2013). Le CR est analogue au coefficient d'alpha de Cronbach, mais a pour valeur ajoutée de refléter la cohérence interne des variables latentes en considérant le poids des autres variables présentes dans le modèle (Peterson & Kim, 2013). À l'aide du modèle de mesure à six facteurs, cet indice est calculé pour chaque construit latent de deuxième ordre en fonction des autres construits latents présents dans le modèle de mesure. Le seuil minimum de cet indice doit être supérieur à .70 (Chin, 1998; Norm O'Rourke, 2014).

Vérification de l'invariance des modèles de mesure à travers le temps

Afin de vérifier si la structure factorielle des construits est stable à travers le temps, nous avons effectué une série de tests d'invariance entre le temps 1 et le temps 2 à partir du modèle de mesure de deuxième ordre retenu (Little, Preacher, Selig, & Card, 2007). Nous avons utilisé successivement trois niveaux de contraintes d'égalité (paramètres des variables,

variances des variables et variances des termes d'erreur), basés sur leur importance et leur sévérité (Little et al., 2007; Widaman & Reise, 1997). L'imposition des différentes contraintes crée une série de modèles nichés qui sont comparés à l'aide de différences de chi-carré (Cheung & Rensvold, 2002; Little et al., 2007). Une différence de chi-carré significative indique que la structure factorielle entre les deux temps de mesure sont différentes à travers le temps (Little et al., 2007). Pour chaque construit à l'étude, nous avons créé un modèle de deuxième ordre comprenant les données du temps 1 et temps 2. La covariance entre le construit latent du temps 1 et celui du temps 2 était également spécifiée. Le modèle d'invariance de base (M_{inv1}) ne détient aucune contrainte sur les paramètres et variances des variables ainsi que sur les variances des termes d'erreur entre les deux temps de mesure. Ce modèle sert de point de comparaison pour les modèles nichés subséquents. Le premier modèle niché (M_{inv2}) ajoute au M_{inv1} des contraintes fixées à égalité entre les paramètres correspondants du construit au temps 1 et au temps 2. Si la différence de chi-carré est non significative et que l'évaluation de la qualité de l'adéquation est satisfaisante, il est possible de passer à la comparaison du deuxième modèle niché. Par rapport au M_{inv2} , le deuxième modèle niché (M_{inv3}) spécifie un ajout de contrainte d'égalité des variances des variables correspondantes au temps 1 et au temps 2. Si la différence de chi-carré est non significative par rapport au modèle d'invariance de base (M_{inv1}) et que l'évaluation de la qualité de l'adéquation est satisfaisante, il est possible de passer à la comparaison du troisième modèle niché. Le troisième modèle niché (M_{inv4}) spécifie l'ajout de contrainte d'égalité des variances de termes d'erreur correspondants entre le temps 1 et le temps 2.

Vérification du biais de variance commune dû à la méthode

Les données autorapportées sont sujettes au biais de la variance commune dû à la méthode (Podsakoff et al., 2003). Bien que nous ayons pris plusieurs moyens lors de la passation des instruments de mesure afin de limiter les biais de variance commune (p.ex. : administration randomisée des questionnaires et des items), nous avons spécifié un modèle qui permet de capter les effets directs de la désirabilité sociale, une des sources de biais les plus fréquentes lors du recours à des données autorapportées (Podsakoff et al., 2003). Pour ce faire, nous avons utilisé le test de contrainte à zéro (en anglais : *zero-constrained test*) (Podsakoff et al., 2003). Ce test permet de vérifier si la variance partagée à travers les liens directs entre la désirabilité sociale et les variables observées de chaque mesure est significativement différente de zéro. Nous avons effectué un test de biais de variance commune dû à la méthode avec l'ajout de la variable de désirabilité sociale au modèle de mesure de deuxième ordre. Nous avons spécifié des liens directs de la variable latente de désirabilité sociale vers les variables observées des six variables latentes de deuxième ordre. Nous avons spécifié deux modèles, un sans contrainte sur les paramètres des liens directs de la désirabilité sociale sur les variables observées et un second avec ces paramètres contraints à 0, pour représenter l'absence d'effet de la désirabilité sociale sur les variables d'intérêt. Deux modèles, contraint à zéro et sans contrainte, ont été comparés. Le test de différence de chi-carré ($\Delta\chi^2$) est calculé pour savoir si des modèles nichés sont statistiquement différents. Lorsque la différence de chi-carré est significative, ce test indique que le biais de la méthode commune semble potentiellement influencer les résultats (Podsakoff et al., 2003).

Évaluation et comparaison des modèles structurels

Afin de tester les hypothèses de l'étude et de répondre à la question de recherche postulée, nous avons réalisé des analyses de modélisation par équations structurelles de type analyses acheminatoires (Farrell, 1994). Nous avons utilisé une approche par variables observées pour la vérification des modèles structurels. Ce type d'analyse est préférable à des régressions, car il permet de tester des relations spécifiques entre des variables observées et d'examiner simultanément plusieurs variables dépendantes par rapport à l'effet de plusieurs variables indépendantes (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998). De plus, ce type d'analyse est recommandé avec des modèles complexes pour obtenir une puissance statistique suffisante (Kline, 2011).

Pour ce faire, nous avons réalisé la deuxième étape de l'approche à deux étapes (Anderson & Gerbing, 1988) qui consiste à évaluer et comparer des modèles structurels. Nous avons suivi la démarche d'élaboration des modèles par équations structurelles en cinq étapes : la spécification, l'identification, l'estimation, l'évaluation et la respécification du modèle (Schumacker & Lomax, 2004).

Afin de répondre à l'objectif de recherche de cette thèse, nous avons spécifié quatre modèles structurels représentant un modèle de base et trois modèles de directionalité mis en compétition (voir de Lange et al., 2003; Zapf et al., 1996). Cela permet de tester la direction des liens temporels entre les différentes variables en question en comparant l'adéquation des modèles aux données afin de tester des hypothèses concurrentes. Nous avons spécifié un modèle de stabilité autorégressive (M_1) qui permet de contrôler les niveaux de base de chaque variable (Gollob & Reichardt, 1991). Ce modèle sera le point de comparaison de base pour les autres modèles. Afin de tester les différentes relations temporelles entre les variables, tout en

contrôlant les effets autorégressifs des variables et ainsi atténuer le biais d'estimation de l'effet d'une variable sur une autre (Gollob & Reichardt 1991), trois autres modèles ont été spécifiés : un modèle de perspective classique (M₂), un modèle de perspective inversée (M₃) et un modèle de perspective réciproque (M₄). Le M₂ est presque identique au M₁, à la différence que nous avons ajouté les liens entre les variables de l'interface travail-famille mesuré au temps 1 vers la santé psychologique au travail mesurée au temps 2. Par rapport au M₁, le M₃ représente les liens entre les variables de la santé psychologique au travail au temps 1 sur les variables de l'interface travail-famille au temps 2. Finalement, le M₄ représente la causalité réciproque et intègre l'ensemble des modèles précédents. Pour tous ces modèles, nous avons modélisé les covariances entre les variables à chaque temps de mesure et les termes d'erreur des variables endogènes (Cheung & Rensvold, 2002).

Chapitre 3 : Résultats

Ce chapitre présente les différentes analyses réalisées pour atteindre l'objectif principal de la thèse, qui est d'investiguer empiriquement la direction des liens postulés entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail. Les analyses préliminaires sont d'abord présentées (Tabachnick & Fidell, 2013). Ensuite, la vérification de la validité du modèle de mesure et l'analyse de la fidélité des mesures des variables d'intérêt sont présentées. S'ensuivent les tests d'invariance des modèles de mesure pour chaque variable d'intérêt à travers le temps et les résultats du test de biais de variance commune dû à la méthode. Pour terminer, les analyses acheminatoires sont présentées.

Analyses préliminaires

Vérification de la base de données et de la qualité des données

Afin de vérifier l'entrée de données et de nous assurer de la qualité des données, nous avons vérifié la vraisemblance du minimum et du maximum des scores pour chaque variable à l'aide d'analyses descriptives. Puis, nous avons vérifié l'étendue de chacune des variables et nous avons constaté le degré de variabilité des scores. Aucune anomalie n'a été repérée.

Détection des scores extrêmes

Le respect de la normalité des variables nécessite au préalable la détection des scores extrêmes univariés et multivariés. Afin de détecter les scores extrêmes univariés, nous avons calculé les scores standardisés (scores Z) pour chacune des variables aux deux temps de

mesure. Les scores Z situés au-delà ou en deçà de 3.29 écarts-types de la moyenne ($p < .001$, test bilatéral) sont considérés comme des potentiels scores extrêmes univariés (Tabachnick & Fidell, 2013). Au temps 1, deux cas ont été décelés pour le conflit famille→travail, cinq pour le bien-être psychologique et trois pour l'épuisement professionnel. Au temps 2, deux cas pour le conflit famille→travail, deux pour l'enrichissement famille-travail, trois pour le bien-être psychologique et un pour l'épuisement professionnel. Lorsque nous désirons effectuer des analyses par modélisation d'équations structurelles, une des stratégies de gestion des scores extrêmes recommandées consiste à faire des transformations sur les scores extrêmes en les remplaçant par la valeur correspondante à ± 3.29 écarts-types de la moyenne (Tabachnick & Fidell, 2013). Au plan statistique, cette transformation peut contribuer à corriger les problèmes de normalité lorsque présents. Ainsi, nous avons fait des transformations sur toutes les données des participants présentant des scores extrêmes. Au total, il s'agissait de dix participants au temps 1 et de huit participants au temps 2.

Puisque la normalité est sensible à la présence de scores extrêmes multivariés (Tabachnick & Fidell, 2013), nous avons calculé la distance de Mahalanobis dans le cadre d'une analyse de régression linéaire afin de détecter la présence de scores extrêmes multivariés. Dans notre étude, la distance de Mahalanobis doit se situer en dessous de la valeur critique du chi-carré de 86.66 ($df = 53$, $p < .001$) (Tabachnick & Fidell, 2013). À la suite de l'analyse, nous avons trouvé deux cas de scores extrêmes multivariés. Suivant les recommandations de Tabachnick et Fidell (2013), nous avons éliminé les deux participants (Tabachnick & Fidell, 2013).

Normalité

Afin de vérifier la normalité de la distribution des variables, il est important de mesurer l'asymétrie (en anglais : *skewness*) et la voussure (en anglais : *kurtosis*) pour chaque variable continue à l'étude, et ce, aux deux temps de mesure, pour déceler de potentiels problèmes de non-normalité. Les statistiques descriptives démontrent que toutes les données sont considérées comme étant normalement distribuées, avec des valeurs d'asymétrie entre -1.36 et 0.72 et de voussure comprises entre -1.05 et 1.93 (voir Tableau III), des données se situant en-dessous des limites de -3 et 3 étant généralement reconnues pour indiquer la normalité (Tabachnick & Fidell, 2013).

Tableau III

Statistiques descriptives des variables à l'étude

Variables	Temps 1					Temps 2				
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	Asymétrie	Voussure	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	Asymétrie	Voussure
Conflit travail→famille	735	2.91	1.05	0.18	-0.71	470	2.92	0.96	0.12	-0.61
Temps	735	3.07	1.33	0.04	-1.05	470	3.08	1.24	-0.09	-1.04
Effort	735	3.17	1.29	0.15	-0.83	470	3.17	1.22	0.27	-0.70
Comportement	735	2.48	1.18	0.45	-0.64	470	2.51	1.07	0.43	-0.46
Conflit famille→travail	735	2.40	0.90	0.37	-0.28	470	2.40	0.79	0.39	0.01
Temps	735	2.39	1.09	0.66	0.06	470	2.37	1.02	0.61	-0.19
Effort	735	2.39	1.05	0.55	-0.35	470	2.40	0.96	0.49	-0.35
Comportement	735	2.41	1.18	0.60	-0.35	470	2.45	1.05	0.72	0.42
Enrichissement travail→famille	735	3.45	0.88	-0.45	0.04	470	3.46	0.83	-0.59	0.38
Développement	735	3.47	0.91	-0.50	0.09	470	3.47	0.84	-0.61	0.58
Affects	735	3.32	0.99	-0.37	-0.27	470	3.33	0.94	-0.43	-0.21
Capital	735	3.55	0.98	-0.68	0.09	470	3.59	0.93	-0.67	0.24
Enrichissement famille→travail	735	3.46	0.76	-0.48	0.61	470	3.53	0.71	-0.27	0.21
Développement	735	3.41	0.93	-0.37	0.01	470	3.46	0.83	-0.21	-0.09
Affects	735	3.82	0.83	-0.79	0.86	470	3.91	0.80	-0.81	0.83
Capital	735	3.16	0.90	-0.25	-0.18	470	3.22	0.82	0.01	-0.20
Épuisement professionnel	735	3.00	1.08	0.50	-0.02	470	3.04	1.01	0.19	-0.43
Fatigue physique	735	3.40	1.34	0.40	-0.40	470	3.38	1.26	0.31	-0.48
Épuisement émotionnel	735	2.62	1.09	0.63	0.09	470	2.73	1.09	0.45	-0.18

Variables	Temps 1					Temps 2				
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	Asymétrie	Voussure	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	Asymétrie	Voussure
Lassitude cognitive	735	2.76	1.14	0.71	0.18	470	2.80	1.07	0.49	-0.14
Bien-être psychologique au travail	735	3.85	0.82	-0.90	0.69	470	3.79	0.80	-0.85	0.64
Adéquation interpersonnelle	735	4.04	0.93	-1.35	1.73	470	3.92	0.99	-1.27	1.57
Épanouissement au travail	735	3.64	1.19	-1.07	0.64	470	3.64	1.16	-1.11	0.73
Sentiment de compétence	735	4.32	0.70	-1.36	1.93	470	4.28	0.67	-0.98	0.77
Reconnaissance perçue	735	3.42	1.20	-0.84	0.23	470	3.33	1.19	-0.75	-0.03
Volonté d'engagement	735	3.79	1.00	-1.01	0.92	470	3.77	0.96	-0.97	0.89
Désirabilité sociale	735	0.74	0.17	-0.71	0.27	470	0.73	0.18	-0.67	0.13

Homoscédasticité et linéarité des relations bivariées

L'homoscédasticité et la linéarité sont deux postulats importants lorsque désirons effectuer des modèles basés sur les régressions. Afin de vérifier l'homoscédasticité des données, nous avons procédé à un examen visuel des diagrammes de nuages de points entre les valeurs des résiduels prédits et des résiduels observés de chaque variable afin de s'assurer de l'homogénéité des variances des résiduels (Tabachnick & Fidell, 2013). Les résiduels doivent être distribués normalement autour de la ligne de régression pour chaque variable (Tabachnick & Fidell, 2013). L'examen visuel de chaque diagramme nous amène à conclure à la présence d'homoscédasticité. Afin de s'assurer de la linéarité des relations bivariées des variables à l'étude, nous avons fait un examen visuel des nuages de points des données de chaque paire de variables. Les nuages de points des diagrammes semblaient se former le long d'une ligne droite sous une forme linéaire (Tabachnick & Fidell, 2013). Cette analyse nous amène à conclure que toutes les relations bivariées paraissent linéaires.

Vérification de l'absence de multicollinéarité et de singularité

Afin de s'assurer que les variables à l'étude ne soient pas trop fortement corrélées entre elles, nous avons vérifié l'absence de multicollinéarité et de singularité. Lorsque qu'il y a présence de multicollinéarité entre des variables, les erreurs d'estimation augmentent et il est alors difficile d'obtenir des résultats statistiquement significatifs lors des analyses principales (Field, 2015). La singularité indique que les concepts ont une relation presque parfaite et que ce qu'ils mesurent est probablement la même chose (Tabachnick & Fidell, 2013). Deux

analyses ont été réalisées : des corrélations bivariées et une régression pour calculer l'inflation de la variance.

Pour effectuer la première analyse, nous avons calculé les corrélations bivariées entre les différentes variables d'intérêt et leurs dimensions aux temps 1 et 2, ainsi qu'avec la désirabilité sociale, qui n'était mesurée qu'au temps 1. Les corrélations supérieures à .90 indiquent un problème de singularité et celles de plus de .70 indiquent la possibilité de multicollinéarité (Tabachnick & Fidell, 2013). Nous avons trouvé des corrélations entre les différentes variables d'intérêt et leurs dimensions se situant en dessous de .70 ($.02 \leq r \leq .69$), à l'exception des relations entre le conflit travail-famille et le conflit famille-travail au temps 1, corrélées à $r = .73$ (voir Tableau IV). Pour s'assurer de l'absence de multicollinéarité, nous avons également vérifié le facteur d'inflation de la variance (FIV) pour chacune des variables d'intérêt par le biais d'une analyse de régression linéaire, et ce, tant au T1 qu'au T2. Le FIV représente le pourcentage de variance d'un prédicteur expliqué par d'autres prédicteurs. Le FIV indique un potentiel problème de multicollinéarité lorsqu'il dépasse 5 (Martin & Bridgmon, 2012; Rogerson, 2001). Les valeurs du FIV se situant entre 1.11 et 5, nous considérons que les données ne sont pas affectées par la multicollinéarité dans cette étude.

Tableau IV

Matrice de corrélations

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Temps 1 (T1)																											
1. Désirabilité sociale T1																											
2. Conflit travail→famille T1																											
3. Temps travail→famille T1																											
4. Effort travail→famille T1																											
5. Comportement travail→famille T1																											
6. Conflit famille→travail T1																											
7. Temps famille→travail T1																											
8. Effort famille→travail T1																											
9. Comportement famille→travail T1																											
10. Enrichissement travail→famille T1																											
11. Développement travail→famille T1																											
12. Affects travail→famille T1																											
13. Capital travail→famille T1																											
14. Enrichissement famille→travail T1																											
15. Développement famille→travail T1																											
16. Affects famille→travail T1																											
17. Efficacité famille→travail T1																											
18. Épuisement professionnel T1																											
19. Fatigue physique T1																											
20. Épuisement émotionnel T1																											
21. Lassitude cognitive T1																											
22. Bien-être psychologique T1																											
23. Adéquation interpersonnelle T1																											
24. Épanouissement au travail T1																											
25. Sentiment de compétence T1																											
26. Reconnaissance perçue T1																											
27. Volonté d'engagement T1																											

Note. Tous les coefficients supérieurs à .12 sont significatifs à $p < .01$ et ceux entre .09 à .11 sont significatifs à $p < .05$.

Matrice de corrélations (suite)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Temps 2 (T2)																											
28. Conflit travail →famille T2	-.21	.69	.61	.63	.51	.49	.40	.34	.43	-.37	-.32	-.35	-.34	-.24	-.15	-.24	-.23	.48	.45	.41	.39	-.33	-.32	-.24	-.20	-.34	-.21
29. Temps travail→famille T2	-.15	.58	.67	.41	.32	.33	.32	.22	.25	-.25	-.21	-.25	-.23	-.11	-.06	-.11	-.10	.30	.30	.23	.24	-.21	-.17	-.16	-.09	-.23	-.15
30. Effort travail→famille T2	-.17	.60	.41	.68	.38	.39	.32	.10	.31	-.30	-.28	-.30	-.25	-.20	-.13	-.20	-.18	.50	.48	.39	.41	-.29	-.30	-.19	-.17	-.32	-.15
31. Comportement travail→famille T2	-.21	.57	.39	.43	.59	.48	.33	.29	.50	-.36	-.30	-.31	-.37	-.30	-.19	-.30	-.30	.36	.31	.38	.31	-.32	-.31	-.25	-.23	-.29	-.21
32. Conflit famille →travail T2	-.16	.51	.35	.42	.48	.64	.55	.53	.46	-.31	-.28	-.27	-.29	-.25	-.11	-.31	-.24	.36	.29	.32	.35	-.30	-.28	-.22	-.25	-.27	-.17
33. Temps famille→travail T2	-.03	.33	.24	.27	.30	.52	.62	.41	.24	-.16	-.15	-.13	-.15	-.13	-.01	-.20	-.13	.26	.22	.20	.27	-.16	-.12	-.12	-.18	-.13	-.11
34. Effort famille→travail T2	-.20	.38	.28	.32	.32	.52	.40	.59	.28	-.18	-.17	-.18	-.16	-.16	-.06	-.21	-.13	.34	.28	.25	.35	-.21	-.20	-.16	-.16	-.20	-.11
35. Comportement famille→travail T2	-.14	.47	.29	.38	.50	.45	.26	.26	.53	-.37	-.33	-.32	-.36	-.31	-.18	-.30	-.30	.25	.19	.31	.22	-.32	-.34	-.24	-.22	-.30	-.17
36. Enrichissement travail →famille T2	.11	-.35	-.24	-.35	-.27	-.26	-.18	-.17	-.27	.63	.61	.57	.54	.36	.29	.31	.32	-.39	-.39	-.37	-.25	.59	.42	.57	.30	.53	.48
37. Développement travail→famille T2	.09	-.30	-.20	-.31	-.23	-.24	-.15	-.17	-.24	.58	.61	.51	.46	.30	.24	.27	.24	-.35	-.35	-.32	-.23	.58	.39	.58	.29	.52	.47
38. Affects travail→famille T2	.14	-.36	-.25	-.36	-.26	-.26	-.19	-.17	-.26	.59	.57	.58	.45	.34	.27	.28	.30	-.39	-.40	-.36	-.26	.58	.44	.55	.30	.51	.47
39. Capital travail→famille T2	.05	-.32	-.23	-.30	-.26	-.23	-.16	-.13	-.24	.58	.51	.48	.60	.38	.30	.30	.36	-.32	-.31	-.34	-.20	.47	.33	.43	.23	.42	.40
40. Enrichissement famille →travail T2	.05	-.14	-.02	-.14	-.20	-.12	-.05	-.06	-.21	.25	.20	.19	.30	.54	.51	.42	.45	-.19	-.14	-.17	-.21	.21	.18	.16	.16	.18	.18
41. Développement famille→travail T2	.02	-.08	-.05	-.07	-.14	-.04	-.09	-.05	-.16	.18	.13	.15	.22	.48	.52	.31	.38	-.14	-.13	-.10	-.15	.15	.11	.12	.11	.14	.13
42. Affects famille→travail T2	.08	-.14	-.03	-.12	-.20	-.19	-.07	-.14	-.23	.20	.19	.15	.22	.45	.37	.48	.33	-.18	-.12	-.15	-.23	.21	.20	.15	.17	.17	.16
43. Efficacité famille→travail T2	.02	-.14	-.03	-.17	-.17	-.09	-.02	-.02	-.17	.26	.20	.20	.32	.48	.42	.32	.47	-.17	-.12	-.19	-.17	.19	.16	.14	.14	.16	.18
44. Épuisement professionnel T2	-.26	.47	.32	.52	.30	.35	.29	.28	.26	-.35	-.32	-.38	-.26	-.23	-.16	-.21	-.21	.70	.66	.49	.62	-.38	-.32	-.32	-.30	-.33	-.27
45. Fatigue physique T2	-.20	.46	.33	.53	.27	.30	.26	.25	.22	-.35	-.32	-.39	-.26	-.21	-.17	-.19	-.20	.67	.70	.40	.54	-.35	-.27	-.30	-.22	-.32	-.26
46. Épuisement émotionnel T2	-.23	.35	.22	.35	.29	.29	.20	.22	.27	-.31	-.29	-.30	-.25	-.18	-.09	-.17	-.19	.45	.35	.54	.37	-.40	-.41	-.31	-.26	-.35	-.24
47. Lassitude cognitive T2	-.25	.36	.24	.41	.25	.32	.29	.27	.21	-.22	-.20	-.25	-.16	-.18	-.12	-.18	-.16	.62	.54	.40	.65	-.26	-.19	-.21	-.3	-.21	-.18
48. Bien-être psychologique T2	.24	-.34	-.26	-.33	-.23	-.27	-.17	-.22	-.26	.48	.48	.44	.38	.28	.19	.25	.26	-.38	-.35	-.39	-.28	.75	.56	.65	.47	.67	.60
49. Adéquation interpersonnelle T2	.22	-.31	-.21	-.34	-.21	-.25	-.13	-.18	-.27	.38	.37	.35	.32	.25	.17	.24	.24	-.31	-.24	-.45	-.21	.57	.69	.42	.28	.52	.31
50. Épanouissement au travail T2	.20	-.24	-.20	-.24	-.15	-.18	-.14	-.14	-.16	.41	.44	.39	.29	.23	.18	.21	.20	-.31	-.32	-.25	-.23	.63	.35	.69	.39	.51	.49
51. Sentiment de compétence T2	.19	-.22	-.15	-.19	-.21	-.25	-.18	-.20	-.21	.22	.23	.20	.18	.19	.13	.20	.15	-.28	-.21	-.22	-.30	.44	.26	.34	.59	.31	.34
52. Reconnaissance perçue T2	.20	-.34	-.26	-.34	-.24	-.25	-.15	-.21	-.24	.50	.51	.45	.41	.25	.16	.23	.26	-.35	-.34	-.35	-.25	.70	.55	.58	.38	.70	.54
53. Volonté d'engagement T2	.18	-.23	-.21	-.21	-.14	-.17	-.08	-.15	-.18	.33	.32	.32	.28	.17	.14	.13	.16	-.27	-.27	-.26	-.18	.59	.33	.48	.35	.47	.69

Note. Tous les coefficients supérieurs à .12 sont significatifs à $p < .01$ et ceux entre .09 à .11 sont significatifs à $p < .05$.

Matrice de corrélations (suite)

Variables	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	
28. Conflit travail→famille T2																											
29. Temps travail→famille T2	.83																										
30. Effort travail→famille T2	.83	.54																									
31. Comportement travail→famille T2	.77	.45	.47																								
32. Conflit famille→travail T2	.67	.48	.52	.66																							
33. Temps famille→travail T2	.48	.41	.39	.37	.81																						
34. Effort famille→travail T2	.47	.33	.41	.40	.79	.55																					
35. Comportement famille→travail T2	.62	.38	.41	.55	.73	.35	.33																				
36. Enrichissement travail→famille T2	-.43	-.30	-.36	-.40	-.38	-.25	-.23	-.40																			
37. Développement travail→famille T2	-.37	-.26	-.33	-.33	-.34	-.21	-.22	-.37	.94																		
38. Affects travail→famille T2	-.43	-.31	-.38	-.36	-.34	-.23	-.19	-.37	.93	.69																	
39. Capital travail→famille T2	-.39	-.28	-.29	-.41	-.36	-.24	-.21	-.37	.89	.65	.71																
40. Enrichissement famille→travail T2	-.17	-.05	-.13	-.27	-.18	-.04	-.13	-.24	.40	.33	.35	.43															
41. Développement famille→travail T2	-.09	-.02	-.06	-.14	-.05	-.05	-.04	-.12	.29	.23	.27	.31	.86														
42. Affects famille→travail T2	-.16	-.02	-.10	-.28	-.24	-.10	-.20	-.26	.37	.33	.32	.37	.86	.59													
43. Efficacité famille→travail T2	-.21	-.07	-.17	-.28	-.17	-.05	-.11	-.25	.38	.29	.32	.45	.89	.65	.66												
44. Épuisement professionnel T2	.61	.42	.63	.42	.46	.34	.40	.33	-.44	-.39	-.46	-.35	-.18	-.13	-.17	-.18											
45. Fatigue physique T2	.60	.44	.65	.36	.38	.29	.34	.26	-.42	-.38	-.45	-.33	-.13	-.10	-.10	-.13	.92										
46. Épuisement émotionnel T2	.42	.27	.40	.35	.39	.27	.31	.33	-.37	-.33	-.37	-.32	-.17	-.10	-.17	-.17	.70	.48									
47. Lassitude cognitive T2	.48	.32	.49	.37	.43	.32	.40	.29	-.32	-.29	-.35	-.25	-.20	-.14	-.18	-.18	.89	.69	.55								
48. Bien-être psychologique T2	-.41	-.31	-.35	-.35	-.37	-.24	-.27	-.37	.68	.67	.68	.53	.23	.16	.23	.21	-.47	-.42	-.46	-.35							
49. Adéquation interpersonnelle T2	-.37	-.24	-.35	-.31	-.34	-.20	-.23	-.37	.49	.45	.50	.40	.23	.14	.25	.21	-.39	-.31	-.52	-.27	.76						
50. Épanouissement au travail T2	-.30	-.24	-.24	-.27	-.27	-.18	-.18	-.27	.65	.67	.63	.47	.17	.12	.17	.14	-.39	-.37	-.34	-.29	.86	.51					
51. Sentiment de compétence T2	-.28	-.19	-.22	-.27	-.37	-.27	-.26	-.33	.38	.38	.38	.30	.14	.09	.16	.12	-.38	-.28	-.31	-.42	.67	.42	.53				
52. Reconnaissance perçue T2	-.41	-.31	-.37	-.32	-.33	-.20	-.24	-.33	.61	.60	.60	.48	.19	.13	.18	.19	-.39	-.37	-.39	-.25	.89	.65	.69	.47			
53. Volonté d'engagement T2	-.28	-.24	-.20	-.24	-.22	-.14	-.18	-.19	.55	.52	.55	.45	.18	.13	.16	.17	-.32	-.32	-.28	-.23	.80	.46	.65	.46	.64		

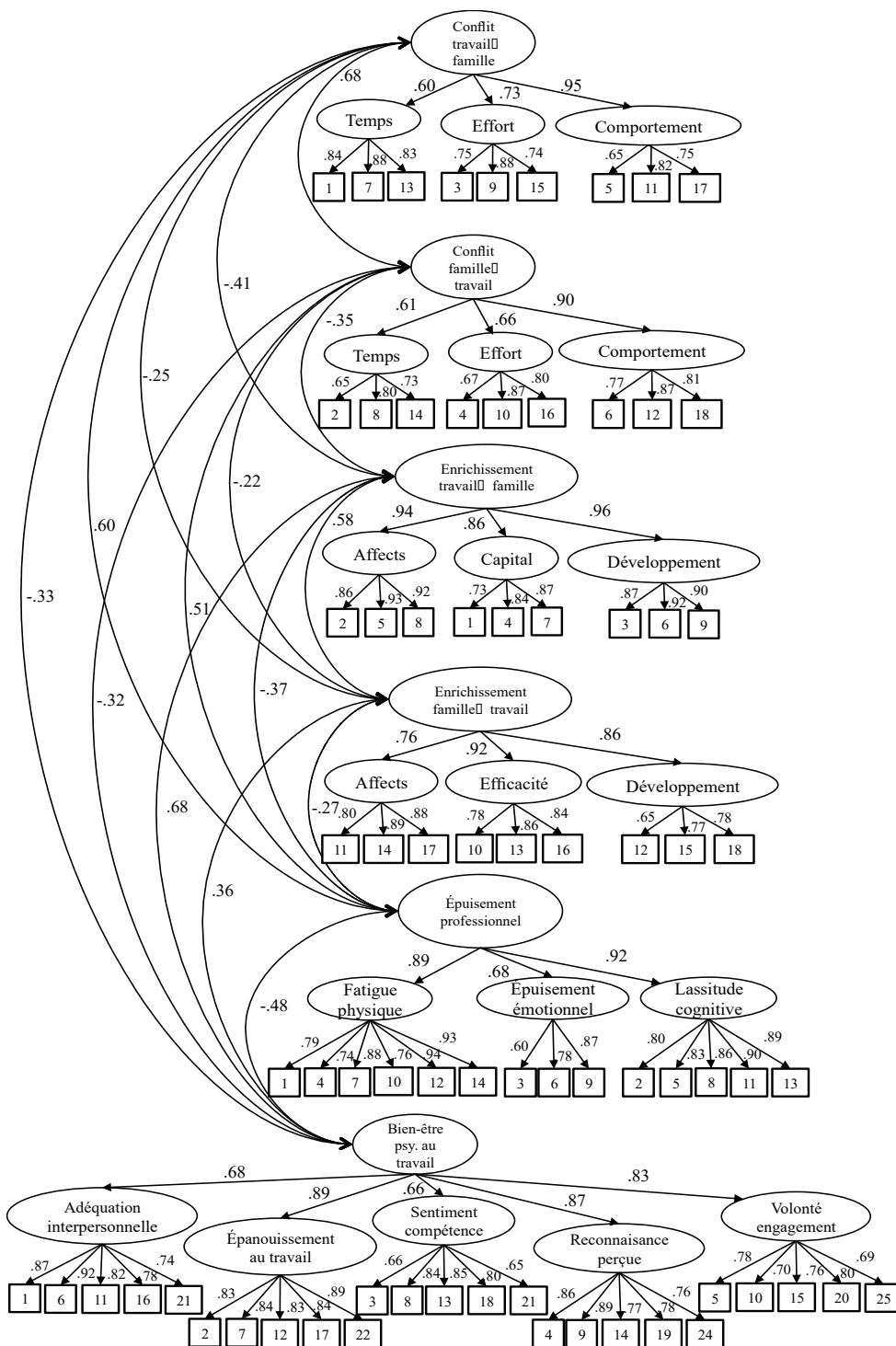
Note. Tous les coefficients supérieurs à .12 sont significatifs à $p < .01$ et ceux entre .09 à .11 sont significatifs à $p < .05$.

Analyses factorielles confirmatoires

En nous basant sur l'approche à deux étapes (Anderson & Gerbing, 1988), nous avons évalué l'adéquation du modèle de mesure aux données. Conformément au cadre théorique, nous avons spécifié un premier modèle de mesure de deuxième ordre à six facteurs (M_{m1}) (voir Figure 9). Le modèle représente les construits à l'étude sous forme de variables latentes de deuxième ordre, qui comprennent à leur tour les dimensions relatives à chacun de ces construits, spécifiées en tant que variables latentes de premier ordre, et les items mesurés pour chaque dimensions, qui constituent les variables observées. Ainsi, le modèle de mesure 1 représentait le conflit travail→famille (incluant le temps, l'effort et le comportement; trois items par dimension), le conflit famille→travail (incluant le temps, l'effort et le comportement; trois items par dimension), l'enrichissement travail→famille (incluant les affects, le capital et le développement; trois items par dimension), l'enrichissement famille→travail (incluant les affects, l'efficacité et le développement; trois items par dimension), l'épuisement professionnel (incluant la fatigue physique; cinq items, l'épuisement émotionnel; trois items et la lassitude cognitive; cinq items) et le bien-être psychologique au travail (incluant l'adéquation interpersonnelle, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence, la reconnaissance perçue et la volonté d'engagement; cinq items par dimension).

Figure 9

Modèle de mesure à six facteurs de deuxième ordre (M_{m1})



Note. Les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. $N = 735$

Le M_{m1} présente une adéquation acceptable aux données ($\chi^2 (2665) = 7167.28$; $\chi^2/dl = 2.69$; CFI = .90; TLI = .90; GFI = .78; SRMR = .05; RMSEA = .05 [.05; .05]). Toutefois, le χ^2/dl , le TLI et GFI sont légèrement en deçà des seuils recommandés. Les paramètres du modèle sont tous statistiquement significatifs ($p < .001$) et les coefficients, plausibles. La majorité des résiduels standardisés des covariances se situent en-dessous de 2.58, à l'exception de cinq résiduels. Dans l'ensemble, ce modèle semble bien représenter les données.

Ce modèle a été contrasté à un deuxième modèle de mesure (M_{m2}). Nous avons conduit une analyse factorielle confirmatoire où toutes les variables observées (items) des construits latents ont été combinées sous un facteur latent global. Ce test unique de Harman (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003) permet de vérifier si la majorité de la variance peut être expliquée par un facteur général. Nous avons donc comparé ce modèle au M_{m1} afin de nous assurer de l'évaluation du modèle de mesure. Ce modèle présente une adéquation faible aux données ($\chi^2 (2680) = 10745.03$; $\chi^2/dl = 4.01$; CFI = .81; TLI = .81; GFI = .68; SRMR = .12; RMSEA = .06 [.06; .07]). Les indices de comparaison du modèle (AIC = 11085.03, CAIC = 12037.01, ECVI = 15.02 et BIC = 11867.01) sont beaucoup plus élevés que pour le M_{m1} , indiquant que ce modèle représente moins bien les données que le M_{m1} . Notons toutefois que les paramètres sont tous significatifs ($p < .001$) et les coefficients plausibles. Vingt-huit résiduels standardisés de covariances sur 2738 se situent au-dessus du seuil recommandé de 2.58. Considérant la piètre adéquation du M_{m2} aux données, ce modèle n'a pas été retenu.

Tableau V

Indices d'adéquation statistique des modèles testés

Modèles	<i>dl</i>	χ^2 (<i>N</i> = 735)	χ^2/dl	CFI	TLI	GFI	SRMR	RMSEA [C.I.]	AIC	CAIC	ECVI	BIC
M _{m1} : 6 facteurs de deuxième ordre	2665	7167.28**	2.69	.90	.90	.78	.05	.05 [.05; .05]	7537.28	8573.25	10.27	8388.25
M _{m2} : 1 facteur de deuxième ordre	2680	10745.03**	4.01	.81	.81	.68	.12	.06 [.06; .07]	11085.03	12037.01	15.02	11867.01
M _{m3} : 5 facteurs de deuxième ordre	2670	7965.02**	2.98	.88	.87	.76	.09	.05 [.05; .05]	8325.02	9332.99	11.34	9152.99
M _{m4} : 4 facteurs de deuxième ordre	2674	7730.64**	2.89	.88	.88	.76	.07	.05 [.05; .05]	8082.64	9068.21	11.01	8892.21
M _{m5} : 3 facteurs de deuxième ordre	2677	8495.19**	3.17	.86	.86	.74	.10	.05 [.05; .06]	8841.19	9809.97	12.05	9636.97

Note. GFI = Goodness-of-Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root-Mean-Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; AIC = Akaike's Informational Criterion; CAIC = Consistent AIC; ECVI = Expected Cross-Validation Index; BIC = Bayesian Information Criterion.

***p* < .001

Enfin, nous avons conduit trois autres analyses factorielles confirmatoires pour nous assurer de la validité du modèle de mesure à six facteurs. Nous l'avons comparé à trois autres modèles : un modèle à cinq facteurs de deuxième ordre, un modèle à quatre facteurs de deuxième ordre et un dernier modèle à trois facteurs de deuxième ordre.

Puisque la santé est un concept bidimensionnel (Keyes, 2005; Westerhof & Keyes, 2009) qui inclut l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique (p. ex. : Achille, 2003; Massé et al., 1998), nous avons également testé un modèle à cinq facteurs (M_{m3}), où les trois dimensions de l'épuisement professionnel et les cinq dimensions du bien-être psychologique étaient combinées sous un construit latent de santé psychologique au travail de deuxième ordre. Tout comme le M_{m1} , il comprend également les quatre construits latents de deuxième ordre des types de conflits (conflit travail→famille et conflit famille→travail) et des types d'enrichissement (enrichissement travail→famille et enrichissement famille→travail). Le modèle présente une adéquation acceptable, $\chi^2(2670) = 7965.02$; $\chi^2/dl = 2.98$; CFI = .88; TLI = .87; GFI = .76; SRMR = .09; RMSEA = .05 [.05; .05]). Le CFI, le TLI et GFI sont toutefois en-dessous des seuils recommandés et sont plus faibles que ceux du M_{m1} . Le χ^2/dl est également moins satisfaisant que les autres modèles. En ce qui concerne les indices de comparaison du modèle (AIC = 8325.02, CAIC = 9332.99, ECVI = 11.34 et BIC = 9152.99), ils sont plus grands que ceux du M_{m1} . Ceci implique que le M_{m3} détiendrait une moins bonne adéquation aux données que le M_{m1} , car une valeur plus basse indique que le modèle reflète une meilleure adéquation du modèle aux données. Tout comme le M_{m1} , les paramètres sont tous significatifs ($p < .001$) et les coefficients plausibles. Toutefois, 10 résiduels standardisés de covariances sur 2738 se situent au-dessus du seuil recommandé de 2.58. Le M_{m1} semble mieux refléter le modèle de mesure que le M_{m3} . Bien que le M_{m3} présente une adéquation

similaire, il reste que ce modèle dans l'ensemble n'est pas préférable au M_{m1} . Conséquemment, ce modèle n'a pas été retenu.

Dans la littérature actuelle, la double modalité du conflit et de l'enrichissement « travail→famille » et « famille→travail » est soulignée comme un aspect important dans ces construits. Nous avons donc comparé le M_{m1} à un modèle alternatif à quatre facteurs de deuxième ordre (M_{m4}), où la double modalité du conflit et de l'enrichissement « travail→famille » et « famille→travail » a été combinée en deux construits latents de deuxième ordre de conflit travail-famille et d'enrichissement travail-famille. L'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail y étaient définis comme deux construits latents de deuxième ordre, tout comme dans le M_{m1} . Le modèle présente une adéquation acceptable aux données ($\chi^2 (2674) = 7730.64$; $\chi^2/dl = 2.89$; CFI = .88; TLI = .88; GFI = .76; SRMR = .07; RMSEA = .05 [.05; .05]). Ce modèle est très similaire au M_{m3} , où le CFI, le TLI et GFI sont en-dessous des seuils recommandés et sont plus faibles que ceux du M_{m1} . Les indices de comparaison du modèle (AIC = 8082.64, CAIC = 9068.21, ECVI = 11.01 et BIC = 8892.21) semblent indiquer une moins bonne adéquation que le M_{m1} et le M_{m3} avec des valeurs plus élevées. Tout comme pour les modèles précédents, les paramètres sont tous significatifs ($p < .001$) et les coefficients plausibles. Toutefois, 22 résiduels standardisés de covariances sur 2738 se situaient au-dessus du seuil recommandé de 2.58, soit beaucoup plus que dans les modèles M_{m1} et M_{m3} . Conséquemment, le M_{m4} ne semble pas mieux représenter les données que le M_{m1} et le M_{m3} et n'a pas été retenu.

Nous avons testé un dernier modèle de mesure, comprenant trois facteurs latents de deuxième ordre plus généraux (conflit travail-famille, enrichissement travail-famille et santé

psychologique au travail) (M_{m5}). Celui-ci présente une adéquation acceptable aux données ($\chi^2(2677) = 8495.19$; $\chi^2/dl = 3.17$; CFI = .86; TLI = .86; GFI = .74; SRMR = .10; RMSEA = .05 [.05; .06]), bien que plus faible que pour le M_{m1} , le M_{m3} et le M_{m4} . Le chi-carré normé, le SRMR et le RMSEA sont plus élevés que le seuil recommandé, et le CFI, TLI et GFI sont plus faibles que les seuils recommandés. Les indices de comparaison du modèle (AIC = 8841.19, CAIC = 9809.97, ECVI = 12.05 et BIC = 9636.97) sont plus élevés que ceux du M_{m1} et M_{m2} . Les paramètres sont tous significatifs ($p < .001$) et les coefficients plausibles. Toutefois, 23 résiduels standardisés de covariances sur 2738 se situent au-dessus du seuil recommandé de 2.58. De plus, à la lumière des indices d'adéquation, ce modèle ne semble pas mieux représenter les données que celui du M_{m1} , du M_{m3} et du M_{m4} . Conséquemment, le M_{m5} ne semble pas mieux représenter les données que les précédents modèles et n'a pas été retenu.

En somme, le M_{m1} est le modèle qui détient les probabilités les plus élevées d'être reproductible avec d'autres échantillons. Nous avons donc retenu ce modèle de mesure à six facteurs de deuxième ordre (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail, épuisement professionnel et bien-être psychologique au travail) pour les analyses subséquentes afin de préserver la spécificité des variables.

Vérification de la validité et fidélité des construits

Validité convergente

Basée sur l'analyse factorielle confirmatoire du modèle de mesure à six facteurs retenu (M_{ml}), tous les instruments de mesure utilisés dans cette étude font preuve de validité convergente. La majorité des paramètres des items et dimensions (voir Figure 9) de chaque construit se situaient au-dessus ou près du seuil recommandé de .70 (Kline, 2011): conflit travail→famille ($.65 \leq \beta \leq .95$), conflit famille→travail ($.61 \leq \beta \leq .90$), enrichissement travail→famille ($.73 \leq \beta \leq .96$), enrichissement famille→travail ($.65 \leq \beta \leq .92$), épuisement professionnel ($.60 \leq \beta \leq .94$), et bien-être psychologique au travail ($.66 \leq \beta \leq .92$), ce qui indique une validité convergente satisfaisante. Puis, les indices de variance moyenne extraite (AVE) pour les construits latents de deuxième ordre sont satisfaisants ($.54 \leq AVE \leq .85$; voir Tableau VI), soit plus élevé que le seuil recommandé de .50 (Hair et al., 2010). Nous pouvons conclure que la validité convergente des construits latents est adéquate.

Tableau VI

Indices de validité et de fidélité

Variables	AVE	MSV	CR
1. Conflit travail →famille	.72	.53	.83
2. Conflit famille→travail	.54	.53	.77
3. Enrichissement travail→famille	.85	.46	.95
4. Enrichissement famille→travail	.72	.33	.89
5. Épuisement professionnel	.70	.36	.87
6. Bien-être psychologique au travail	.63	.46	.89

Note. CR= Composite Reliability ; AVE = Average Variance Extracted; MSV = Maximum Shared Variance. $N = 735$

Validité discriminante

Plusieurs preuves soutiennent la validité discriminante des mesures utilisées dans cette étude. À l'aide d'analyse factorielle confirmatoire du modèle de mesure, nous avons évalué les coefficients des covariances entre les construits latents de deuxième ordre et calculer les indices de la variance maximale partagée (MSV). Tous les coefficients des covariances entre les construits latents sont inférieures au seuil recommandé de $.70$ ($-.22 \leq \beta \leq .68$; voir Figure 9). S'en suit le calcul de tous les MSV des construits latents ($.33 \leq MSV \leq .53$). Afin d'avoir une validité discriminante, les MSV doivent être inférieurs aux AVE correspondant de chacun des construits latents (voir Tableau VI). En respect des recommandations pour les indicateurs ci-dessus, nous concluons que chaque mesure utilisée dans notre étude démontre une validité discriminante satisfaisante.

Fidélité des construits

Tout comme dans les études antérieures, les instruments utilisés ont tous fait preuve d'une cohérence interne acceptable dans la présente étude. Avec les données de l'étude, toutes les valeurs des alphas de Cronbach sont satisfaisantes ($.71 \leq \alpha \leq .95$; voir le Tableau VII).

Tableau VII

Coefficients de cohérence interne

Variables	<i>Alphas de Cronbach</i>	
	<i>T1 (N = 735)</i>	<i>T2 (N = 470)</i>
Conflit travail-famille	.88	.87
Temps	.89	.88
Effort	.83	.84
Comportement	.78	.77
Conflit famille-travail	.86	.84

Variables	<i>Alphas de Cronbach</i>	
	<i>T1 (N = 735)</i>	<i>T2 (N = 470)</i>
Temps	.76	.79
Effort	.81	.80
Comportement	.85	.83
Enrichissement travail-famille	.95	.93
Développement	.92	.91
Affects	.93	.92
Capital	.86	.83
Enrichissement famille-travail	.89	.90
Développement	.71	.71
Affects	.89	.88
Efficacité	.86	.83
Épuisement professionnel	.95	.94
Fatigue physique	.93	.92
Épuisement émotionnel	.78	.78
Lassitude cognitive	.93	.93
Bien-être psychologique au travail	.95	.95
Adéquation interpersonnelle	.92	.92
Épanouissement dans le travail	.93	.93
Sentiment de compétence au travail	.87	.84
Reconnaissance perçue au travail	.90	.91
Volonté engagement au travail	.85	.84

Corroborant les coefficients alpha de Cronbach obtenus, grâce à l'analyse factorielle confirmatoire issu du modèle de mesure à six facteurs (M_{m1}), tous les indices de fidélité composite (CR) calculés des construits latents de deuxième ordre indiquent une bonne fidélité ($.77 \leq CR \leq .95$), supérieure au seuil de .70 généralement recommandée (voir Tableau VI).

Vérification de l'invariance des modèles de mesure à travers le temps

À l'aide d'analyses factorielles confirmatoires, nous avons vérifié si la structure factorielle des construits est stable à travers le temps. Pour chaque construit latent de deuxième ordre (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail, épuisement professionnel et bien-être psychologique au travail), nous avons fait une série de comparaisons entre deux modèles nichés représentant le construit au temps 1 et au temps 2 avec ses variables latentes de premier ordre (dimensions) et leurs variables observées (items). Le premier modèle était spécifié sans contrainte (M_{inv1}) et le second, avec une contrainte d'égalité (paramètres des variables, variances des variables et variances des termes d'erreur) entre les deux temps de mesure (M_{inv2} , M_{inv3} ou M_{inv4}). Pour chaque construit, nous n'avons trouvé aucune différence significative entre le modèle sans contrainte et celui avec une contrainte d'égalité au niveau des paramètres, des variances des variables et des termes d'erreur (voir VIII). Ces résultats suggèrent l'invariance des modèles de mesure sur un délai de six mois.

Tableau VIII

Comparaison des modèles d'invariance avec et sans contrainte d'égalité

Modèles	χ^2 (dl)	$\Delta\chi^2$ (Δdl)
Conflit travail→famille		
M_{inv1} - sans contrainte	417.39 (119)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	430.66 (127)	13.27 (8)

Modèles	χ^2 (dl)	$\Delta\chi^2$ (Δdl)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	433.65 (128)	16.26 (9)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	448.86 (140)	31.47 (21)
Conflit famille→travail		
M_{inv1} - sans contrainte	377.89 (119)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	384.72 (127)	6.83 (8)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	386.66 (128)	8.77 (9)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	406.43 (140)	28.54 (21)
Enrichissement travail→famille		
M_{inv1} - sans contrainte	503.60 (119)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	511.05 (127)	7.45 (8)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	511.72 (128)	8.12 (9)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	525.66 (140)	22.06 (21)
Enrichissement famille→travail		
M_{inv1} - sans contrainte	320.50 (119)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	331.03 (127)	10.53 (8)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	331.28 (128)	10.78 (9)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	349.34 (140)	28.84 (21)
Épuisement professionnel		

Modèles	χ^2 (dl)	$\Delta\chi^2$ (Δdl)
M_{inv1} - sans contrainte	1016.33 (329)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	1025.03 (340)	8.70 (11)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	1027.61 (341)	11.28 (12)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	1044.41(355)	28.08 (26)
Bien-être psychologique au travail		
M_{inv1} - sans contrainte	3691.16 (1139)	
M_{inv2} - saturations contrainte à égalité	3724.86 (1163)	33.70 (24)
M_{inv3} – variances des facteurs contrainte à égalité	3723.76 (1161)	32.60 (22)
M_{inv4} – variances des erreurs contrainte à égalité	3749.35 (1191)	58.20 (52)

Note. $\Delta\chi^2$ = Différence entre le χ^2 du modèle d'invariance avec contrainte et celui sans contrainte. Δdl = Différence de degré de liberté entre le modèle d'invariance avec contrainte et celui sans contrainte. Toutes les différences de chi-carré sont statistiquement non significatives ($.06 \leq p \leq .65$). $N = 470$

Vérification du biais de variance commune dû à la méthode

Afin de s'assurer que les réponses ne sont pas influencées par le biais de la variance commune, nous avons effectué un test de différence de chi-carré avec le modèle de mesure à six facteurs (M_{m1}), contraint à zéro et sans contrainte sur le plan de la désirabilité sociale. Le test n'a révélé aucune différence significative entre ces modèles ($\Delta\chi^2$ (105) = 120.81, $p = 0.139$) (voir Tableau IX). Nous concluons donc que la désirabilité sociale ne génère probablement pas de biais de la variance commune dû à la méthode, et conséquemment, cette variable n'a pas été considérée dans les analyses subséquentes.

Tableau IX

Test de différence de chi-carré du M_{m1}

Modèles comparés	χ^2 (<i>dl</i>)	$\Delta\chi^2$ (Δ <i>dl</i>)
Modèle sans contrainte	9431.63 (3601)	
Modèle contraint à 0	9552.44 (3706)	
		120.81 (105)

Note. $N = 735$

Analyses acheminatoires de modélisations par équations structurelles

Afin de répondre à la question de recherche portant sur la perspective de directionalité [classique, inversée ou réciproque] qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps, et aux hypothèses en découlant, nous avons réalisé une série d'analyses de modélisation par équations structurelles de type analyses acheminatoires. Utilisé comme modèle de base, un premier modèle dit de stabilité (M_1) modélise uniquement les effets autorégressifs des variables (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail, épuisement professionnel et bien-être psychologique au travail) du temps 1 au temps 2. Sur la base du M_1 , nous avons spécifié trois autres modèles, représentant chaque perspective de directionalité. Ainsi, nous avons spécifié le modèle de la perspective classique (M_2), où les variables de l'interface travail-famille (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail) au temps 1 sont liées par des effets croisés différés aux variables de santé psychologique au travail (épuisement professionnel et bien-être

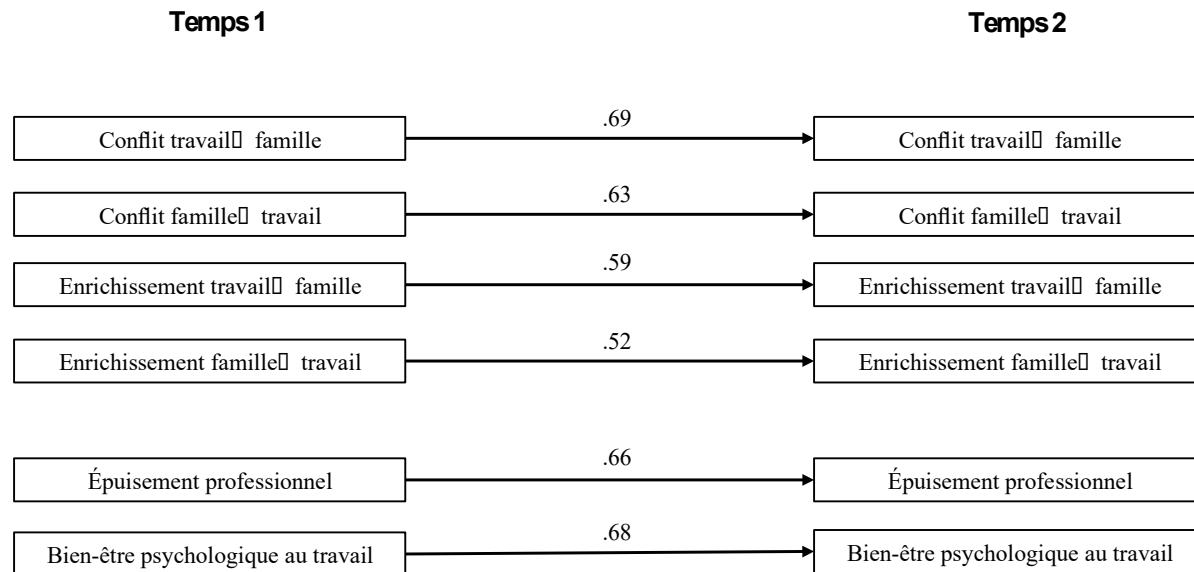
psychologique au travail) au temps 2. Le modèle de la perspective inversée (M₃) spécifie des effets croisés différés des variables de la santé psychologique au travail (épuiement professionnel et bien-être psychologique au travail) au temps 1 sur les variables de l'interface travail-famille (conflit travail→famille, conflit famille→travail, enrichissement travail→famille, enrichissement famille→travail) au temps 2. Enfin, le modèle de la perspective réciproque (M₄) intègre l'ensemble des modèles précédents et représente les liens du conflit travail→famille, du conflit famille→travail, de l'enrichissement travail→famille et de l'enrichissement famille→travail au temps 1 vers l'épuiement professionnel et le bien-être psychologique au travail au temps 2, et ceux de l'épuiement professionnel et du bien-être psychologique au temps 1 vers le conflit travail→famille, le conflit famille→travail, l'enrichissement travail→famille et l'enrichissement famille→travail au temps 2, tout en contrôlant les liens autorégressifs.

Modèle 1 : stabilité autorégressive

Le M₁ (voir Figure 10) présente une adéquation aux données partiellement acceptable (χ^2 (30) = 108.72; χ^2/dl = 3.62; CFI = .98; TLI = .95; GFI = .97; SRMR = .07; RMSEA = .08 [.06; .09]). Le χ^2/dl , le SRMR et le RMSEA, plus élevés, ne respectent pas les seuils recommandés, bien que les autres indices soient acceptables. Tous les paramètres autorégressifs étaient statistiquement significatifs et de force modérée ($.52 \leq \beta \leq .69$), indiquant que les variables d'intérêts sont relativement stables à travers le temps. Malgré tout, 16 résiduels standardisés de covariances sur 72 ne respectaient pas le seuil recommandé. Conséquemment, le M₁ ne semble pas représenter les données adéquatement.

Figure 10

Modèle 1 : Stabilité autorégressive



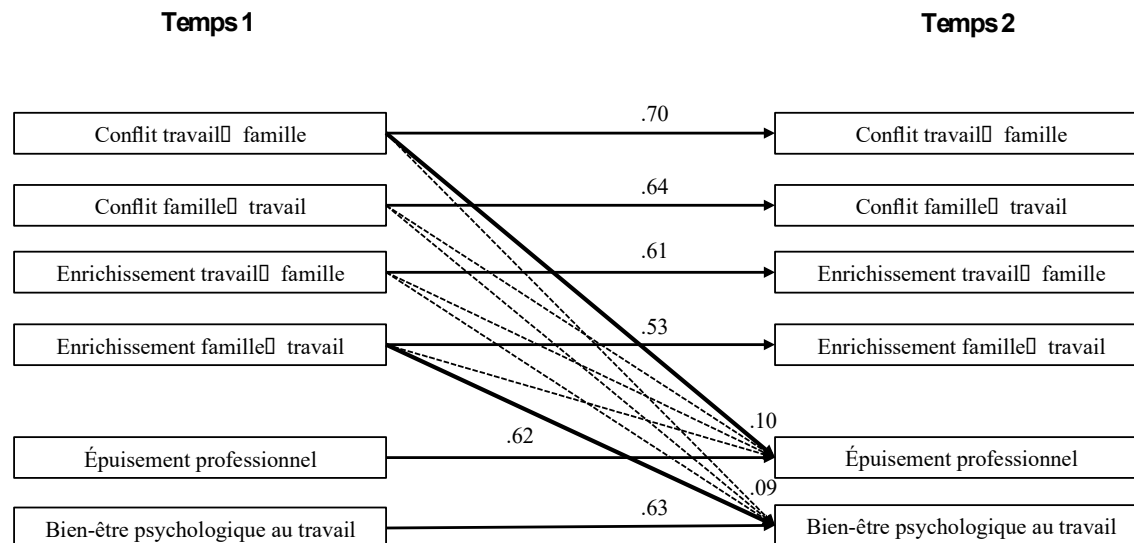
Note. Les covariances et les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. Tous les liens sont significatifs ($p < .001$).

Modèle 2 : perspective classique

Le M₂ (voir Figure 11) présente une adéquation aux données acceptable, ($\chi^2(22) = 91.81$; $\chi^2/dl = 4.17$; CFI = .98; TLI = .94; GFI = .97; SRMR = .06; RMSEA = .08 [.07; .10]). Le modèle présente un χ^2/dl et un RMSEA qui excèdent les seuils recommandés. Le TLI s'approche du seuil recommandé, sans toutefois l'atteindre. De plus, la majorité des liens croisés différés à travers le temps sont non statistiquement significatifs ($p > .05$). Il n'y a que deux liens croisés différés qui sont significatifs. Il s'agit du conflit travail→famille sur l'épuisement professionnel ($\beta = .10$) et de l'enrichissement famille→travail sur le bien-être psychologique au travail ($\beta = .09$), avec des coefficients plausibles bien que de faible ampleur. Neuf résiduels standardisés de covariances sur 72 ne respectent pas le seuil recommandé. Conséquemment, ce modèle ne semble pas représenter le mieux les données.

Figure 11

Modèle 2 : Perspective classique



Note. Les covariances et les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. Les liens autorégressifs et les liens croisés différés en gras sont significatifs, et les paramètres standardisés sont rapportés. Tous les coefficients supérieurs à .53 sont significatifs à $p < .001$, et ceux de .09 et .10 sont significatifs à $p < .05$.

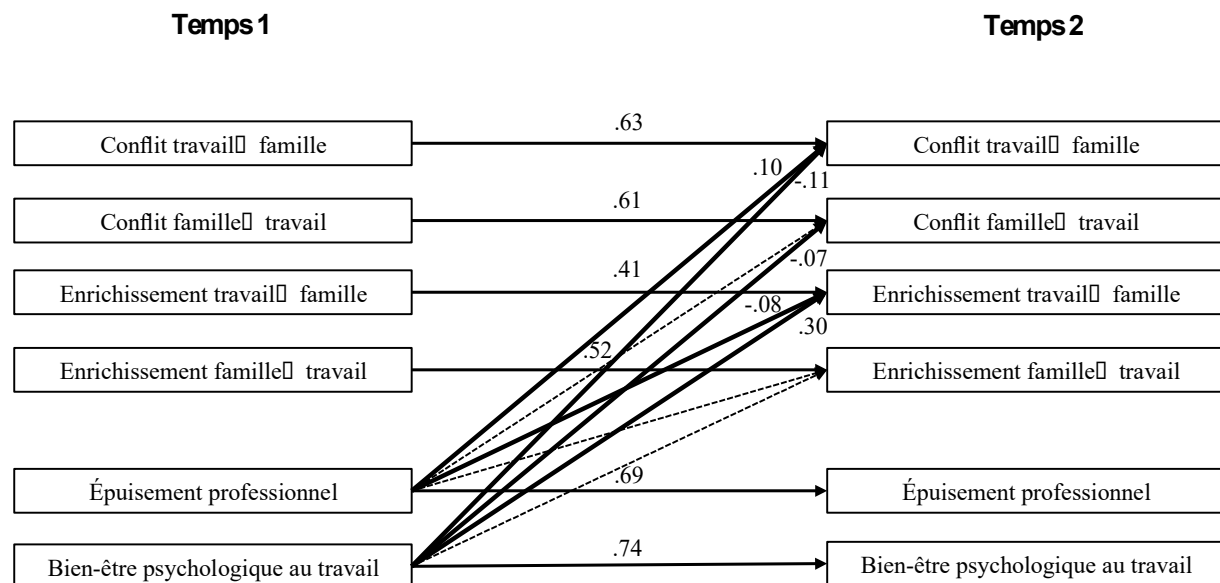
Modèle 3 : perspective inversée

Le M₃ (voir Figure 12) présente une bonne adéquation aux données ($\chi^2(22) = 37.45$; $\chi^2/dl = 1.70$; CFI = .99; TLI = .98; GFI = .99; SRMR = .03; RMSEA = .04 [.01; .06]). Tous les indices d'adéquation sont supérieurs aux seuils recommandés. De plus, la majorité des paramètres des liens croisés différés sont significatifs et de force faible à modérée ($-.07 \leq \beta \leq .30$), où la force est pour la plupart attendue. Trois liens croisés différés, allant de l'épuisement professionnel au temps 1 vers le conflit famille → travail et vers l'enrichissement famille → travail au temps 2, ainsi que du bien-être psychologique au travail au temps 1 vers l'enrichissement famille → travail au temps 2, se sont toutefois avérés non statistiquement significatifs. De plus, le modèle présente deux résiduels standardisés de covariances sur 72 au-

dessus du seuil recommandé, un résultat supérieur à ceux du M₁ et du M₂. Conséquemment, ce modèle semble présenter une bonne adéquation des données, bien que les liens spécifiques postulés par la perspective inversée ne semblent pas tous bien représenter les données empiriques dans cette étude.

Figure 12

Modèle 3 : Perspective inversée



Note. Les covariances et les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. Les liens autorégressifs et les liens croisés différés en gras sont significatifs, et les paramètres standardisés sont rapportés. Tous les coefficients supérieurs à .30 sont significatifs à $p < .001$, ceux entre .08 à .11 en valeur absolue sont significatifs à $p < .01$, et celui à $-.07$ à $p < .05$.

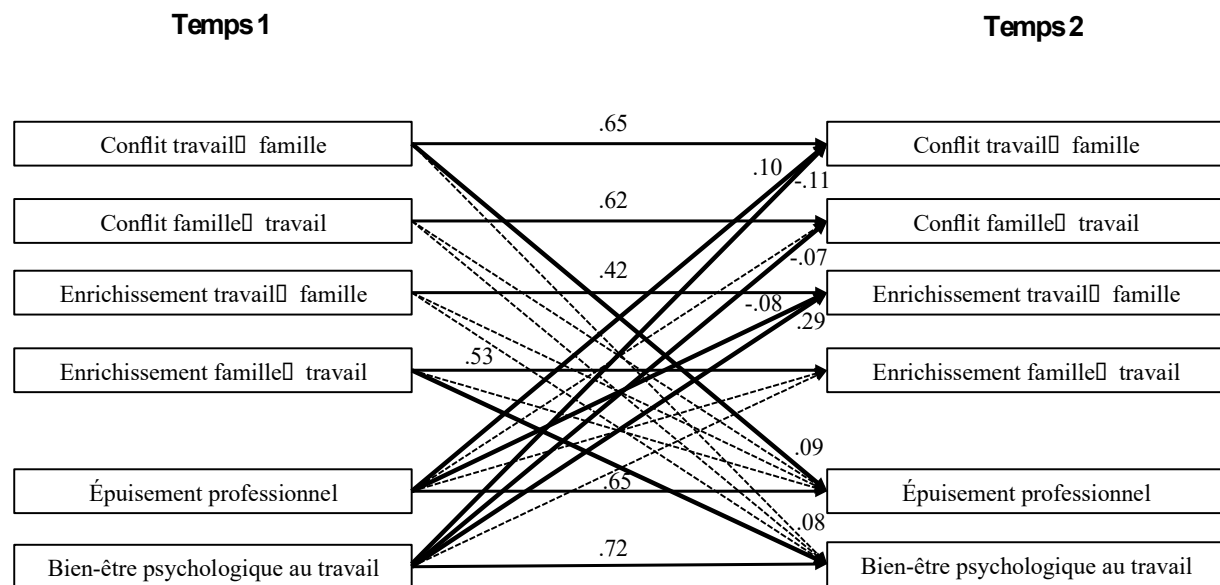
Modèle 4 : perspective réciproque

Le M₄ (voir Figure 13) présente une bonne adéquation aux données ($\chi^2 (14) = 22.09$; $\chi^2/dl = 1.58$; CFI = .99; TLI = .98; GFI = .99; SRMR = .02; RMSEA = .04 [.01; .06]). Tous les indices d'adéquation sont supérieurs aux seuils recommandés. Également, la majorité des liens croisés différés sont statistiquement significatifs et les coefficients plausibles ($.52 \leq \beta \leq .69$), à l'exception de neuf paramètres non significatifs ($p < .05$), suggérant que la réciprocity ne

s'applique pas à toutes les relations entre les variables d'intérêt. Les liens croisés différés significatifs sont le conflit travail→famille sur l'épuisement professionnel, et l'enrichissement famille→travail sur le bien-être psychologique au travail. Il y a également l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail sur le conflit travail→famille et sur l'enrichissement travail→famille, ainsi que le bien-être psychologique au travail sur le conflit famille→travail. Ce modèle ne présente aucun résiduel de covariances au-delà de 2.58, indiquant une prédiction plus précise. Conséquemment, ce modèle semble présenter une bonne adéquation des données, bien qu'il ne semble pas le plus parcimonieux.

Figure 13

Modèle 4 : Perspective réciproque



Note. Les covariances et les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. Les liens autorégressifs et les liens croisés différés en gras sont significatifs, et les paramètres standardisés sont rapportés. Tous les coefficients supérieurs à .29 sont significatifs à $p < .001$, ceux entre .08 à .11 en valeur absolue sont significatifs à $p < .01$, et celui à $-.07$ à $p < .05$.

Nous avons effectué une analyse comparative des quatre modèles (voir tableau X). Force est de constater que tant le M₃ que le M₄ présentent une bonne adéquation aux données.

Toutefois, les indices de comparaison du M₄ (AIC = 148.37; CAIC = 436.92; ECVI = .32 et BIC = 380.92) sont plus bas que ceux du M₃ (AIC = 150.10; CAIC = 479.92; ECVI = .32; BIC = 380.92), suggérant une meilleure adéquation du M₄. Lorsque nous comparons les modèles nichés au M₄, le M₁ est celui qui représente la plus grande amélioration statistiquement significative ($\Delta\chi^2(16) = 86.63, p < .001$), le M₂ présente une amélioration de l'adéquation aux données, statistiquement significative ($\Delta\chi^2(8) = 69.72; p < .001$), et le M₃ présente une plus légère amélioration, statistiquement significative ($\Delta\chi^2(8) = 15.36; p < .05$). Ainsi, nous pouvons conclure que le M₄ fournit la meilleure adéquation aux données. Toutefois, malgré l'amélioration du M₄ par rapport aux précédents, il ne représente pas les données de façon parcimonieuse en raison des différents liens non significatifs. Conséquemment, une respécification du modèle est souhaitable afin d'obtenir un modèle moins laborieux (Kelloway, 1998). Nous avons donc respécifié un cinquième modèle (M₅), en n'y intégrant que les paramètres significatifs du M₄. Cette respécification empirique est cohérente avec les théories existantes afin de répondre aux hypothèses de recherche.

Tableau X

Indices d'adéquations statistiques des modèles testés

Modèles	<i>dl</i>	χ^2 (<i>N</i> = 470)	χ^2/dl	CFI	TLI	GFI	SRMR	RMSEA [C.I.]	AIC	CAIC	ECVI	BIC	Comparaison	$\Delta\chi^2$ (Δdl)
M ₁	30	108.72**	3.62	.98	.95	.97	.07	.08 [.06; .09]	204.72	452.05	.44	404.05		
M ₂	22	91.81**	4.17	.98	.94	.97	.06	.08 [.07; .10]	203.81	492.36	.44	436.36	M ₂ -M ₁	16.91** (8)
M ₃	22	37.45**	1.70	.99	.98	.99	.03	.04 [.01; .06]	150.10	479.86	.32	415.86	M ₃ -M ₁	72.35** (8)
M ₄	14	22.09**	1.58	.99	.98	.99	.02	.04[.01; .06]	148.37	436.92	.32	380.92	M ₄ -M ₁	86.63** (16)
													M ₄ -M ₂	69.72**(8)
													M ₄ -M ₃	15.36*(8)
M ₅	23	33.84**	1.47	.99	.99	.99	.03	.03[.01; .05]	143.84	427.24	.31	372.24	M ₄ -M ₅	11.75 (9)

Note. GFI = Goodness-of-Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root-Mean-Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; AIC = Akaike's Informational Criterion; CAIC = Consistent AIC; ECVI = Expected Cross-Validation Index; BIC = Bayesian Information Criterion.

**p* < .05, ** *p* < .001

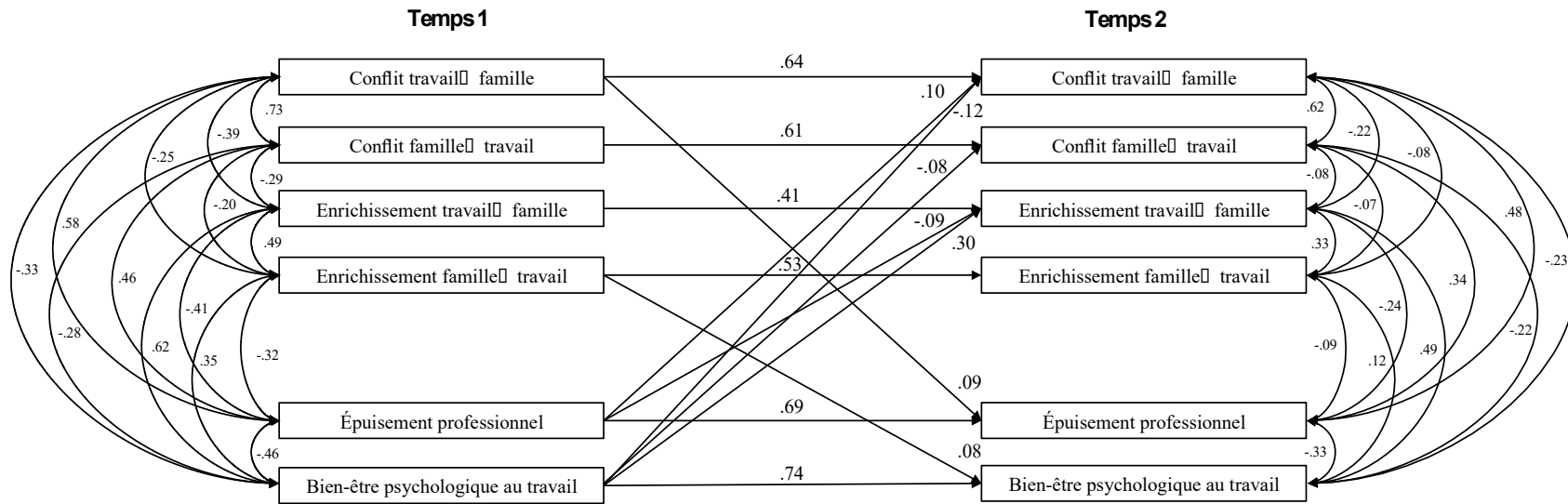
Modèle 5: perspective réciproque respécifiée

Étant donné que les modèles plus parcimonieux doivent être favorisés par rapport aux modèles plus complexes (Kelloway, 1998; Kline, 2016), nous avons testé un modèle réciproque respécifié (M₅) n'incluant que les paramètres croisés différés significatifs du M₄ (voir Figure 14). Le M₅ présente une bonne adéquation aux données (χ^2 (23) = 33.84; χ^2/dl = 1.47; CFI = .99; TLI = .98; GFI = .99; SRMR = .03; RMSEA = .03 [.01; .05]). Tous les indices présentent une excellente adéquation, dépassant les seuils recommandés. Bien que ce modèle ne représente pas une amélioration statistiquement significative de l'adéquation aux données en comparaison au M₄ ($\Delta\chi^2$ (9) = 11.75; $p > 0,05$), il offre une meilleure adéquation globale en termes de chi-carré normé (1.47) et de RMSEA (.03 [.01; .05]). Tous les liens croisés différés postulés sont statistiquement significatifs, et aucun résiduel standardisé de covariance ne dépasse la valeur recommandée. Ainsi, le M₅ est retenu à titre de solution finale, puisqu'il est celui présentant la meilleure adéquation aux données, tout en optimisant la parcimonie du modèle.

En ce qui a trait à la variance expliquée par le modèle, notons que 51 % de la variance du conflit travail→famille, 43 % de la variance du conflit famille→travail au temps 2, 45 % de la variance de l'enrichissement travail→famille et 28 % de la variance de l'enrichissement famille→travail sont expliqués par les variables du temps 1. À l'inverse, 48 % de la variance de l'épuisement professionnel et 54 % de la variance du bien-être psychologique au temps 2 sont expliqués par les variables du temps 1. La variance expliquée semble similaire pour la plupart des variables, sauf pour la variable de l'enrichissement famille→travail prédite.

Figure 14

Modèle 5 : Perspective réciproque respécifiée



Note. Tous les liens présentés sont significatifs. Tous les coefficients supérieurs à .20 sont significatifs à $p < .001$, ceux entre .10 à .12 sont significatifs à $p < .01$, et celui de .07 à .09 à $p < .05$. R^2_{T2} conflit travail-famille = .51; R^2_{T2} conflit famille-travail = .43; R^2_{T2} enrichissement travail-famille = .45; R^2_{T2} enrichissement famille-travail = .28; R^2_{T2} épuisement professionnel = .48; R^2_{T2} bien-être psychologique au travail = .54.

Évaluation des hypothèses et de la question de recherche

Pour répondre à l'objectif de la thèse, qui consiste à investiguer empiriquement la directionnalité des liens postulés entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps, les liens croisés différés obtenus dans le M_5 nous permettent de confirmer et d'infirmier les hypothèses émises précédemment afin de répondre à la question de recherche (Q_1) : *quelle est la perspective de directionnalité (classique, inversée ou réciproque) qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps?*

Perspective classique

Conformément à la perspective classique, deux hypothèses sur huit sont confirmées. Le conflit travail→famille au temps 1 prédit effectivement l'épuisement professionnel ($\beta = .09$; $p < .05$) au temps 2, corroborant l'hypothèse H_{1a} . Ce lien est toutefois de faible ampleur lorsque les effets autorégressifs sont considérés. De plus, l'enrichissement famille→travail prédit significativement le bien-être psychologique au travail six mois plus tard ($\beta = .08$; $p < .05$), ce qui confirme l'hypothèse H_{2b} . La force du lien est également faible. Six hypothèses sur huit sont alors infirmées. Le conflit famille→travail ne prédit pas l'épuisement professionnel (H_{1b}) ni le bien-être psychologique au travail (H_{1d}) six mois plus tard. De la même façon, le conflit travail→famille au temps 1 ne prédit pas le bien-être psychologique au travail au temps 2 (H_{1c}). L'enrichissement travail→famille ne prédit ni l'épuisement professionnel (H_{2a}), ni le bien-être psychologique au travail (H_{2c}) six mois plus tard. Puis, finalement, l'enrichissement famille→travail au temps 1 ne prédit pas l'épuisement professionnel au temps 2 (H_{2b}). De façon générale, le conflit et l'enrichissement ne semblent pas être des prédicteurs saillants de la

santé psychologique au travail. Seul le conflit travail→famille, volet négatif de l'interface travail-famille, prédit l'épuisement professionnel, volet négatif de la santé psychologique au travail, tandis que seul l'enrichissement famille→travail, volet positif de l'interface travail-famille, prédit le bien-être psychologique au travail, volet positif de la santé psychologique au travail.

Perspective inversée

En ce qui a trait à la perspective inversée, cinq des huit liens croisés différés postulés ont été observés dans cette étude. L'épuisement professionnel prédit faiblement le conflit travail→famille ($\beta = .10$; $p < .01$) et l'enrichissement travail→famille ($\beta = -.09$; $p < .05$) six mois plus tard, corroborant respectivement les hypothèses H_{3a} et H_{3c} . De plus, le bien-être psychologique au travail au temps 1 prédit modérément le conflit travail→famille ($\beta = -.12$; $p < .01$) et le conflit famille→travail ($\beta = -.08$; $p < .05$) au temps 2 (respectivement, H_{4a} et H_{4b}). Enfin, le bien-être psychologique au travail prédit fortement l'enrichissement travail→famille ($\beta = .30$; $p < .001$) six mois plus tard (H_{4c}). Il s'agit du lien croisé différé le plus fort observé dans cette étude. Même si certains liens rapportés ont de faibles tailles d'effet, il reste que dans l'ensemble ils sont significatifs. Ces faibles paramètres peuvent s'expliquer par la sévérité du modèle avec le contrôle au niveau des liens autorégressifs dans le temps.

Dans cette étude, il y a peu de liens croisés différés non statistiquement significatifs pour ce qui est de la perspective inversée. Trois hypothèses sur huit sont infirmées, soit celles à l'effet que l'épuisement professionnel au temps 1 est positivement lié au conflit famille→travail au temps 2 (H_{3b}) et négativement lié à l'enrichissement famille→travail au temps 2 (H_{3d}). De la même façon, le bien-être psychologique au travail au temps 1 est

positivement lié à l'enrichissement famille→travail au temps 2 (H_{4d}). De façon générale, nous pouvons constater que les volets tant négatif que positif de la santé psychologique au travail sont des prédicteurs de la modalité du travail vers la famille de l'interface travail-famille. D'ailleurs, le bien-être psychologique au travail semble un prédicteur plus important pour l'enrichissement travail→famille, puisqu'il présente un lien plus fort que les autres liens croisés différés. Également, il prédit la modalité de la famille vers le travail du conflit famille→travail.

Perspective réciproque

Les résultats de cette étude soutiennent la perspective réciproque seulement dans le cas de la relation entre le conflit travail→famille et l'épuisement professionnel. Corroborant l'hypothèse H_{5a} , le conflit travail→famille prédit l'épuisement professionnel six mois plus tard ($\beta = .09; p < .05$), alors que ce dernier prédit le conflit travail→famille ($\beta = .10; p < .01$) six mois plus tard. Ceci confirme que le conflit travail→famille et l'épuisement professionnel entretiennent des liens positifs réciproques l'un sur l'autre à travers le temps. Cette perspective réciproque semble mieux représenter les données pour ces deux variables, comparativement aux perspectives classique et inversée. Il ne semble pas y avoir de prédominance du lien à travers le temps entre ces deux variables, où les tailles d'effets sont similaires. Par le fait même, les autres hypothèses de perspectives réciproques décrivant les autres liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail (H_{5b} , H_{5c} , H_{5d} , H_{6a} , H_{6b} , H_{6c} et H_{6d}) sont infirmées.

Analyses a posteriori

Au terme de ces analyses, nous constatons que le bien-être psychologique au travail semble un antécédent qui se démarque des autres variables de par sa capacité prédictrice plus forte envers l'enrichissement travail→famille ($\beta = .30$; $p < .01$). Il s'agit d'un résultat inattendu, alors que rien ne laissait présager un lien plus fort dans la documentation. En effet, quelques études avaient trouvé des liens entre l'engagement au travail, concept connexe au bien-être psychologique au travail, et l'enrichissement travail-famille dans le temps, sans tester la double modalité du travail sur la famille (Daniel & Sonnentag, 2014; Siu et al., 2010; Sonnentag, 2015). Ce résultat mérite d'être approfondi parce qu'après tout, les employés qui vivent du bien-être psychologique au travail sont dans un état qui facilite le processus de transfert des ressources du domaine du travail vers la famille (Hobfoll, 1989). Il est alors pertinent de déterminer dans la spécificité des dimensions les liens entretenus pour mieux comprendre ce résultat surprenant.

Afin d'approfondir quelles dimensions du bien-être psychologique ont possiblement une plus grande portée prédictive sur les dimensions de l'enrichissement travail→famille, des analyses acheminatoires plus détaillées ont été réalisées. Nous avons spécifié un modèle (M_6) détaillant les cinq dimensions du bien-être psychologique au travail, soit l'adéquation interpersonnelle avec les autres au travail, l'épanouissement dans le travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail et la volonté de s'engager au travail. Nous avons spécifié des liens croisés différés entre ces cinq variables au temps 1 et trois dimensions de l'enrichissement travail→famille, soit le capital travail→famille, les affects travail→famille et le développement travail→famille au temps 2, et ce, en contrôlant les liens autorégressifs. Nous avons évalué le modèle, qui présente une adéquation acceptable aux

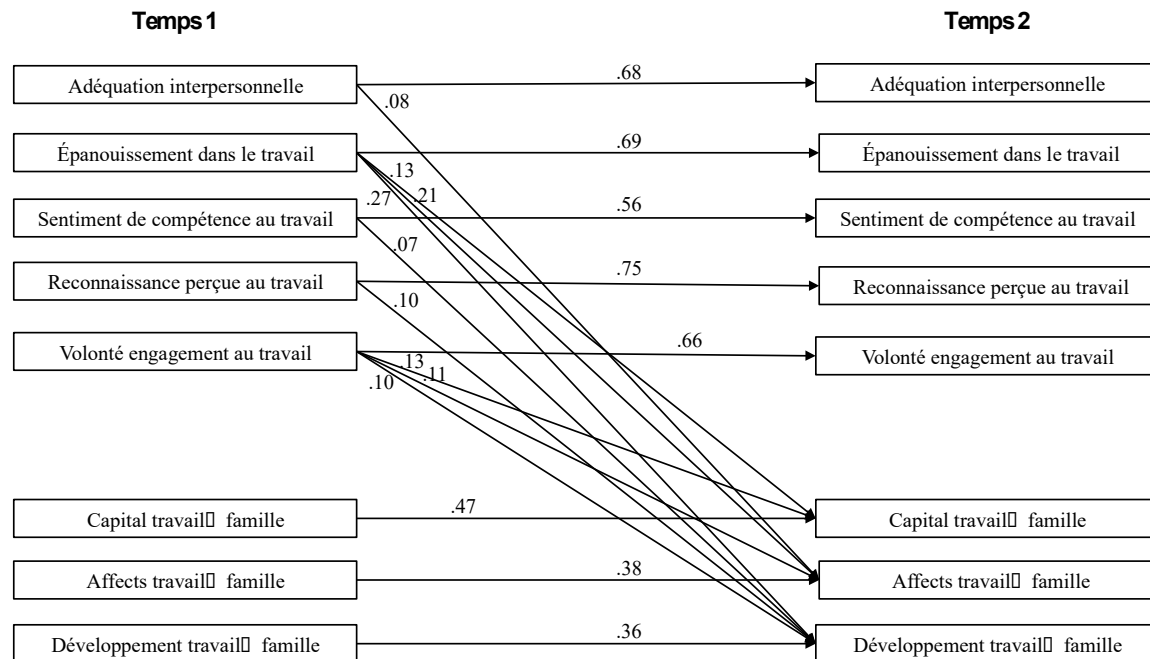
données ($\chi^2 (41) = 91,58$; $\chi^2/dl = 2.23$; CFI = .98; TLI = .98; GFI = .98; SRMR = .03; RMSEA = .05 [.04; .07]). Ce modèle ne présente qu'un seul résiduel de covariance au-delà de 2.58. Neuf liens croisés différés sur 15 se sont avérés statistiquement significatifs.

Étant donné que les modèles plus parcimonieux doivent être favorisés par rapport aux modèles plus complexes (Kelloway, 1998; Kline, 2016), nous avons respécifié un modèle (M7) en ne conservant que les liens significatifs du M6. Ce modèle présente une bonne adéquation aux données ($\chi^2 (47) = 96.48$; $\chi^2/dl = 2.05$; GFI = .98; CFI = .99; TLI = .99; SRMR = .04; RMSEA = .05 [.01; .05]). Il ne présente aucun résiduel de covariances au-delà de 2.58, indiquant une prédiction plus précise. Lorsque nous comparons ce modèle avec le M6, le M7 ne représente pas d'amélioration significative ($\Delta\chi^2 (6) = 4.9$, $p = .54$) et présente une adéquation similaire. Il est toutefois plus parcimonieux. Les individus qui se sentent épanouis dans leur travail et qui se sentent engagés sont les deux seules dimensions qui prédisent les trois dimensions de l'enrichissement travail→famille. Respectivement, l'épanouissement dans le travail et la volonté d'engagement au travail au temps 1 prédisent modérément le transfert de capital ($\beta = .13$; $p < .01$; $\beta = .20$; $p < .001$), les affects ($\beta = .21$; $p < .001$; $\beta = .22$; $p < .001$) et le développement ($\beta = .27$; $p < .001$; $\beta = .24$; $p < .001$) du travail vers la famille, au temps 2. En ce qui concerne les trois autres dimensions, elles ne prédisent qu'une seule dimension de l'enrichissement du travail sur la famille. Les individus qui se perçoivent comme étant en adéquation interpersonnelle avec les autres au temps 1 prédisent fortement les affects du travail→famille au temps 2 ($\beta = .36$; $p < .001$). Enfin, le fait de se sentir compétent dans son travail et la reconnaissance perçue au travail au temps 1 prédisent faiblement le développement travail→famille au temps 2 (respectivement, $\beta = .08$; $p < .05$; $\beta = .10$; $p < .01$).

En ce qui a trait à la variance expliquée par le modèle, notons que pour le bien-être psychologique au travail, 46 % de la variance de l'adéquation interpersonnelle, 48 % de la variance de l'épanouissement au travail, 32 % de la variance du sentiment de compétence au travail, 56 % de la variance de la reconnaissance perçue au travail et 43 % de la variance de la volonté d'engagement au travail au temps 2 sont expliqués par les variables du temps 1. Pour l'enrichissement travail→famille, 37 % de la variance du capital, 40 % de la variance des affects et 41 % du développement au temps 2 sont expliqués par les variables du temps 1. La variance expliquée semble similaire pour la plupart des variables, sauf pour la variable de la reconnaissance perçue, qui est plus élevée, et pour le sentiment de compétence, qui est plus faible.

Figure 15

Effet des dimensions du bien-être psychologique au travail sur les dimensions de l'enrichissement travail→famille



Note. Les covariances et les termes d'erreur ont été spécifiés dans le modèle, mais ne sont pas représentés par souci de parcimonie. Toutes les flèches représentent les liens significatifs. Tous les coefficients supérieurs à .20 sont significatifs à $p < 0.001$, ceux entre .08 à .13 sont significatifs à $p < 0.01$. R^2_{T2} adéquation interpersonnelle = .46; R^2_{T2} épanouissement dans le travail = .48; R^2_{T2} sentiment de compétence au travail = .32; R^2_{T2} reconnaissance perçue au travail = .56; R^2_{T2} volonté engagement au travail = .43; R^2_{T2} capital travail-famille = .37; R^2_{T2} affects travail-famille = .40; R^2_{T2} développement travail-famille = .41. $N = 470$

Chapitre 4 : Discussion

Ce chapitre présente les principaux résultats obtenus à la lumière des théories explicatives et des études récentes sur le sujet. Il fait état des limites de cette recherche et met en exergue les principales implications pratiques de celle-ci. Des pistes de recherches futures sur l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail sont également proposées.

Retour sur les résultats

Afin de mieux comprendre la relation entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail, nous avons tenté de répondre à la question de recherche (*Q1*) suivante : *Quelle est la perspective de directionalité qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps?* Conformément à notre question de recherche, cette étude a examiné trois perspectives de directionalité, où l'interface travail-famille influence la santé psychologique au travail (perspective classique), où la santé psychologique au travail influence l'interface travail-famille (perspective inversée) et où l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail s'influencent mutuellement (perspective réciproque).

Dans le cadre de notre étude longitudinale, nos résultats principaux soutiennent partiellement la *perspective réciproque*, et ce, à l'intérieur d'un délai temporel de six mois. En effet, seuls le conflit travail→famille et l'épuisement professionnel s'interinfluencent après six mois. Ceci implique que les conflits ramenés du travail vers la famille et l'épuisement professionnel sembleraient se prédire l'un et l'autre à travers le temps. Par exemple, un individu très absorbé par ses pensées à propos du travail et faisant beaucoup d'heures

supplémentaires sera moins impliqué dans ses activités familiales, ce qui pourrait engendrer un conflit travail→famille. Par le fait même, si le travail lui demande beaucoup de ses ressources, cet individu est plus à risque d'éprouver des symptômes d'épuisement professionnel comme la fatigue physique. L'état d'épuisement professionnel mène à son tour à des difficultés à faire face à ses obligations familiales. Ce résultat corrobore ceux d'autres études (Demerouti et al. 2004; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, and Aasland, 2008), qui ont révélé que plus il y a de conflits du travail vers la famille, plus les risques d'épuisement sont présents (p.ex. de ressentir de la fatigue physique), ce qui mène en retour à davantage de conflits (Dumas, 2008). Ces résultats sont cohérents avec la spirale de pertes de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2002), qui postule que lorsque les ressources sont perdues (p.ex. à l'occasion de conflits travail-famille), les individus deviennent plus vulnérables (c.-à-d. plus à risque) à de futures pertes (p.ex. à l'épuisement émotionnel). En effet, l'hypothèse de la rareté permet de postuler que les individus qui vivent des conflits travail→famille possèdent des ressources limitées (comme le temps et l'énergie) dans le domaine du travail. Il semblerait donc que lorsque les individus n'arrivent plus à protéger leurs ressources, une spirale de pertes pourrait s'enclencher, alors qu'ils s'engouffrent dans un cercle vicieux de conflits travail→famille et d'épuisement professionnel. Un état d'épuisement professionnel peut accentuer la perception des difficultés vécues dans les rôles du travail et de la famille (p.ex.: les conflits travail→famille) et même l'entraver (Nohe, Meier, Sonntag, & Michel, 2015).

Les résultats obtenus soutiennent également les hypothèses de directionalité classique et inversée pour certaines variables. En appui à la perspective classique, l'enrichissement famille→travail prédit le bien-être psychologique au travail six mois plus tard. Ce résultat est

surprenant, puisqu'il qui va à l'encontre de certains propos d'auteurs (p.ex. Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007; Zhang, Xu, Jin, & Ford, 2018) qui avancent que c'est plutôt l'enrichissement *travail*→*famille* qui devrait être un antécédent du bien-être psychologique au travail, car les conséquences se situent dans le même domaine que l'origine de l'enrichissement (dans ce cas, le travail). Au contraire, nos résultats laissent présager que c'est plutôt l'enrichissement *famille*→*travail* qui explique les conséquences dans le domaine du travail (dans ce cas, le bien-être psychologique au travail). Le modèle théorique de Greenhaus et Powell (2006) permet d'expliquer que c'est l'enrichissement de la famille vers le travail qui renforce la perception de vivre du bien-être psychologique au travail. Ce résultat aussi peut se comprendre en s'appuyant sur la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001), qui nous permet de postuler qu'il y a un transfert de ressources de la famille vers le travail (à l'occasion de l'enrichissement famille→travail). Ces ressources cumulées dans le travail faciliteraient l'expérience du bien-être psychologique au travail (Gorgievski & Hobfoll, 2008). En effet, les individus qui ont acquis des ressources dans leur famille et les transfèrent vers leur travail bénéficient d'une réserve de ressources dans le domaine du travail (Hobfoll, 1989; 2001). Ils tentent à y être satisfaits et à adopter des comportements plus positifs au travail (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006), indicateurs de santé psychologique. Ainsi, il ne faut pas négliger l'impact du domaine de la famille sur celui du travail, car il semblerait avoir une valeur ajoutée pour ce qui est de favoriser le bien-être psychologique au travail (Ballesteros Leiva, Poilpot-Rocaboy, & St-Onge, 2016). Toutefois, nos résultats démontrent que ni les conflits travail→famille et famille→travail (indicateurs négatifs de l'interface travail-famille), ni la modalité de l'enrichissement travail→famille ne sont significativement liés au bien-être psychologique au travail six mois plus tard. Ceci suggère

que, globalement, l'enrichissement famille→travail pourrait être plus important que le volet négatif de l'interface travail-famille lorsqu'il s'agit de favoriser le bien-être psychologique au travail.

Nos résultats appuient partiellement la *perspective inversée* en ce qui a trait à l'impact de la santé psychologique au travail sur l'interface travail-famille. La santé psychologique au travail a un effet croisé différé sur certaines facettes de l'interface travail-famille. Deux résultats clés soutiennent la perspective inversée. Premièrement, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail prédisent l'enrichissement travail→famille. Deuxièmement, le bien-être psychologique au travail influence les deux modalités du conflit, soit les conflits travail→famille et famille→travail.

Le premier constat que l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique prédisent tous deux la modalité *travail→famille* de l'enrichissement, et non la modalité famille→travail, mérite d'être discuté. Il serait possible qu'un état d'épuisement professionnel entrave le transfert des ressources nécessaires à l'enrichissement travail→famille, tandis que de vivre du bien-être psychologique le permet. En effet, un état d'épuisement professionnel ne permet pas d'accroître certaines ressources disponibles (p.ex. : l'énergie) inhérentes à l'hypothèse de l'expansion des ressources (Kirchmeyer, 1992) qui favorise l'enrichissement travail-famille. Le mécanisme de gain de ressources de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001) permet quant à lui d'élucider la dynamique de prédiction du bien-être psychologique au travail par rapport à l'enrichissement travail→famille. Plus un individu se sent engagé au travail (grâce à un état de bien-être), plus il y aura un transfert de ressources du travail vers la famille (par l'occasion d'enrichissement travail→famille). Nos résultats sont cohérents avec des fondements théoriques et empiriques qui postulent que les

individus qui vivent du bien-être psychologique au travail ont la perception que le travail est bénéfique pour la famille (p.ex. : Demerouti & Geurts, 2004; Voydanoff, 2004).

Un deuxième constat à ce sujet est que le bien-être psychologique au travail conduit les employés à vivre moins de conflits travail→famille et famille→travail. Ces résultats vont dans le même sens que d'autres théories qui ne sont typiquement pas citées dans le champ d'études de l'interface travail-famille, comme la théorie *Broaden-and-build* (Fredrickson, 2001; 2005). Cette théorie suggère que les émotions positives (p.ex. : le bonheur) permettent d'augmenter et de renforcer le sentiment de compétence et les ressources disponibles chez un individu (Fredrickson, 2001; 2005). Lorsqu'on applique cette théorie aux enjeux de conciliation travail-famille, on suppose que les individus vivant davantage d'émotions positives développent plus de ressources personnelles, comme le bien-être psychologique, ce qui permet de réduire l'occurrence des conflits (Bakker & Demerouti, 2008). Il est alors logique que le fait de se trouver dans un état d'actualisation au travail (p.ex. : dimension du bien-être psychologique au travail) puisse nous amener à vivre moins de conflits entre le travail et la famille.

De manière générale, nous pouvons remarquer que tant le volet négatif de la santé psychologique que le volet positif permettent de prédire l'interface travail-famille. Plus spécifiquement, la modalité travail→famille semble être plus influencée par la santé psychologique au travail que la modalité famille→travail. Ce résultat corrobore ceux d'autres recherches (p.ex. : St-Onge et al., 2010), qui trouvent une plus grande perméabilité des frontières du domaine de la famille en comparaison avec le domaine du travail (Frone et al., 1997).

Toujours à propos de la perspective inversée, nous avons trouvé que le bien-être psychologique au travail favorise l'enrichissement du travail sur la famille six mois plus tard,

et ce, de façon plus prononcée que pour les autres effets trouvés dans cette étude. Ceci suggère que, globalement, le bien-être psychologique au travail est plus important que l'épuisement professionnel lorsqu'il s'agit de favoriser l'enrichissement travail→famille. Ainsi, le bien-être psychologique au travail, qui inclut le fonctionnement optimal et l'actualisation au travail de l'humain, aurait un apport plus important dans l'explication du transfert des ressources développées au travail vers la famille. Comme peu d'études ont précédemment examiné la perspective inversée, cela prouve que la présente recherche s'avère pertinente dans la perspective de futurs développements théoriques.

Lorsque nous étudions plus spécifiquement les liens entre les cinq dimensions du bien-être psychologique au travail et les trois facettes de l'enrichissement travail→famille, nous remarquons que ce ne sont pas toutes les dimensions du bien-être psychologique au travail qui sont pertinentes pour expliquer les facettes de l'enrichissement travail→famille. Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que toutes les dimensions du bien-être psychologique au travail (adéquation interpersonnelle, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence, reconnaissance au travail et volonté d'engagement au travail) prédisent les facettes de l'enrichissement travail→famille, bien que la force de ces liens varient. Toutefois, l'épanouissement au travail ressort comme étant l'indicateur du bien-être psychologique au travail qui prédit le plus l'enrichissement travail→famille. Ainsi, la perception d'accomplir un travail significatif et stimulant permet de transférer ce bien-être obtenu dans le domaine du travail vers le domaine de la famille. Ceci est cohérent avec la théorie *Broaden-and-build* (Fredrickson, 2001; 2005), qui suggère que les émotions positives stimulent l'épanouissement (p.ex. : état de bien-être) et renforcent les ressources disponibles chez un individu (Fredrickson, 2001; 2005). Appliqué aux enjeux de conciliation travail-famille, on suppose

que les individus qui sont dans un état de bien-être psychologique au travail, ont développé plus de ressources personnelles, ce qui favorise le transfert de ressources du travail vers la famille par le processus d'enrichissement travail→famille (Greenhaus & Powell, 2006).

Limites de la recherche doctorale

Bien que les résultats trouvés soient prometteurs sur les plans théorique et scientifique, certaines limites de cette recherche doivent être considérées. La nature fondamentalement subjective de la santé psychologique et de l'interface travail-famille nécessite l'utilisation de mesures autorapportées (Taris et al., 2010). Bien que les devis de type panel complet utilisés dans cette étude réduisent en partie le risque d'un biais de variance commune due à la méthode (Podsakoff, MacKenzie, Lee et Podsakoff, 2003), les études futures tireraient avantage à employer d'autres sources d'évaluation pour trianguler et compléter les résultats. Il aurait été intéressant d'utiliser des données multi-sources pour améliorer la validité des résultats (p.ex. : Hammer, Allen et Grigsby, 1997). Par exemple, nous pourrions utiliser des données multi-sources chez des couples afin de comparer l'évaluation des conflits travail-famille d'un partenaire à celle de l'autre partenaire.

Une autre limite concerne la généralisation des résultats. Notre échantillon comporte certaines spécificités sociodémographiques qui restreignent la généralisation des résultats de cette étude. En effet, la majorité des répondants sont des femmes, en couple, qui travaillent en moyenne 46 heures par semaine et ont des enfants à leur charge. Au niveau du genre plus particulièrement, certains de nos résultats pourraient être teintés par la composition majoritairement féminine de notre échantillon. Bien que les résultats d'autres études soient mitigés quant à l'effet du genre sur les relations à l'étude, il a été démontré que certaines

expériences de conciliation travail-famille et de santé psychologique différent chez les femmes et chez les hommes (p.ex.: Sonnentag & Krueger, 2006). En effet, nous avons observé dans cette étude des différences de moyennes statistiquement significatives, alors que les femmes rapportaient plus de conflit travail→famille, de conflit famille→travail et d'épuisement professionnel que les hommes. Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes sont plus impliquées dans les soins aux enfants (Sonnentag & Krueger, 2006) et récupéraient moins entre les périodes de travail en raison de leurs tâches domestiques (Querstet et Cropley, 2012), ce qui pourrait mener à davantage d'épuisement professionnel et moins de bien-être psychologique. Puisque cela n'était pas l'objectif de cette thèse, nous n'avons pas mené d'analyse comparative approfondie des patterns différentiels de relation entre les variables de conciliation travail-famille et de santé psychologique en fonction du genre. Cependant, il serait hautement pertinent que des recherches futures se penchent sur cet enjeu, au-delà des différences de moyennes. Également, nos participants provenaient principalement d'organisations publiques et parapubliques, oeuvrant principalement dans le secteur de la santé. Il est possible que nos participants étaient davantage sollicités dans leur milieu de travail et qu'ils vivent des enjeux différents en matière de conciliation travail-famille et de santé psychologique au travail que dans d'autres milieux, où les horaires sont plus réguliers. Il serait donc pertinent de dupliquer l'étude auprès d'un échantillon provenant d'autres secteurs d'activité (p.ex. : de milieux manufacturiers ou financiers) que ceux mentionnés dans le cadre de notre étude.

Sur le plan des aspects méthodologiques, une autre limite concerne les deux temps de mesure utilisés. Bien que les devis de type panel complet permettent de comprendre les relations temporelles entre des variables tout en contrôlant les effets autorégressifs, une limite

de notre devis de recherche concerne la stationnarité du modèle (Cole & Maxwell, 2003). La stationnarité réfère à une structure causale immuable (Kenny, 1979). Le devis à deux temps de mesure que nous avons utilisé ne permet pas de le vérifier, car un minimum de trois temps de mesure est nécessaire afin de tester la stationnarité du modèle. De plus, des devis à plus de trois temps de mesure permettent de comprendre la dynamique à court terme et à plus long terme des relations entretenues afin d'étudier le modèle postulé au fil des changements dans le temps. De futures recherches gagneraient à explorer cette avenue. Il serait alors intéressant d'examiner le phénomène au moyen de plusieurs temps de mesure afin de mieux comprendre les changements dans la perception des conflits, de l'enrichissement et de la santé psychologique au travail des individus. Sur ce sujet, nous préconisons donc de futures études utilisant des devis de panel complet comprenant au moins trois temps de mesure.

Enfin, bien que nous ayons étudié la santé psychologique au travail spécifiquement, il serait intéressant de continuer l'investigation à propos des relations entre santé psychologique et interface travail-famille en étudiant aussi la santé psychologique dans la famille. Ceci permettrait de mieux comprendre l'implication des domaines d'origine et de réception au niveau des prédicteurs, ainsi que le rôle des conséquences de la santé psychologique spécifiques à un domaine (p.ex. : la satisfaction au travail ou la satisfaction dans la famille). Il existerait des différences dans l'ampleur des effets du domaine d'origine ou du domaine de réception sur le plan des conséquences (p.ex.: Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Zhang et al., 2018).

Implications pratiques

Au-delà des avancées empiriques qu'elle propose, cette thèse amène certaines réflexions pratiques entourant les recommandations qui peuvent être mises en œuvre pour favoriser une meilleure conciliation travail-famille ainsi que la santé psychologique des travailleurs. D'abord, nos résultats suggèrent que des efforts doivent être maintenus afin de diminuer la perception de conflits entre le travail et la vie familiale, puisqu'il s'agit d'une variable prédictrice de l'épuisement professionnel. Ainsi, plusieurs mesures organisationnelles, comme l'aménagement du temps et du lieu de travail (p.ex.: flexibilité des horaires, semaine de travail comprimée et télétravail) sont fréquemment citées et étudiées pour prévenir les risques de conflits entre le travail et la famille des employés (voir Boisclair & Boisvert, 2005; Casper & Buffardi, 2004). Par exemple, la flexibilité des horaires permet aux individus de gérer leur temps d'ordre privé à leur convenance selon leurs obligations et modes de vie, ce qui contribue à diminuer les conflits de temps occasionnés par le travail. Toutefois, ces mesures doivent être soutenues par l'employeur (Boisclair & Boisvert, 2005; Chrétien & Létourneau, 2010) afin que les employés se perçoivent en meilleure santé psychologique (Kossek et Hammer, 2008). Les études confirment qu'il ne suffit pas d'instaurer des mesures de conciliation travail-famille, mais que cela doit se faire dans le contexte d'une culture favorable et cohérente avec les besoins des employés (P.ex.: Chrétien & Létourneau, 2010; Gordon, Whelan-Berry & Hamilton, 2007).

De la même façon, les employeurs ont intérêt à ce que les employés se sentent bien dans leur sphère familiale, et non pas seulement au travail. La considération pour la vie familiale des employés pourrait favoriser le transfert de bénéfices dans le travail (par

l'entremise de l'enrichissement), ce qui est essentiel pour le bien-être psychologique au travail. Les employeurs ont intérêt à mettre en place des mesures qui encouragent les activités familiales et la parentalité, car cela favoriserait le bien-être psychologique au travail, intimement lié à la performance au travail. Des avantages sociaux (p.ex.: choix d'assurances collectives familiales, services-conseils d'ordre juridique ou financier), différents types de congés (p.ex. congé pour obligations familiales, congés parentaux bonifiés, année sabbatique) et le soutien à la famille (p.ex.: garderie sur le lieu de travail, services de garde d'urgence, groupe de soutien d'habitudes de vie, soins de santé) sont des exemples de mesures (Chrétien & Létourneau, 2010) qui permettent aux employés d'augmenter l'accès à des ressources et leur permettent d'alléger leurs obligations familiales et réduire les conflits entre le travail et la famille. Différentes mesures organisationnelles peuvent être instaurées, mais il est important avant de les implanter de sonder les employés afin de s'assurer qu'elles puissent répondre adéquatement à leurs besoins, notamment en matière de préférences pour la segmentation ou l'intégration des domaines de vie (Foucreault, Ollier-Malaterre, & Ménard, 2016; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005).

Il apparaît pertinent de remettre en question le seul recours aux pratiques dites traditionnelles de conciliation travail-famille (telles que décrites précédemment) afin de promouvoir la conciliation travail-famille. Nos résultats suggèrent également que promouvoir la santé psychologique des travailleurs serait un levier prometteur pour favoriser la conciliation travail-famille. Il pourrait s'agir d'un choix stratégique pour les organisations, car investir en la matière mènerait naturellement à davantage d'enrichissement entre le travail et la famille, d'atténuer les conflits vécus par leurs employés, et de capitaliser sur différentes

retombées organisationnelles positives en regard de la performance et de l'engagement des employés (Ballesteros et al., 2016 ; Gallagher et al., 2009)

Plus spécifiquement, beaucoup d'entreprises se concentrent sur des interventions axées sur la prévention de la détresse psychologique des individus. Bien qu'il ne faille pas négliger les problèmes de santé psychologique des employés et qu'il est important de rester à l'affût de tout symptôme de détresse, les employeurs auraient avantage à instaurer des pratiques organisationnelles mettant en valeur le bien-être psychologique, car celles-ci permettraient aux employés de vivre une plus grande implication dans leur rôle au travail et d'augmenter les bénéfices transférables dans leur famille, résultant en une meilleure conciliation entre les deux domaines de vie (Kelly, Kossek, Hammer, Durham, Bray, Chermack, et al., 2008). Si l'on considère les dimensions du bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012), il serait par exemple envisageable pour les organisations d'instaurer des interventions ciblées. Par exemple, un gestionnaire pourrait considérer les intérêts et objectifs de développement des employés lors de l'assignation des projets et offrir une latitude décisionnelle aux employés quant à la détermination de leurs objectifs afin d'induire un sentiment de compétence et d'épanouissement. Les organisations pourraient également développer une culture d'entraide et de collaboration afin d'améliorer l'adéquation interpersonnelle entre les membres de l'organisation et faire un examen critique de leurs pratiques de reconnaissance à tous les paliers de gestion. Ainsi, les résultats de cette étude mènent tout particulièrement à mettre de l'avant la pertinence d'utiliser le bien-être psychologique au travail afin de favoriser l'enrichissement travail-famille, tout en diminuant les conflits occasionnés entre ces deux sphères de vie. Ainsi, allouer des ressources

organisationnelles sur cette variable pourrait aussi être un choix stratégique pour les organisations qui désirent favoriser la conciliation travail-famille

Les organisations considèrent bien souvent les interventions en conciliation travail-famille et en santé psychologique au travail de façon séparée. Nos résultats, favorisant une directionnalité réciproque, indiquent que la conciliation travail-famille et la santé psychologique sont deux enjeux beaucoup plus liés que nous le pensons. Ainsi, si nous abordons l'un ou l'autre de ses enjeux, il serait alors possible de récolter par ricochet des bénéfices sur l'autre. Ceci est particulièrement vrai pour le conflit du travail sur la famille, l'enrichissement de la famille sur le travail, l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail. Les interventions en milieux organisationnels devraient alors miser sur ces variables pour renforcer l'expérience des employés de façon synergique.

Pistes de recherches futures

En ce qui concerne les pistes de recherches futures, il serait pertinent d'élargir la conceptualisation des variables d'intérêt au moyen d'indicateurs similaires de l'interface travail-famille (p.ex. : la facilitation) ou de la santé psychologique au travail (p.ex. : le bien-être psychologique hédonique au travail), afin de statuer sur les différences ou similitudes entre les résultats obtenus.

Il serait également intéressant d'étudier l'impact du temps dans le déploiement des relations entre les variables étudiées. Il serait ainsi possible de tester les hypothèses à l'aide de mesures plus rapprochées (p.ex. : hebdomadaires) ou plus espacées (p.ex. : annuelles), car les résultats de notre étude ne peuvent être généralisés que pour des délais de six mois (Taris, 2000). Plusieurs devis de recherche alternatifs peuvent être utilisés à cette fin. Par exemple,

des études par journaux quotidiens permettraient de capter les conflits, l'enrichissement et la santé psychologique sur une base journalière afin de contrôler les fluctuations quotidiennes (Macewen & Barling, 1994).

De plus, la conciliation travail-famille s'avérant étroitement liée aux normes culturelles (McLeod, Lobel, & Cox, 1996; Valcour, Den Dulk, & Kossek, 2013), il importe de répliquer les études actuellement disponibles, surtout occidentales, dans d'autres cultures. D'ailleurs, Greenhaus et Powell (2006) ont soutenu que la culture pourrait être un facteur influençant de façon importante l'interface famille-travail. Certains chercheurs avancent que les employés provenant de cultures plus individualistes tendent à considérer le travail et la famille de façon segmentée, tandis que ceux provenant de cultures collectivistes ont tendance à voir le travail et la famille sous une forme plus intégrée (Ashforth et al., 2000). Plus précisément, les individus dans les cultures collectivistes vivraient moins de conflit travail→famille et vivraient davantage d'enrichissement travail-famille que ceux des cultures individualistes (Ollier-Malaterre & Foucreault, 2017). D'autres auteurs positionnent la culture comme variable modératrice du lien entre les conflits travail-famille et la dépression, lien qui est plus fort dans les cultures individualistes (Fackrell, Galovan, Hill, & Holmes, 2013; Ollier-Malaterre & Foucreault, 2017). Nous encourageons les futurs chercheurs à intégrer des facteurs culturels, au moyen de variables contrôle ou modératrices, afin de mesurer l'effet du conflit travail-famille et de l'enrichissement travail-famille sur le bien-être psychologique au travail et l'épuisement professionnel (ou vice-versa).

Conclusion

La présente thèse a permis de répondre à la question de recherche suivante : *Quelle est la perspective de directionalité (classique, inversée ou réciproque) qui caractérise les liens entre l'interface travail-famille et la santé psychologique au travail à travers le temps?* Plus spécifiquement, elle avait pour objectif d'examiner la directionalité des liens entre les volets positifs et négatifs de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail.

Les principaux résultats trouvés dans la présente thèse contribuent à l'avancement des connaissances actuelles de trois façons. Premièrement, cette étude, réalisée au Québec, permettra de bonifier la majorité des études sur le sujet menées en Europe et aux États-Unis en vérifiant si les connaissances actuelles s'appliquent également à la réalité des organisations québécoises.

Deuxièmement, la plupart des études sur le sujet ont utilisé des devis longitudinaux incomplets ou transversaux, ne permettant pas de statuer sur l'effet des variables dans le temps. Nous avons pour notre part opté pour un devis prospectif de type panel complet à deux temps de mesure. Cela nous a permis d'examiner les influences sur six mois de l'interface travail-famille par rapport à la santé psychologique, et vice-versa, contrairement à des études plus fragmentaires observant ces liens à différents délais temporels. Néanmoins, nous n'avions pas la prétention de démontrer la causalité de l'effet examiné (Taris & Kompier, 2003), mais plutôt la plausibilité d'une directionalité de la relation entre les différents concepts, afin de comprendre quelles variables de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail influencent davantage les autres à travers le temps.

Troisièmement, nous avons choisi une conceptualisation plus englobante des construits à l'étude. Tout d'abord, nous avons considéré des indicateurs de santé psychologique contextualisés au travail, soit l'épuisement professionnel et le bien-être psychologique au travail, ce qui permet de prendre en compte la disposition de l'employé dans son organisation. De plus, cette recherche est la première à notre connaissance à étudier simultanément les deux volets de l'interface travail-famille et de la santé psychologique au travail. L'intégration de ces deux volets fait progresser notre compréhension sur le sujet en fournissant une occasion de tester de manière intégrative les relations à travers le temps entre les variables. Cette approche inclusive permet une compréhension plus complète et valide de l'expérience globale des travailleurs (Snyder & Lopez, 2007).

Bibliographie

- Abeloff, M. D., Armitage, J. O., Lichter, A. S., & Niederhuber, J. E. (2000). *Clinical Oncology*. New York: Churchill Livingstone.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism : Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 91- 112). Montréal, Québec: Éditions nouvelles.
- Adkins, J. A. (1999). Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 129-137.
- 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, 5(2), 278. <http://doi.org/10.1037//1076-899B.5.2.278>
- 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(2), 151–169. <http://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1992). Assumptions and comparative strengths of the two-step approach comment on Fornell and Yi. *Sociological Methods & Research*, 20(3), 321–333. <http://doi.org/10.1177/0049124192020003002>
- Arbuckle, J. L. (2010). IBM SPSS Amos 19 user’s guide. *Crawfordville, FL: Amos Development Corporation*, 635.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2^e éd.). Londres, Angleterre : Routledge.
- Armon, G., Shirom, A., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). A prospective study

- of the association between obesity and burnout among apparently healthy men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 43.
- Bailyn, L., & Harrington, M. (2004). Redesigning work for work–family integration. *Community, Work & Family*, 7(2), 197–208. <http://doi.org/10.1080/1366880042000245470>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(3), 309-324.
- Ballesteros Leiva, F. L., Poilpot-Rocaboy, G. N. L., & St-Onge, S. (2016). Les relations entre les perceptions des conflits et des enrichissements travail-famille et le bien-etre. *Revue De Gestion Des Ressources Humaines*, 100(2), 5–17. <http://doi.org/10.3917/grhu.100.0005>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barrette, J. (2009). *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment?*. Ontario, Canada: Tendances contemporaines de la famille.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. Dans J. Barling, K. Kelloway et M. Frone (dir.). *Handbook of Work Stress* (p. 113-145). Londres, Angleterre : Sage Publications.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238.
- Bernardes, J. (1999). We Must Not Define “The Family!” *Marriage & Family Review*, 28(3-4), 21–41. http://doi.org/10.1300/J002v28n03_03
- Boisclair, L., Boisvert, D. (2005), *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur*, Ministère du Travail.
- Bollen, K. A. (2014). *Structural Equations with Latent Variables*. Hoboken, État-Unis: John Wiley & Sons. <http://doi.org/10.1002/9781118619179>
- Bourdeau, S., & Houlfort, N. (2015). Adaptation française et validation d’une échelle d’enrichissement travail-famille. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue*

- Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 47(2), 184–190.
<http://doi.org/10.1037/cbs0000012>
- Boz, M., Martínez-Corts, I., & Munduate, L. (2015). Types of Combined Family-to-Work Conflict and Enrichment and Subjective Health in Spain: A Gender Perspective. *Sex Roles*. <http://doi.org/10.1007/s11199-015-0461-5>
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17(3), 203.
- Brockwood, K. J. (2007). Marital satisfaction and the work-family interface: An overview. *Sloan Work and Family Research Network*, 14, 1-14.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 57.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2^e éd.). New York, État-Unis: Guilford Publications.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (2^e éd.). New York, État-Unis: Routledge.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849–859. <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.003>
- 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(4), 330–355. <http://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.

<http://doi.org/10.1177/0018726709336500>

- 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(3), 845–865. <http://doi.org/10.1177/0149206311414429>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- 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(1), 131–164. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28–43. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.28>
- Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 391–410.
- Champagne, É., & Dagenais-Desmarais, V. (2014). Investigation des liens empiriques entre l'enrichissement travail-famille et le bien-être psychologique au travail. Manuscrit soumis pour publication dans les Actes du 18e congrès de psychologie du travail et des organisations.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural equation modeling*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modelling*, 9, 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Dans G. A. Marcoulides (dir.), *Methodology for business and management. Modern methods for business research* (p. 295–336). Mahwah, État-Unis: Lawrence Erlbaum Associates.

- Chiron, B., Michinov, E., Olivier-Chiron, E., Laffon, M., & Rusch, E. (2010). Job satisfaction, life satisfaction and burnout in French anaesthetists. *Journal of Health Psychology, 15*(6), 948-958.
- Cho, E., & Tay, L. (2015). Domain Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Work–Family Spillover and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology, 31*(3), 445–457. <http://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>
- Chrétien, L., & Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille: au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion, 35*(3), 53-61.
- Closon, C. (2007). L'adéquation travail–famille. Une question de conciliation ou d'interaction?. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 3*(1), 107-125.
- Cole, D. A., & Maxwell, S. E. (2003). Testing Mediation Models With Longitudinal Data: Questions and Tips in the Use of Structural Equation Modeling. *Journal of Abnormal Psychology, 112*(4), 558–577. <http://doi.org/10.1037/0021-843X.112.4.558>
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of management, 38*(5), 1550-1581.
- Conference Board du Canada (2016). *Perspectives 2016 en matière de relations de travail*. Ontario, Canada.
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. (2001). Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Repéré à https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/broch_8.5x11_final2.pdf
- Conseil de la famille et de l'enfance. (2007) La politique familiale au Québec : visée, portée, durée et rayonnement. Repéré à https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/cfe_Document_reflexion_Politique_familiale%20.pdf
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations, 37*(6), 425-441. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology, 24*(4), 349–354. <http://doi.org/10.1037/h0047358>
- Cummins, R.A. (2003). *A Model for the Measurement of Subjective Well-Being through*

- Domains*. Melbourne, Australie: Deakin University.
- Dagenais-desmarais, v. (2010), *Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation^[1] du construit*, thèse de doctorat, université de Montréal.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. <http://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress*, 28(1), 49–66. <http://doi.org/10.1080/02678373.2013.872706>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <http://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 282. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work–home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131–149. [http://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](http://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)
- Demerouti, E., Corts, I. M., & Boz, M. (2013). Issues in the Development of Research on Inter-role Enrichment. Dans *Expanding the Boundaries of Work-Family Research* (p. 227-253). Royaume-Uni : Palgrave Macmillan.
- Derogatis, L. R., & Cleary, P. A. (1977). Confirmation of the dimensional structure of the SCL-90: a study in construct validation. *Journal of clinical psychology*, 33(4), 981-989.
- Deschênes, G. (2013). *Harmoniser sa vie : L'art de concilier le travail et la vie personnelle*, Montréal (1^{ère} éd.). Montréal, Québec : Québec-Livres.
- Dewe, P., & Cooper, C. (2012). *Well-Being and Work*. London: Palgrave Macmillan. <http://doi.org/10.1057/9780230363038>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being. *Handbook of positive*

- psychology*, 16(2), 63-73.
- Doest, L., & Jonge, J. (2006). Testing causal models of job characteristics and employee well-being: A replication study using cross-lagged structural equation modelling. *Journal of Occupational Psychology*, 79(3), 499–507. <http://doi.org/10.1348/096317905X55271>
- Dumas, M. (2008). Conflit et enrichissement travail-famille et implication. *Revue de gestion des ressources humaines*, (67), 23-37.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2001). *Work-life balance in the new millennium: where are we? Where do we need to go?* (vol. 4). Ontario, Canada: Canadian Policy Research Networks.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <http://doi.org/10.2307/259269?ref=no-x-route:0a861a12d17256f0003db7fd1a103b83>
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377.
- Fackrell, T., Galovan, A. M., Hill, E. J., & Holmes, E. K. (2013). Work–family interface for married women: a Singapore and United States cross-cultural comparison. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(3), 347-363.
- Farrell, A. D. (1994). Structural equation modeling with longitudinal data: strategies for examining group differences and reciprocal relationships. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(3), 477–487.
- Field, A. (2015). *Discovering Statistics Using IBM Spss Statistics + Spss Version 23.0* (4^{ème} Éd.). Londre, Anglettre: Sage Publications.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables

- and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Foucher, R., Boyer, É. et Denis, P. (2003). Concilier l'emploi et la vie personnelle. Dans R. Foucher, L. Brunet et A. Savoie (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal, Québec : Éditions nouvelles.
- Foucreault, A., Ollier-Malaterre, A., & Ménard, J. (2016). Organizational culture and work–life integration: A barrier to employees' respite?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-21.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought–action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73.
- Frese, M., & Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs. subjective measurement of stress at work and the question of longitudinal studies. Dans C. L. Cooper & R. Payne (dir.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (p. 375-411). Chichester, UK: Wiley.
- Frigon, M. (2007). *L'influence du soutien de la direction et des facteurs de stress sur la relation entre le conflit travail-famille et la sante organisationnelle* (Thèse de doctorat). Accessible par ProQuest Dissertations & Theses.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. Dans J. C. Quick et L. E. Tetrick (dir.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143–162). Washington, État-Unis: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work–family conflict: testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <http://doi/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <http://doi.org/10.2307/2488392?ref=no-x-route:d8aa506b413bb6f525a8166ba8a63b11>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health

- outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Psychology*, 70(4), 325–335. <http://doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- 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(2), 145–167. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The Hierarchical Structure of Well-Being. *Journal of Personality*, 77(4), 1025–1050. <http://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00573>.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work–Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?. *Journal of marriage and family*, 71(3), 696-707
- Garner, H., Méda, D., & Senik, C. (2005). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages. *Travail et emploi*, 102, 57-67.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312. <http://dx.doi.org/10.1002/0470013400.ch14>
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 482-492.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d’une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195–203. <http://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Gollob, H.F., & Reichardt, C.S. (1991). Interpreting and estimating indirect effects assuming time lags really matter. Dans L.M. Collins et J.L. Horn (dir.). *Best Methods for the Analysis of Change : Recent advances, unanswered questions, future directions* (p.243–59). Washington, État-Unis: American Psychological Association.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
- Gouvernement du Québec (2013). *Entreprise en Santé : investir dans la santé de vos employés, un choix qui rapporte!* Repéré à : https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/formations/mpa/materiel_pedagogique/entreprise_en_sante/mpa_entreprise_sante_manuel.pdf

- 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*, vol. 12, n° 4, p. 350-364.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 7-22.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226. <http://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2010). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data* (6^{ème} éd.). Upper Saddle Rive, État-Unis: Prentice Hall Press.
- Greenberg, D. F., Kessler, R. C., & Logan, C. H. (1981). Aggregation bias in deterrence research: An empirical analysis. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 18(1), 128-137
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <http://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <http://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work

- and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis (7^{ème} éd.)*. Upper Saddle River, État-Unis : Prentice-Hall, Inc.
- Hair J.F., Anderson R.E., Tatham R.L., & Black W.C. (1998). *Multivariate data analysis with readings (5^{ème} Éd.)*. Upper Saddle River, État-Unis : Prentice-Hall.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & 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(1), 8–30. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x>
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005a). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples, 10(2), 138–154. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005b). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799–810. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799>
- 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(3), 249.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(3), 159.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <http://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <http://doi.org/10.1037//1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. *Handbook of organizational behavior*, 1, 41-61.
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. (1999). What is Family? *Marriage & Family Review*, 28(3-4), 3–20. http://doi.org/10.1300/J002v28n03_02
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <http://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, Y.-H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79–100.
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *The Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545–551. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.545>
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European journal of work and organizational psychology*, 16(3), 326-341.
- Institut de la statistique du Québec. (2016). *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois*. Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante->

quebecois-2014-2015.pdf

- Institut national de santé publique du Québec (2005). *La difficulté de concilier Travail-Famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Repéré à <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>
- Institut national de santé publique du Québec (2013). *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?*. Repéré à https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1718_ConcilTravFamSante_QcPeutInspirPolGouvAutresPays.pdf
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1982). Recent developments in structural equation modeling. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 404. <http://doi.org/10.2307/3151714>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011). Happiness as a Societal Value. *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 30–41. <http://doi.org/10.2307/23045033?ref=no-x-route:190f05fef02d80fe5c94bd5d8a82419b>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2015). Work-Family Conflict and Its Impact on Job Satisfaction of Social Workers. *British Journal of Social Work*, 45(1), 241–259. <http://doi.org/10.1093/bjsw/bct125>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, Angleterre : John Wiley.
- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277-287.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using Lisrel for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide* (1^{ère} éd.). London (État-Unis): Sage Publications.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health*

psychology, 4(4), 337.

- Kenny, D. A. (1979). *Correlation and causality*. New York, État-Unis: Wiley.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <http://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health. *Handbook of Positive Psychology*. <http://doi.org/10.2307/41345154?ref=search-gateway:43598d32e8f5fa7f8e12701b193a0a5e>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <http://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work–family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669–1683. [http://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](http://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. *Human Relations*, 45(8), 775–795. <http://doi.org/10.1177/001872679204500802>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, État-Unis: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, État-Unis: Guilford Press.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215. [http://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](http://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2011). *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (1^{ère} éd.). État-Unis : Academic Press.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <http://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32. <https://doi.org/10.1080/13668>

809908414247

- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Leiter, M. P. (1996). Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29–47. <http://doi.org/10.1177/0021886396321002>
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress & Coping*, 7(4), 357–373. <http://doi.org/10.1080/10615809408249357>
- Lingard, H., Brown, K., Bradley, L., & Bailey, C. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133(10), 807–815. [http://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2007\)133:10\(807\)](http://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:10(807))
- Little, T. D., Preacher, K. J., Selig, J. P., & Card, N. A. (2007). New developments in latent variable panel analyses of longitudinal data. *International Journal of Behavioral Development*, 31(4), 357-365. <http://doi.org/10.1177/0165025407077757>
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385–400. <http://doi.org/10.1108/13620431111158797>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 201–226. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.201>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130.
- Macewen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244–254. <http://doi.org/10.1080/02678379408259996>
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2007). Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management*, 33(6), 809-

840. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307307634>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. *MIS Quarterly*, *35*(2), 293–334.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, *42*(6), 921–936. <http://doi.org/10.2307/2094577?ref=no-x-route:cf669ff30eb876aaebe18c61b35a2de3>
- Martin, P. (2013). Bien-être psychologique et performance individuelle au travail: validation des échelles de Ryff (1989) en milieu hospitalier (Mémoire de maîtrise, Université catholique de Louvain). Repéré à [https:// http://docplayer.fr/12089900-Bien-etre-psychologique-et-performance-individuelle-au-travail.html](https://docplayer.fr/12089900-Bien-etre-psychologique-et-performance-individuelle-au-travail.html)
- Martin, W. E., & Bridgmon, K. D. (2012). *Quantitative and statistical research methods: From hypothesis to results* (vol. 42). John Wiley & Sons.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Los Altos : ISHK.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*(2), 99–113. <http://doi.org/10.2307/3000281?ref=no-x-route:f0155d1b8ea787bb7fd614e687d3911b>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, *45*(1-3), 475–504. <http://doi.org/10.1023/A:1006992032387>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, *99*(6), 1173–1187. <http://doi.org/10.1037/a0036674>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, *29*(1), 75–94. <http://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003997>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the

- Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <http://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215–232. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Messersmith, J. (2007). Managing work–life conflict among information technology workers. *Human Resource Management*, 46(3), 429–451. <http://doi.org/10.1002/hrm.20172>
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 163–168. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2009.02.015>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <http://doi.org/10.1002/job.695>
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2002). Depression, parenthood, and age at first birth. *Social Science & Medicine*, 54(8), 1281–1298.
- Morin, A., Boudrias, J.S., Marsh, H., Madore, I., & Desrumaux, P. (2016). Further reflections on disentangling shape and level effects in person-centered analyses: An illustration exploring the dimensionality of psychological health. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(3), 438–454.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522–536. <http://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15–32. <http://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>
- Norm O'Rourke, L. H. (2014). A Step-by-Step Approach to Using SAS for Factor Analysis

- and Structural Equation Modeling, Second Edition, 1–429.
- Norrish, J. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2007). Is the Study of Happiness a Worthy Scientific Pursuit? *Social Indicators Research*, 87(3), 393–407. <http://doi.org/10.1007/s11205-007-9147-x>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed). New York: McGraw-Hill. <http://doi.org/10.4324/9780203841624>
- Ollier-Malaterre, A. (2012). L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle: revue et programme de recherche. *Psychologie du travail et des organisations*, 18(2), 160-173. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30091-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30091-7)
- Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 43(1), 111-136.
- Ollier-Malaterre, A., Valcour, M., Den Dulk, L., & Kossek, E. E. (2013). Theorizing national context to develop comparative work–life research: A review and research agenda. *European Management Journal*, 31(5), 433–447. <http://doi.org/10.1016/j.emj.2013.05.002>
- Oren, L., & Levin, L. (2017). Work-family conflict/enrichment: the role of personal resources. *International Journal of Manpower*, 16(1), 00–00. <http://doi.org/10.1108/IJM-06-2014-0135>
- O’Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36–56. <http://doi.org/10.1108/02610150410787846>
- Organisation mondiale de la Santé (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Genève: WHO.
- Organisation mondiale de la santé (1946). Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé. Répéré à www.who.int/about/definition/fr/.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & van der Linden, S. (2004). Work-Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 305–322. <http://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.305>

- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *The Journal of Applied Psychology, 98*(1), 194–198. <http://doi.org/10.1037/a0030767>
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E., & Sweet, S. A. (2006). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*. État-Unis : Psychology Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative?: Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International, 11*(7), 650–659. <http://doi.org/10.1108/13620430610713508>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2016). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology, 81*(4), 135910531663695–9. <http://doi.org/10.1177/1359105316636950>
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between ‘life’ and ‘work’. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 374–386.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress, 27*(2), 141–163. <http://doi.org/10.1080/02678373.2013.791074>
- Reichl, C., Leiter, M. P., & Spinath, F. M. (2014). Work-nonwork conflict and burnout: A meta-analysis. *Human Relations, 67*(8), 979–1005. <http://doi.org/10.1177/0018726713509857>
- Réseau pour un québec famille (2018). *Des mesures largement disponibles, mais peu utilisées*. Repéré à : <http://www.quebecfamille.org/media/195634/Communique-Sondage-CFT-16avr2018.pdf>
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the marlowe–crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology, 38*(1), 119–125. [http://doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1<119::AID-](http://doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1<119::AID-)

JCLP2270380118>3.0.CO;2-I

- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/ Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37–64. http://doi.org/10.1207/s15324834basp0101_4
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 45(5), 536–545. <http://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x>
- Riulli, L., & Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relationship between chronic stress and burnout. *Psychological reports*, 92(3), 1215-1226.
- Robie, C., Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (2000). Effects of item context specificity on the measurement equivalence of a personality inventory. *Organizational Research Methods*, 3(4), 348-365. <http://doi.org/10.1177/109442810034003>
- Robinson, L. D., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface. *Career Development International*, 21(1), 31–44. <http://doi.org/10.1108/cdi-06-2015-0085>
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230. <http://doi.org/10.1177/0018726704047143>
- Rogerson, P. A. (2001). A Statistical Method for the Detection of Geographic Clustering. *Geographical Analysis*, 33(3), 215–227. <http://doi.org/10.1111/j.1538-4632.2001.tb00445.x>
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 467–497. <http://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, P. A. (2009). Work-family conflict and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 62–68. doi:10.1037/a0012527
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of

- Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2009). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. http://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Sassi, N., & Neveu, J.-P. (2010). Traduction et validation d’une nouvelle mesure d’épuisement professionnel: Le shirom-melamed burnout measure. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 42(3), 177–184. <http://doi.org/10.1037/a0017700>
- Secrétariat du travail et du ministère de la Famille. (2017). *Les pratiques d’affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d’activité*. Repéré à <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conciliation/RapportCTF.pdf>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <http://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578. <http://doi.org/10.2307/2094422?ref=no-xroute:c0273a152c5a584cd9374ee691ef0f2d>
- Siu, O. L., Lu, J.-F., Brough, P., Lu, C.-Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., et al. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. UK : CRC press.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. <http://doi.org/10.2307/40967878?ref=searchgateway:83b40a843fa0305419df5201c2f9d14>
- Schumaker R.E., Lomax R.G., (2004), A beginner’s guide to structural equation modelling, Lawrence Erlbaum Associates, 2ème edition, London.

- Shaffer, J. A., & Postlethwaite, B. E. (2012). A Matter of Context: A Meta-Analytic Investigation of the Relative Validity of Contextualized and Noncontextualized Personality Measures. *Personnel Psychology*, 65(3), 445–494. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Dans C. L. Cooper & I. T. Robertson (dir.), *International review of industrial and organizational psychology 1989* (p. 25-48). Oxford, Angleterre: John Wiley.
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout The views expressed in Work & Stress commentaries are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress*, 19(3), 263–270. <http://doi.org/10.1080/02678370500376649>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <http://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering Work--Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861–886. <http://doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Smoktunowicz, E., & Lesnierowska, M. (2017). Effects of Contextual and Personal Resources on Work–Family Interface. Dans A. S. Antoniou et C. L. Cooper (dir.), *Coping, personality and the workplace: responding to psychological crisis and critical events* (p. 361–374). Abingdon : Routledge.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (2^e éd.). Californie, État-Unis : Sage Publications.
- Steiger, J. H. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173–180. http://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and

- outcomes of work–home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 231–241. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.002>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (5^{ème} éd.). Boston, État-Unis: Allyn & Bacon/Pearson Education
- Taris, T. W. (2006). Bricks without clay: On urban myths in occupational health psychology. *Work & Stress*, 20(2), 99-104.
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238-255.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1984). Structures of psychological distress: Testing confirmatory hierarchical models. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 52(4), 719.
- Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. Dans Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster (dir.), *Historical and current perspectives on stress and health* (p. 117-141). Emerald Group Publishing Limited.
- Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E., & Gjerl w Aasland, O. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1–15. <http://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Travail (s. d.). Dans *Dictionnaire Larousse* en ligne. Repéré à <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/travail/79284>
- Tremblay, D. G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e éd.). Québec, Canada : Presse de l'Université de Québec.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1–10. <http://doi.org/10.1007/BF02291170>
- Valla, J.-P., Bergeron, L., Breton, J. J., Gaudet, N., Berthiaume, C, St-Georges, M., Daveluy, C, Tremblay, V., Lambert, J., Houde, L., Lépine, S., & Smolla, N. (1997). *Enquête québécoise sur la santé mentale des jeunes de 6 à 14 ans : 1992* (vol. 1). Montréal, Canada: Hôpital Rivière-des-Prairies et Santé Québec en collaboration avec le Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative

- studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x
- van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L., & van den Heuvel, F. M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(1), 15–29. <http://doi.org/10.5271/sjweh.844>
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of consulting and clinical psychology*, 51(5), 730.
- Voydanoff, P. (2014). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. New Jersey, États-Unis : Psychology Press.
- Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model of the Work-Family Interface. In *Handbook of Work-Family Integration* (p. 37–55). Dans K. Korabik, D.S. Lero et D.L.Whitehead (dir.), *Handbook of Work–Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. (p. 37-56) Boston, MA: Academic Press.
- Wagner, R. K., Torgesen, J. K., & Rashotte, C. A. (1994). Development of reading-related phonological processing abilities: New evidence of bidirectional causality from a latent variable longitudinal study. *Developmental psychology*, 30(1), 73.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2006). The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41–79. <http://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>
- 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(1), 63–76. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. M. (2009). Mental Illness and Mental Health: The Two Continua Model Across the Lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 110–119. <http://doi.org/10.1007/s10804-009-9082-y>

- Widaman, K. F., & Reise, S. P. (1997). Exploring the measurement invariance of psychological instruments: Applications in the substance use domain. *The science of prevention: Methodological advances from alcohol and substance abuse research*, 281-324.
- Wiese, B. S., Seiger, C. P., Schmid, C. M., & Freund, A. M. (2010). Beyond conflict: Functional facets of the work–family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 104–117. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.011>
- Wilk, S. L., & Moynihan, L. M. (2005). Display rule" regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 917.
- Winefield, H. R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6), 683–697. <http://doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>
- 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(4), 343–357. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.343>
- 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(1), 105–117. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.001>
- Zacchia, C. (2007). Je suis en burnout: Suis-je en dépression? *Mammouth Magazine*, 20, 8-10
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 145. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.145>
- Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations* (vol.5). San Francisco, États-Unis : Jossey-Bass.
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210–227. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <http://doi.org/10.1002/job.1990>

Annexe A. Instruments de mesure

Questionnaire épuisement professionnel

Consignes : Veuillez indiquer combien de fois vous avez ressenti quelques-uns des sentiments proposés.

Jamais	Très rarement	Assez rarement	Parfois	Assez souvent	Très souvent	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

Amorce: Depuis les derniers six mois de travail...

1. Je me sens fatigué(e).
2. Je peine à réfléchir rapidement.
3. Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou des clients.
4. Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin.
5. J'ai du mal à me concentrer.
6. Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les collègues et/ou les clients.
7. Je me sens physiquement vidé(e).
8. J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires.
9. Je me sens incapable d'être proche de mes collègues et/ou de mes clients.
10. J'en ai par-dessus la tête.
11. J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées.
12. J'ai l'impression que mes batteries sont à plat.
13. J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes.
14. Je me sens épuisé(e).

Questionnaire bien-être psychologique au travail

Consignes : Ce questionnaire présente une liste d'énoncés décrivant comment les gens peuvent se sentir au travail. En considérant votre travail depuis les six derniers mois, veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chaque énoncé.

En désaccord	Quelque peu en accord		Modérément en accord		Tout à fait d'accord
0	1	2	3	4	5

Amorce: Depuis les six derniers mois...

1. J'apprécie les gens avec qui je travaille.
2. Je trouve mon travail excitant.
3. Je sais que je suis capable de faire mon travail.
4. Je sens que mon travail est reconnu.
5. J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail.
6. Je trouve agréable de travailler avec les gens de mon travail.
7. J'aime mon travail.
8. J'ai confiance en moi au travail.
9. Je sens que mes efforts au travail sont appréciés.
10. Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation.
11. Je m'entends bien avec les gens à mon travail.
12. Je suis fier de l'emploi que j'occupe.
13. Je me sens efficace et compétent dans mon travail.
14. Je sais que les gens croient aux projets sur lesquels je travaille.
15. J'aime relever des défis dans mon travail.
16. J'ai une relation de confiance avec les gens de mon travail.
17. Je trouve un sens à mon travail.
18. J'ai le sentiment de savoir quoi faire dans mon travail.
19. J'ai l'impression que les gens avec qui je travaille reconnaissent ma compétence.
20. Je désire contribuer à l'atteinte des objectifs de mon organisation.
21. Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille.
22. J'ai un grand sentiment d'accomplissement au travail.
23. Je connais ma valeur comme travailleur.
24. Je sens que je suis un membre à part entière de mon organisation.
25. J'ai envie de m'impliquer dans mon organisation au-delà de ma charge de travail.

Questionnaire conflit travail-famille

Consignes : Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux tensions occasionnées par le conflit travail-famille. Indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants.

Tout à fait en désaccord	Assez en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord,	Assez en accord	Tout à fait en accord
1	2	3	4	5	6
1. Mon travail m'empêche de participer aux activités familiales plus que je ne le voudrais.					
2. Le temps que je consacre à mes responsabilités familiales interfère souvent avec mes responsabilités liées au travail.					
3. Lorsque je rentre à la maison après une journée de travail, je me sens souvent trop épuisé pour participer aux activités familiales.					
4. Je suis souvent préoccupé par les questions familiales lorsque je suis au travail.					
5. Les comportements que j'adopte au travail ne m'aident pas à résoudre les problèmes familiaux.					
6. Les comportements qui sont efficaces pour moi à la maison sont inefficaces au travail.					
7. Le temps que je dois consacrer à mon travail m'empêche de participer aux activités et aux responsabilités familiales.					
8. Étant donné le temps que je passe avec ma famille, je ne peux pas consacrer suffisamment de temps à ma carrière professionnelle.					
9. Souvent, je suis tellement drainé émotionnellement après une journée de travail que je ne peux pas contribuer à ma vie familiale.					
10. Étant donné le stress lié aux responsabilités familiales, j'ai de la difficulté à me concentrer au travail.					
11. Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi au travail seraient inefficaces à la maison.					
12. Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi à la maison sont inefficaces au travail.					
13. Étant donné la quantité de temps que j'investis dans mes responsabilités professionnelles, je dois manquer des activités familiales.					
14. La quantité de temps que je dédie à mes responsabilités familiales m'empêche de participer à des activités reliées au travail.					
15. Parfois, en raison des pressions au travail je me sens trop stressé pour faire les choses que j'aime lorsque je reviens à la maison.					
16. Les tensions et les inquiétudes de ma vie familiale réduisent souvent ma capacité à faire mon travail.					
17. Les comportements que j'exécute au travail et qui me rendent efficace ne m'aident pas à être un meilleur parent et conjoint.					
18. Les comportements de résolution de problèmes qui fonctionnent pour moi à la maison semblent inutiles au travail.					

Questionnaire enrichissement travail-famille

Consignes : Considérant votre implication dans le travail et la famille, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacun des énoncés.

Tout à fait en désaccord				Totalemment d'accord
1	2	3	4	5
<hr/>				
Amorce: Mon implication dans le travail...				
<hr/>				
1. M'aide à comprendre différents points de vue et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
2. Me met de bonne humeur et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
3. M'aide à me sentir épanoui et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
4. M'aide à acquérir des connaissances et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
5. Me rend heureux et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
6. Me procure un sentiment d'accomplissement et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
7. M'aide à acquérir des qualités et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
8. Me rend joyeux et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
9. Me procure un sentiment de réussite et cela m'aide à être un meilleur membre de famille.				
<hr/>				
Amorce: Mon implication dans la famille...				
<hr/>				
10. M'aide à comprendre différents points de vue et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
11. Me met de meilleure humeur et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
12. Exige que je passe moins de temps au travail et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
13. M'aide à acquérir des connaissances et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
14. Me rend heureux et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
15. M'encourage à gérer mon temps de travail de manière plus rigoureuse et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
16. M'aide à acquérir des compétences et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
17. Me rend joyeux et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
18. M'oblige à être plus concentré au travail et cela m'aide à être un meilleur salarié.				
<hr/>				

Questionnaire désirabilité sociale

Consignes : Lisez chaque énoncé et indiquez s'il est vrai ou faux, en ce qui vous concerne.

Vrai	Faux
<hr/>	
1. Je trouve parfois difficile de continuer à travailler si on ne m'encourage pas.	
2. Je sens parfois de la rancœur quand je ne peux pas faire les choses à ma façon.	
3. À quelques occasions, il m'est arrivé de renoncer à ce que j'avais entrepris parce que je ne croyais pas avoir les habiletés nécessaires.	
4. Quelques fois, j'ai eu envie de me rebeller contre des gens qui exercent l'autorité même si je savais qu'ils avaient raison.	
5. Peu importe la personne qui me parle, j'écoute toujours très bien.	
6. Il m'est déjà arrivé de profiter de quelqu'un.	
7. Lorsque je fais une erreur, je suis toujours prêt à l'admettre.	
8. J'essaie parfois de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier.	
9. Je suis toujours poli même avec les gens désagréables.	
10. Je n'ai jamais été contrarié lorsque les gens exprimaient des idées très différentes des miennes.	
11. Il m'est arrivé d'être assez jaloux de la chance des autres.	
12. Je me sens parfois irrité lorsque des gens me demandent des faveurs.	
13. Je n'ai jamais dit délibérément quelque chose qui pouvait blesser quelqu'un.	
