

Titre : Intégrer ou segmenter travail et famille? Vers une nouvelle compréhension des effets de la charge de travail

Rubrique : Article de recherche

Auteur(s)

1 : Mélanie Trottier

2 : Stéphanie Foisy Petaccia

Citation : Trottier, M. et Foisy Petaccia, S. (2019). Intégrer ou segmenter travail et famille? Vers une nouvelle compréhension des effets de la charge de travail. *Ad Machina*, 3(1). doi: 10.1522/radm.no3.1104

Affiliation des auteurs

1 : Université : Université du Québec à Montréal

Courriel : trottier.melanie@uqam.ca

2 : Université : Université du Québec à Montréal

Courriel : foisy_petaccia.stephanie@courrier.uqam.ca

Remerciements

Déclaration des conflits d'intérêts

- Aucun conflit d'intérêts à déclarer
- Conflit d'intérêts à déclarer (veuillez détailler)

Détails :

Résumé (250 mots)

Les récentes modifications de l'organisation du travail, telles que l'utilisation accrue de la technologie, ont transformé les frontières entre les domaines du travail et de la famille modifiant ainsi la définition même de la charge de travail. En effet, le temps et le lieu de travail sont désormais flexibles. Il importe de se questionner sur les réels effets de cette pression d'intégrer les rôles du travail et de la famille qui redéfinit la répartition de la charge de travail. La présente recherche s'intéresse à la fonction modératrice de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille. Une collecte de données a été réalisée auprès de 162 pharmaciens et pharmaciennes membres de l'Ordre des pharmaciens du Québec. Les résultats obtenus sont contraires à ce qui était attendu : la segmentation des rôles ne protège pas les individus d'une charge de travail élevée, mais accentue plutôt son effet sur le conflit travail-famille. La présente recherche offre un avancement des connaissances dans la littérature portant sur l'interface travail-famille. En effet, elle ouvre une voie intéressante pour comprendre dans quelles situations la segmentation des rôles influence le conflit travail-famille. D'un point de vue professionnel, la présente étude aidera les employeurs à comprendre la complexité des effets d'une charge de travail qui peut désormais être effectuée en dehors du cadre traditionnel du lieu de travail.

Abstract

Recent changes in the organization of work, such as increased use of technology, have transformed the boundaries between the fields of work and the family, thereby changing the very definition of workload. Indeed, time and the workplace are now flexible. It is important to question the real effects of this pressure to integrate the roles of work and family that redefines the distribution of workload. This research focuses on the moderating function of role segmentation in the relationship between workload and work-family conflict. Data was collected from 162 pharmacists who are members of the Quebec College of Pharmacists. The results obtained contradict what was expected: the segmentation of roles does not protect individuals from a high workload, but rather increases its effect on the work-family conflict. This research furthers the knowledge in the work-family interface literature. Indeed, it provides an interesting way to understand which situations influence the segmentation of roles in the work-family conflict. From a professional perspective, this study will help employers understand the complexity of the effects of a workload, that may now be accomplished outside the traditional workplace setting.

Mots clés

Conflit travail-famille, charge de travail, segmentation des rôles, intégration des rôles, modification du travail

Droits d'auteur

Ce document est en libre accès, ce qui signifie que le lectorat a accès gratuitement à son contenu. Toutefois, cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence [Creative Commons Attribution \(CC BY NC\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Intégrer ou segmenter travail et famille? Vers une nouvelle compréhension des effets de la charge de travail

Mélanie Trottier
Stéphanie Foisy Petaccia

Introduction

L'essor de la technologie ne cesse de transformer les pratiques de travail au sein des organisations. Certaines de ces pratiques, comme le télétravail, permettent désormais de travailler à l'extérieur du bureau et à toute heure de la journée, redéfinissant ainsi la notion même de charge de travail. La gestion de la conciliation du travail et de la famille n'est désormais plus qu'une affaire individuelle; l'évolution technologique implique dorénavant les employeurs dans ce processus. Il est donc important pour ces employeurs de rester à l'affût de ce qui peut aider leurs employés en matière de conciliation travail-famille en raison des conséquences individuelles et organisationnelles engendrées par le conflit travail-famille sur la santé et la performance (Allen *et al.*, 2000; Eby *et al.*, 2005). La présente recherche s'intéresse à cette gestion des frontières entre le travail et la famille et à la façon dont elle modifie les effets de la charge de travail sur la conciliation entre ces rôles.

Les nombreuses études s'intéressant à l'interface travail-famille montrent que la charge de travail est un antécédent majeur du conflit travail-famille. Par contre, il existe une lacune importante quant à la connaissance de ce qui vient influencer la relation entre la charge de travail et ce conflit. Or, une variable, celle de la segmentation, offre une voie intéressante pour comprendre cette dynamique. La segmentation des rôles fait référence à la séparation des activités du travail et de la famille, alors que l'intégration des rôles (à l'opposé du continuum) favorise le chevauchement des sphères professionnelles et familiales (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Un individu qui tend vers une segmentation des rôles aura tendance à ériger des frontières mentales et physiques imperméables entre les domaines du travail et de la famille, afin de conserver les caractéristiques de chaque sphère à l'intérieur de celles-ci (Nippert-Eng, 1996a; Nippert-Eng, 1996b). Or, les récentes modifications de l'organisation du travail, telles que l'utilisation accrue de la technologie, ont transformé les frontières entre les domaines du travail et de la famille. En effet, l'utilisation d'appareils électroniques a modifié le temps et le lieu de travail. De ce fait, des tâches professionnelles peuvent facilement être réalisées les soirs et les fins de semaine à la maison, alors que des tâches familiales peuvent également être accomplies sur les lieux de travail (Fenner et Renn, 2004). Il est important de se questionner sur les réels effets de cette pression pour l'intégration des rôles qui redéfinit la répartition de la charge de travail. Ainsi, la présente recherche s'intéresse à *la fonction modératrice de la segmentation des rôles dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.*

D'un point de vue scientifique, cette recherche permet de contribuer à l'avancement des connaissances relatives à la charge de travail ainsi qu'à l'interface travail-famille. Effectivement, malgré la présence de nombreuses études sur ce thème, les chercheurs s'intéressent peu aux variables jouant un rôle sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille. En effet, dans une société où les organisations prônent l'utilisation de nouvelles technologies, les connaissances ne permettent pas de déterminer si la façon dont elles modifient les frontières est réellement favorable pour les individus et les entreprises. Il est pourtant important de comprendre comment la transformation de la charge de travail par la technologie influence ce conflit potentiel. Les nouvelles pratiques, qui tendent à intégrer les rôles en rendant plus floue la frontière entre le travail et la famille, sont généralement perçues comme bénéfiques, notamment en raison de leur



pouvoir d'attraction auprès des chercheurs d'emploi (Rau et Hyland, 2002). Mais quels en sont les effets réels? Pour comprendre le lien entre ces variables, les théories de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) ainsi que la théorie des frontières (Ashforth et *al.*, 2000) sont ici mobilisées.

1. Cadre conceptuel

Selon Greenhaus et Beutell (1985), le conflit travail-famille est « une forme de conflit interrôle qui survient lorsque les exigences des domaines du travail et de la famille sont incompatibles » (Greenhaus et Beutell, 1985, p. 77). Cette incompatibilité peut être due au temps, à l'énergie ou aux comportements. La charge de travail est reconnue comme étant une cause importante du conflit travail-famille (Goh et *al.*, 2015; Ilies et *al.*, 2007; Spector et Jex, 1998). Les théories basées sur les ressources, telles que celle d'Hobfoll (1989), permettent de comprendre comment la charge de travail influence ce conflit.

1.1 Théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989)

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) repose sur le principe que les individus cherchent à retenir, protéger et obtenir des ressources afin d'éviter de vivre du stress en réaction à une menace ou perte de ressources. Selon Hobfoll (1989), les ressources sont des objets, des caractéristiques personnelles, des conditions ou de l'énergie qui permettent de bloquer ou compenser une perte de ressources. Cette théorie s'avère pertinente pour comprendre les effets de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Plus précisément, elle permet de comprendre la charge de travail comme une perte ou une menace de perte de ressources (temps, énergie) qui engendre un conflit en raison des responsabilités qu'il devient plus difficile d'assurer dans la famille. Ainsi, plus la charge de travail est élevée, plus elle fait pression sur la personne qui voit ses ressources réduites, la laissant en déficit pour accomplir son rôle familial.

Comme présenté plus haut, cette relation entre charge de travail et conflit travail-famille est bien admise dans la littérature et il importe de se préoccuper de ce qui peut influencer cette relation, encore plus dans un contexte où la nature de la charge de travail est modifiée par une transformation de la définition du temps et lieu de travail. La théorie de la gestion des frontières d'Ashforth et *al.* (2000) offre un cadre intéressant pour réfléchir à ces effets.

1.2 Théorie des frontières (Ashforth et *al.* 2000)

La théorie des frontières d'Ashforth et *al.* (2000) permet de comprendre le rôle de la segmentation des sphères de la vie quotidienne dans la relation entre la charge de travail et le phénomène de conflit travail-famille. Selon cette théorie, la segmentation des rôles professionnel et familial rendrait plus difficile la transition entre ces deux sphères, en raison de la création d'une barrière mentale imperméable circonscrivant le travail et la famille. Cette frontière serait alors imperméable, inflexible et empreinte d'un haut contraste entre les identités de rôle de l'individu (Ashforth et *al.*, 2000). En raison de cette barrière, un individu qui expérimente une grande charge de travail au travail et qui dispose de frontières imperméables n'ira pas puiser dans les ressources familiales, telles que le temps et l'énergie, pour les utiliser dans le cadre de son emploi. À l'opposé, lorsque les rôles du travail et de la famille sont intégrés et qu'il y a un mur souple ou une absence de frontières entre les deux domaines, l'individu aura de la facilité à faire traverser les ressources de la famille vers le travail pour accomplir la charge de travail nécessaire. Ainsi, une barrière entre les rôles (segmentation) empêche le travail d'affecter la famille en empiétant sur celle-ci soit dans le temps soit en raison de l'énergie dépensée.

La littérature ne contient, à notre connaissance, aucune étude sur le rôle modérateur de la segmentation des rôles sur la relation entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille. Il faut toutefois noter que le détachement psychologique, une variable traitant également d'une forme de séparation entre le travail et

la famille, a été étudié comme modératrice de cette relation. Le détachement psychologique réfère au fait de se désengager temporairement du travail en dehors des heures qui y sont consacrées. En ce sens, le détachement psychologique est un concept plus restreint que la segmentation puisqu'il n'implique pas une séparation des rôles continue et durable dans le temps (Sonnetag et *al.*, 2010), mais plutôt un moment où nos pensées ne sont pas occupées par le travail. Molino et *al.* (2015) se sont intéressés au détachement psychologique et ont démontré que des activités qui permettent le détachement psychologique viennent atténuer l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille (Molino et *al.*, 2015). Il est donc possible de concevoir que la segmentation des rôles, qui est ce mur durable qui empêche les ressources (p. ex. : temps et énergie) de passer d'un rôle à l'autre, pourrait agir de la même sorte, voire de façon plus importante en raison de son caractère plus permanent. Ainsi, en présence d'une forte charge de travail, un individu ayant une grande segmentation de son travail et de sa famille, devrait voir ses ressources familiales protégées. À l'opposé, une forte intégration ferait en sorte qu'un individu faisant face à une charge de travail élevée puiserait dans ses ressources familiales pour pallier la demande, par exemple, en arrivant plus tard ou en répondant à des courriels en dehors de son quart de travail. La présente étude postule donc comme hypothèse que *la segmentation des rôles du travail et de la famille agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, de sorte qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la corrélation positive entre ces variables.*

2. Démarche méthodologique

2.1 Participants

La présente étude a été réalisée auprès de 162 pharmaciens et pharmaciennes membres de l'Ordre des pharmaciens du Québec ayant répondu à un sondage en ligne relayé par leur ordre professionnel. De ces 162 répondants, 85 % sont des femmes et la majorité est âgée de 31 à 40 ans (21-30 ans = 12 %, 31-40 ans = 52 %, 41-50 ans = 24 %, 51-60 ans = 4 % et 8 % non déclarés). 70 % d'entre eux font carrière en pharmacie en étant soit pharmacien, salarié ou propriétaire, 25 % travaillent dans des établissements de santé et les autres agissent dans des entreprises d'autres types ou sont suppléants. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen est de 35 heures (é.-t. = 8) et 83 % des individus reçoivent un salaire annuel supérieur à 71 000 \$. En ce qui a trait à la vie familiale, la plus grande proportion des participants (39 %) ont 2 enfants en bas de 17 ans, 21 % des répondants en ont 3, 20 % en ont 1, 4 % en ont 4 et 16 % ont un enfant de 18 ans ou plus vivant sous leur toit.

2.2 Instrument de mesure

2.2.1 Charge de travail

Une adaptation française de l'instrument de mesure de Janssen (2001) a été effectuée. L'échelle de Janssen (2001) est elle-même une traduction de l'instrument initial développé et validé en néerlandais par van Veldhoven et Meijman (1994). La charge de travail est mesurée par six items (exemple d'item : « Avez-vous beaucoup de travail à faire? ») sur une échelle de type Likert en cinq points ($\alpha = .83$).

2.2.2 Conflit travail-famille

Afin de mesurer le conflit travail-famille, une adaptation française du *Conflict Scale* de Netemeyer et *al.* (1996) a été effectuée. Les cinq items (exemple d'item : « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale ») sont mesurés sur une échelle de type Likert en cinq points ($\alpha = .90$).



2.2.3 Segmentation des rôles

La mesure de la segmentation des rôles a été réalisée grâce à une traduction française du *Work-family Integration-Blurring Scale* de Desrochers et al. (2005). Cet instrument, utilisé dans le cadre d'autres études, présente une consistance interne satisfaisante (pour un exemple, voir Ilies et al. [2009] où l'alpha de Cronbach est de 0,72). En raison de la définition même de la segmentation utilisée dans la présente étude, seuls les items relatifs à la nature durable et générale de la segmentation ont été retenus (deux des trois items originaux, $r=0,64$, $p<0,01$). Les items retenus sont les suivants : « Si je pense à mon travail et à ma famille, je dirais que dans ma vie il y a une distinction claire entre mon travail et ma famille » et « Il est souvent difficile de dire où ma vie familiale commence et où ma vie professionnelle se termine ».

2.2.4 Contrôles

Le sexe, l'âge, le nombre d'heures de travail, le revenu, ainsi que le nombre d'enfants ont été mesurés.

3. Résultats

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives pour les variables à l'étude. Suivant les recommandations de Becker (2005), le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine, bien qu'ils ne présentent pas de corrélations significatives avec la variable dépendante, sont incluses dans la suite des analyses, car elles sont reconnues influencer significativement le conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby et al., 2005; Grzywacz et Marks, 2000; Michel et al., 2011).

Table 1
Moyennes (M), écarts-types (É.-T.) et corrélations des variables à l'étude

Variable	M	É.-T.	1	2	3
1. Charge de travail	3.32	.65	-	.51**	.11
2. Conflit travail-famille	2.70	.87	.51**	-	.05
3. Segmentation	3.88	1.04	.11	.05	-
4. Sexe	2.92	.99	.01	.04	.08
5. Heures de travail	35.47	8.13	-.07	-.14	-.28**
6. Âge			-.04	-.09	-.04
7. Revenu			-.15	-.11	.00
8. Nb enfants			.04	.07	-.17*

Notes. * $p < .05$; ** $p < .01$

Afin de vérifier l'hypothèse postulée dans le cadre de la présente recherche, une analyse de régression linéaire multiple a été réalisée. Le tableau 2 en présente les résultats.

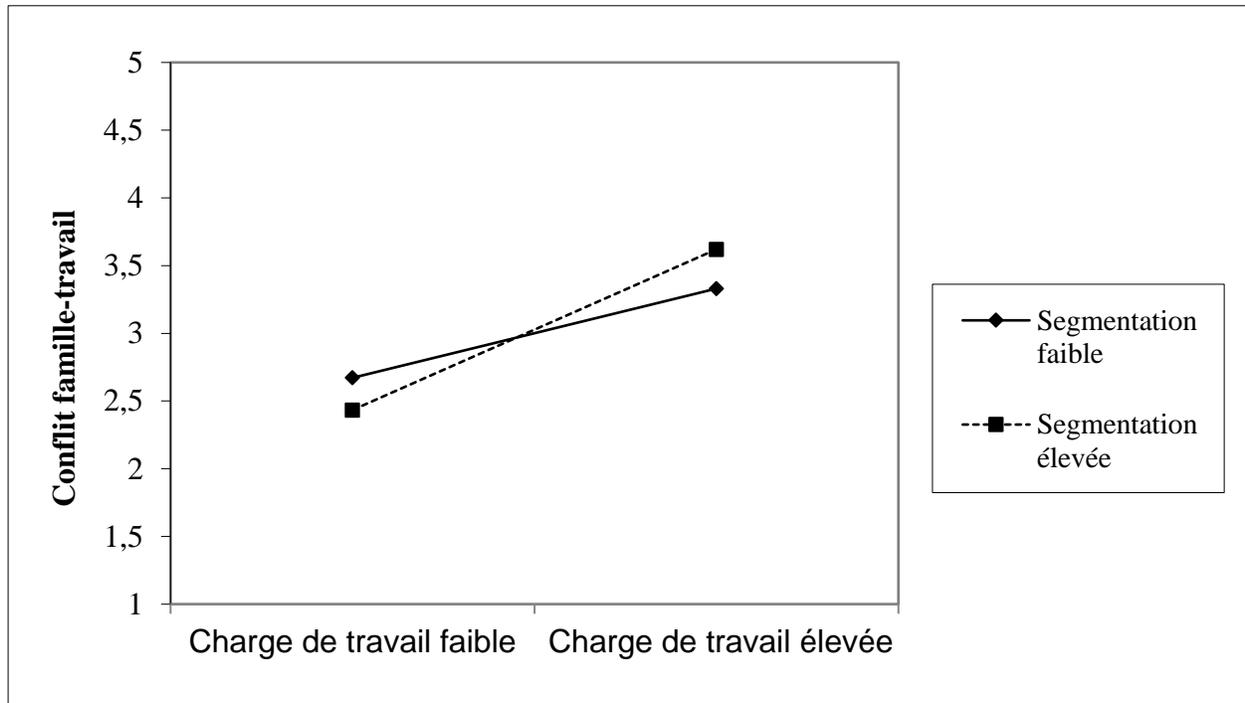
Table 2
Résultats de l'analyse de régression linéaire multiple

	<i>Coefficients</i>		
	<i>standardisés</i>		
	β	<i>t</i>	Sig.
Charge travail	.48	5.62	.00
Segmentation	-.05	-.53	.60
Charge travail x segmentation	.15	1.78	.07
Nb heures travail	-.11	-1.21	.23
Nb enfants	.86	.86	.40

Comme attendu, la charge de travail influence significativement le conflit travail-famille : plus la charge est grande, plus le conflit est élevé ($\beta = .48$, $p < .001$). Quant à l'effet de modulation, l'interaction entre la charge de travail et la segmentation des rôles exerce un effet positif sur le conflit travail-famille ($\beta = .16$, $p = .07$), montrant que l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille est plus fort lorsque la segmentation est élevée. Conformément aux pratiques prescrites pour représenter un effet de modulation (Dawson, 2014), des droites de régression entre la charge de travail et le conflit travail-famille ont été produites lorsque la segmentation est faible (-1 é.t.) et lorsque la segmentation est élevée (+ 1 é.t.) (figure 1). Ces analyses montrent que l'effet de la charge de travail influence positivement le conflit travail-famille lorsqu'un individu segmente travail et famille ($\beta = .40$, $p = .02$) alors que la charge de travail n'influence pas le conflit travail-famille lorsque la segmentation est faible ($\beta = .32$, $p = .20$). Les résultats indiquent donc qu'une gestion des frontières qui tend vers la segmentation augmente l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille, ce qui va dans le sens opposé de l'hypothèse postulée. La relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, en fonction de la segmentation des rôles, est représentée à la figure 1. Celle-ci démontre que l'effet de la charge de travail au travail sur le conflit travail-famille est plus fort lorsque la segmentation est élevée. Ces résultats, qui peuvent sembler étonnants, sont discutés dans la prochaine section.



Figure 1
Effet de l'interaction entre la charge de travail et la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille



4. Discussion

4.1 Charge de travail et conflit travail-famille

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) fournit une explication quant au lien qui unit la charge de travail au conflit travail-famille. En effet, cette théorie permet de comprendre que ladite charge de travail est une menace aux ressources présentes dans les sphères de la vie quotidienne. La réaction comportementale d'un individu lors d'une perte de ses ressources dans un domaine en particulier sera d'aller puiser dans des ressources disponibles dans d'autres sphères de l'environnement pour combler cette perte. De ce fait, la diminution des ressources dans le second domaine peut créer un conflit travail-famille. Les résultats de la présente étude soutiennent cette relation et vont ainsi de pair avec la littérature, puisque de nombreuses études ont démontré le lien positif qui existe entre ces variables (pour des exemples, voir Mansour et Tremblay, 2016; Ghislieri et *al.*, 2017). La littérature a donc déjà mis en évidence la corrélation positive entre la charge de travail au travail et le conflit travail-famille et la présente recherche est une démonstration supplémentaire de l'existence de cette relation.

De plus, la présente recherche contribue au développement des connaissances portant sur le conflit travail-famille dans l'environnement québécois, car peu d'études ont été réalisées dans ce contexte. De surcroît, elle apporte une contribution spécifique à la compréhension de la réalité des pharmaciens, qui constituent une population peu étudiée en ce qui a trait au conflit travail-famille. Il s'agit d'une catégorie d'emploi dans le domaine de la santé où les conditions de travail (service à la clientèle, achalandage non prévisible, rapidité d'exécution pour éviter de faire patienter les clients malades, etc.) rendent la charge de travail imposante, et cette étude en montre les effets néfastes sur l'interface travail-famille.

4.2 Effet de la segmentation sur la relation entre charge de travail et conflit travail-famille

Selon la théorie des frontières, lors d'une segmentation des rôles, des barrières mentales sont érigées, rendant plus difficile la transition entre les domaines du travail et de la famille (Ashforth et *al.*, 2000). De ce fait, il est attendu qu'un individu qui expérimente une grande charge de travail protège sa sphère familiale en n'utilisant pas les ressources qui y sont destinées pour accomplir le travail. Les résultats de la présente étude ont effectivement mis en lumière un effet de modération significatif de la segmentation. Toutefois, le sens de cette relation est contraire à ce qui avait été postulé. En effet, les résultats indiquent que la segmentation des rôles *accentue* l'effet positif de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Ainsi, lorsqu'il y a segmentation, une charge de travail élevée augmente plus fortement le conflit travail-famille.

La littérature offre une piste intéressante pour comprendre ces résultats. En effet, la recherche de Michel et Clark (2013) témoigne également de l'aspect néfaste de la segmentation des rôles pour le conflit travail-famille; leurs résultats révèlent que la segmentation des rôles accentue la relation positive entre un affect négatif et le conflit travail-famille. Ils expliquent ces résultats par le fait que la segmentation des rôles est sans doute vécue par les individus comme une préférence quant à la gestion des frontières. Ainsi, lorsqu'un individu préfère segmenter ses rôles, mais que son affect négatif influence tout de même son rôle familial, l'effet (de l'affect) serait d'autant plus fort. À la lumière de ces résultats, il est possible de se questionner sur les résultats de la présente étude. Il est probable que, lorsqu'un individu tente de maintenir une barrière entre son travail et sa famille, mais que sa charge de travail parvient tout de même à drainer des ressources dédiées à sa famille, cette relation soit perçue comme étant encore plus néfaste. Il y aurait donc une incohérence entre ce qu'une personne souhaiterait faire (segmenter) et ce qu'il parvient à faire, provoquant ainsi un effet plus intense de la charge de travail. De la même façon, l'incohérence entre ce qui est souhaité (segmenter) et la réalité (une influence du travail sur la famille) rendrait la perception du conflit travail-famille encore plus grande. D'ailleurs, Furtado et *al.* (2016) expliquent que, lorsqu'un individu doit faire face à une charge de travail élevée dans le domaine professionnel, celle-ci affaiblit la frontière entre le travail et la famille, le forçant à puiser dans des ressources familiales pour réaliser le travail. Une autre étude, celle de Leduc et *al.* (2016) montre également une influence positive de la préférence pour la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille, ajoutant ainsi à la présente hypothèse quant au rôle réel de la segmentation. La présente étude ainsi que celles de Leduc et *al.* (2016), de Furtado et *al.* (2016) et de Michel et Clark (2013) montrent donc qu'il importe de se questionner davantage sur la segmentation du travail et de la famille et sur la façon dont la charge de travail influence la famille même lorsqu'un individu tente de segmenter ses rôles.

4.3 Implications pratiques

Les résultats de cette étude présentent un intérêt pour les organisations qui évoluent dans une ère où la technologie fait pression sur la frontière entre le travail et la famille. En effet, la mise en place de pratiques de travail permettant d'intégrer davantage le travail et la famille est de plus en plus répandue au sein des organisations. Le télétravail en est un exemple. Évidemment, cette pratique, ainsi que bien d'autres, est favorisée par de nombreuses entreprises qui tentent de suivre la cadence de l'évolution technologique du monde du travail pour ainsi augmenter leur performance et avoir un attrait pour d'éventuels candidats. Or, la présente étude suggère qu'une pression pour intégrer les rôles, alors qu'un individu tente de maintenir une segmentation de ces mêmes rôles, pourrait avoir un effet néfaste.

Bien sûr, il faut rester prudent devant ces premiers résultats relatifs à l'effet de la gestion des frontières sur l'impact de la charge de travail sur le conflit travail-famille, mais elle permet tout de même de conscientiser les organisations quant à l'importance de ces frontières et surtout de l'importance de discuter des attentes des employés quant à celles-ci. Pour être en mesure d'aider davantage les employeurs quant aux conditions et contextes appropriés à l'utilisation de l'intégration des rôles, d'autres recherches devront être réalisées.



4.4 Limites de l'étude

En ce qui concerne les limites de la présente étude, celles-ci sont tout d'abord associées au devis corrélationnel de recherche utilisé qui n'a pu capter les variables de manière à établir un lien de causalité. Il faut aussi souligner que la collecte de données a été réalisée par questionnaires avec des mesures autorapportées, ce qui peut induire des biais tels que la désirabilité sociale. De plus, il faut souligner l'exigence statistique qu'impose l'analyse d'effets d'interaction, et la possible difficulté à en détecter l'ampleur avec l'échantillon de la présente étude. Il faut également mentionner la capacité restreinte à généraliser les résultats à d'autres populations. En effet, la population étudiée (pharmaciens) comporte des caractéristiques particulières telles qu'un niveau de scolarité élevé et une imprévisibilité liée au service à la clientèle. Il est donc difficile de conclure si ces résultats sont généralisables à d'autres populations ne possédant pas ces caractéristiques.

4.5 Études futures

Comme discuté précédemment, nous en sommes aux balbutiements d'une compréhension du rôle de la gestion des frontières entre le travail et la famille et de la façon dont la charge de travail en transformation interagit avec cette frontière. Pour élargir cette compréhension, il serait intéressant de reproduire cette étude auprès d'une population où la nature des tâches et des responsabilités engendre davantage d'irruptions du travail lorsqu'à la maison. Des médecins, agents immobiliers ou encore gérants de commerces de détail sont des exemples de travailleurs où les irruptions sont fréquentes et pourraient constituer des populations d'intérêt pour la reproduction de cette recherche. Il serait également pertinent de réaliser une étude dans laquelle on distingue la *préférence* de segmentation des rôles de la *stratégie* de segmentation adoptée, puisqu'il semble y avoir un enjeu sur le plan de la dynamique entre ce qu'un individu espère maintenir comme frontière et ce qui se produit réellement au quotidien.

Conclusion

Les résultats obtenus dans la présente étude sont d'autant plus intéressants qu'ils sont contraires à ce qui était attendu. En effet, ceux-ci démontrent que la segmentation des rôles accentue l'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Ainsi, lorsqu'un individu tente d'établir une barrière imperméable entre son travail et sa famille et qu'il vit une grande charge de travail, son conflit entre le travail et la famille est augmenté. Ce résultat peut être expliqué par l'incompatibilité qu'il peut y avoir entre la préférence d'un travailleur pour la segmentation des rôles du travail et de la famille et la réalité vécue. Lorsqu'un individu prône une séparation entre les deux sphères de la vie quotidienne et qu'il expérimente tout de même un conflit travail-famille, celui-ci peut ressentir une incohérence entre ce qu'il désire et ce qu'il vit, provoquant un effet plus intense de la charge de travail sur son propre conflit.

La présente recherche offre un avancement des connaissances dans la littérature portant sur la conciliation travail-famille. En effet, elle ouvre une voie contre-intuitive pour comprendre comment la segmentation des rôles influence le conflit travail-famille. Alors que la tendance actuelle vise à augmenter la flexibilité des frontières en rendant les travailleurs joignables en tout temps, la recherche tend à mettre en garde quant au flou qui peut être ainsi créé entre les rôles du travail et de la famille. Du point de vue de la pratique, la présente étude peut sensibiliser les employeurs à l'importance des enjeux associés à une charge de travail en pleine transformation qui fait pression sur la frontière entre le travail et la famille. Plus encore, elle met en garde contre les effets potentiellement néfastes du travail qui s'immisce dans la famille.

RÉFÉRENCES

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. et Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Dawson, J.F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., et Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., et Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.
- Fenner, G. H., et Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2-3), 179-200.
- Furtado, L., Sobral, F., et Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327-1342.
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., et Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. *Journal of nursing management*, 25(1), 65-75.
- Goh, Z., Ilies, R., et Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.
- Greenhaus, J. H., et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., et Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., et Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- Ilies, R., Wilson, K. S., et Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050.
- Leduc, C., Houliort, N., et Bourdeau, S. (2016). Work-Life Balance: The Good and the Bad of Boundary Management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133-146.
- Mansour, S. et Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804.
- Michel, J. S., et Clark, M. A. (2013). Investigating the relative importance of individual differences on the work–family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation. *Stress and Health*, 29(4), 324-336.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., et Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.



- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., et Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict?. *Career Development International*, 20(7), 686-702.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., et McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Nippert-Eng, C. (1996a). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum*, 11 (3), 563-582.
- Nippert-Eng, C. E. (1996b). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rau, B. L., et Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel psychology*, 55(1), 111-136.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., et Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Spector, P. E., et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367
- van Veldhoven, M., et Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)* [The measurement of psychosocial work demands with a questionnaire: The questionnaire experience and judgment of work (VBBA)]. Amsterdam: NIA.