

Étude des conflits inter-rôles

Les hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie

Interroles Conflict Among Managers and Professional Men According to their Profiles of Commitment to Life Roles

Estudio de conflictos inter-rol entre hombres dirigentes o profesionales según sus respectivos perfiles de implicación en los roles de vida

Eric Jean, CRIA, Ph.D. et Lise Lachance, Ph.D.

Volume 69, numéro 3, été 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1026757ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1026757ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Jean, E. & Lachance, L. (2014). Étude des conflits inter-rôles : les hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 524-549. <https://doi.org/10.7202/1026757ar>

Résumé de l'article

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

ÉTUDE DES CONFLITS INTER-RÔLES

Les hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie

Eric Jean, CRIA, Ph.D. et Lise Lachance, Ph.D.

Cette étude porte sur l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent et ses liens avec les conflits inter-rôles. Une analyse typologique, effectuée auprès de 252 hommes gestionnaires ou professionnels vivant au sein d'un couple à double revenu, révèle trois profils d'engagement. L'un des profils regroupe les hommes ayant un engagement marqué dans les deux rôles, alors que les deux autres profils caractérisent un engagement marqué dans un seul de ceux-ci. Les résultats révèlent que les trois profils d'engagement se distinguent sur certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur les conflits travail-famille.

MOTS-CLÉS : conciliation travail-famille, interférences du travail sur la famille, interférences de la famille sur le travail, pères, professionnels, gestionnaires.

Introduction

Au cours des dernières décennies, l'étude des conflits travail-famille a reçu un vif intérêt de la part des chercheurs. Au Canada, les études révèlent que les conflits ont augmenté de façon significative depuis la fin des années 1990 et cette tendance semble se maintenir (Barrette, 2009). Selon Duxbury et Higgins (2003), près de 60 % des Canadiens travaillant à l'extérieur de la maison ont une surcharge de rôles et ne peuvent concilier adéquatement leurs obligations professionnelles et familiales. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles peut donc représenter un défi de taille pour une grande proportion des travailleurs.

Toutefois, la relation entre le travail et la famille peut être perçue sous deux perspectives opposées, à savoir que les rôles s'enrichissent mutuellement ou qu'ils épuisent les ressources personnelles (Lenaghan, Buda et Eisner, 2007; Rothbard,

Eric Jean, CRIA, Ph.D., Professeur en gestion des ressources humaines, Département des sciences économiques et administratives, Université du Québec à Chicoutimi (Eric.Jean@uqac.ca).

Lise Lachance, Ph.D., Professeure titulaire, Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal (lachance.lise@uqam.ca).

2001). La première suggère que l'accumulation de rôles offre des bénéfices qui excèdent les inconvénients (Rothbard, 2001) en permettant une intégration synergique de diverses sphères de vie (Grzywacz *et al.*, 2007; Werbel et Walter, 2002). Dans la seconde perspective, dominante dans les écrits scientifiques (Parasuraman et Greenhaus, 2002), l'exercice de rôles multiples peut engendrer une demande de ressources qui place l'individu en situation conflictuelle attribuable à un déficit de temps et d'énergie (Goode, 1960; Sieber, 1974). Selon cette seconde perspective, maintes études démontrent la relation entre les conflits inter-rôles et divers aspects de la vie des individus, que ce soit sur les plans professionnel, familial, conjugal ou de la santé physique et psychologique (Amstad *et al.*, 2011; Janzen, Muhajarine et Kelly, 2012; Tremblay, 2012; Viviers *et al.*, 2008).

Les recherches ont, a priori, considéré le conflit entre le travail et la famille comme une relation à sens unique où le travail interfère sur la famille (Frone et Russell, 1992). Il a, par la suite, été démontré que cette relation est bidirectionnelle — les interférences du travail sur la famille (ITF) et de la famille sur le travail (IFT) — et que ces deux directions sont spécifiques en termes d'antécédents et de conséquences (Amstad *et al.*, 2011; Byron, 2005; Shockley et Singla, 2011). Alors que les interférences tirent leur origine de la sphère familiale ou de la sphère professionnelle, leurs conséquences pourraient être associées aux deux domaines de vie. Toutefois, les auteurs ne s'entendent pas à savoir si les conséquences sont plus importantes pour le domaine d'origine des interférences ou pour le domaine opposé. Par conséquent, la prise en compte de la bidirectionnalité des conflits inter-rôles est importante pour la recherche, notamment parce que la relation entre un type d'interférences et la santé psychologique d'un individu ne peut être automatiquement inférée à l'autre type d'interférences (Frone et Russell, 1997).

Malgré l'intérêt pour l'étude des conflits inter-rôles et de leurs conséquences négatives sur la santé des individus, peu d'auteurs se sont intéressés à ces relations dans une perspective exclusivement masculine (Donald et Linington, 2008; Halrynjo, 2009). Pourtant, ces difficultés touchent également les hommes qui ont vu leur rôle parental évoluer. Dans un contexte de multiplication des couples à double revenu, les hommes ont donc été appelés à reconsidérer leur engagement au travail comme à la maison afin de tenir compte des exigences professionnelles de leur conjointe et des besoins familiaux. À titre d'exemple, au Canada, le rôle de parent s'exerce à un âge de plus en plus avancé. Chez les hommes, l'entrée dans la paternité est passée de façon significative d'une moyenne de 28 ans en 1995 à 29 ans en 2006 tandis que l'âge moyen des pères est passé de 40 à 42 ans au cours de cette même période (Beaupré, Dryburgh et Wendt, 2010). Pour ce qui est des enfants, les jeunes adultes reportent leur départ du domicile familial. De 1981 à 2011, la proportion de jeunes adultes canadiens de 20 à

29 ans qui habitent au domicile parental est passée de 21 à 42% (Statistique Canada, 2011). De plus, alors que la principale raison pour laquelle un enfant quittait le domicile familial était le mariage jusqu'à la fin des années 1980, la poursuite d'études est depuis le motif le plus couramment rencontré, ce qui a pour effet de favoriser le retour d'enfants adultes au domicile parental une fois les études complétées (Beaupré, Turcotte et Milan, 2006). La nécessité d'ajustements mutuels des conjoints face aux divers changements de leur environnement a pu favoriser l'émergence de conflits entre le travail et la famille en exposant ces derniers à des demandes excessives et variées (Higgins, Duxbury et Lyons, 2010). En plus d'une autonomie professionnelle (Krausert, 2014), il est généralement attendu des gestionnaires et des professionnels qu'ils démontrent un engagement marqué pour leur organisation, notamment par de longues heures de travail. Conséquemment, les gestionnaires et les professionnels sont particulièrement à risque d'atteindre des niveaux élevés de conflits inter-rôles (Blair Loy et Wharton, 2002; Duxbury et Higgins, 2003; Ford et Collinson, 2011).

La présente étude porte sur l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent ainsi que sur son implication dans l'étude des conflits inter-rôles chez des hommes gestionnaires et professionnels. Plus spécifiquement, elle a pour objectif de faire ressortir l'importance accordée aux rôles de travailleur et de parent grâce à l'établissement de profils d'engagement. Elle vise également à comparer les individus regroupés au sein des profils à l'égard des conflits inter-rôles.

Engagement dans les rôles

Plusieurs études ont démontré un lien significatif entre l'importance accordée aux rôles de vie et le degré de conflits entre ces derniers (Aryee, 1992; Cinamon et Rich, 2002; Greenhaus *et al.*, 1989; Halbesleben, Harvey et Bolino, 2009). Conséquemment, des auteurs ont insisté sur la nécessité d'intégrer cette notion d'importance donnée aux rôles de la vie dans les modèles d'analyse des conflits inter-rôles (Bagger, Li et Gutek, 2008; Carlson et Kacmar, 2000). Lorsqu'une personne exerce plusieurs rôles de vie et qu'elle accorde une grande importance à l'un ou plusieurs d'entre eux, elle peut s'exposer à davantage de stress et de conflits, car elle devra nécessairement faire des choix dans l'attribution du temps et de l'énergie dont elle dispose pour ces rôles (Aryee, 1992).

L'importance de chacun de ces rôles pour l'individu peut être déterminée en tenant compte à la fois de la valorisation du rôle et de l'engagement dans ce dernier (Amatea *et al.*, 1986). Les valeurs d'un individu représentent ce qu'il estime prioritaire ou central dans sa vie, sans qu'il soit nécessaire qu'elles se transposent réellement dans la vie quotidienne. Elles servent généralement de guide comportemental et peuvent, lorsqu'exprimées dans l'action, avoir des conséquences psy-

chologiques et sociales conflictuelles ou compatibles avec la poursuite d'autres valeurs (Bardi et Schwartz, 2003; Schwartz et Boehnke, 2004). L'engagement traduit plutôt l'intention d'investir son temps et son énergie dans l'exercice d'un rôle précis. Il reflète à quel point un individu est absorbé par un rôle et non la valeur attribuée à celui-ci (Carlson et Kacmar, 2000). Cette distinction n'est, toutefois, pas toujours précisée dans les écrits portant sur les conflits entre le travail et la famille. Lorsque ces concepts sont considérés de façon différenciée, l'engagement dans les rôles semble plus associé aux conflits entre le travail et la famille que la valorisation de ces derniers (O'Neil et Greenberger, 1994; Perrone et Civiletto, 2004). Cette distinction a mené certains auteurs à privilégier, aux fins d'étude, la notion d'engagement dans les rôles plutôt que celle de la valorisation (Campbell et Campbell, 1995; Fournier, Lachance et Bujold, 2009).

Dans ce contexte, la relation entre le travail et la famille a été examinée par l'identification de profils d'engagement dans les rôles. Dans une étude auprès d'un échantillon de 294 pères et mères d'enfants d'âge préscolaire, O'Neil et Greenberger (1994) ont identifié, selon le positionnement des scores des participants par rapport aux médianes de l'échantillon, quatre profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans les deux rôles (profil DUALITÉ). Les deux profils suivants regroupent les individus ayant un engagement marqué dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL) ou dans les rôles familiaux (profil FAMILLE). Enfin, un quatrième profil représente les individus accordant un faible niveau d'engagement aux deux rôles (profil NEUTRE). Les résultats montrent que les hommes du profil FAMILLE rapportent un niveau moindre de tensions (surcharge de rôle et conflits inter-rôles) que ceux du profil TRAVAIL, alors que, chez les femmes, les profils d'engagement ne sont pas liés au niveau de tensions.

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

L'étude de Lachance, Gilbert et Tétreau (2006) s'est intéressée aux conflits entre le rôle de travailleur et divers rôles familiaux (conjoint, parent, loisirs et entretien de la maison) selon leur profil d'engagement dans les rôles et le sexe. L'échantillon incluait 476 travailleurs et travailleuses vivant en couple et œuvrant principalement dans les secteurs de la santé et des services sociaux au Québec. Une

analyse typologique a révélé trois profils d'engagement. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans l'ensemble des rôles (profil DUALITÉ), les deux autres regroupent les individus ayant un engagement marqué dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL) ou dans les rôles familiaux (profil FAMILLE). Leurs résultats révèlent quelques différences significatives entre les profils à l'égard des conflits inter-rôles et de certaines conséquences souvent associées à ces conflits. Ainsi, les personnes du profil TRAVAIL rapportent davantage d'interférences du travail sur l'entretien de la maison que les autres profils. De plus, les profils DUALITÉ et FAMILLE obtiennent des scores supérieurs au profil TRAVAIL relativement à la satisfaction de vie et à l'ajustement dyadique. Enfin, les profils ne diffèrent pas significativement sur la détresse psychologique.

Les auteurs d'une recherche sur les cheminements de carrière, auprès de 124 hommes et femmes occupant un emploi atypique (Fournier *et al.*, 2009), se sont intéressés aux profils d'engagement dans le rôle de travailleur et divers rôles familiaux, ces derniers étant identiques à ceux de Lachance et ses collaborateurs (2006). Bien que cette recherche n'aborde pas spécifiquement les conflits inter-rôles, les profils proposés sont compatibles avec les études antérieures. En effet, trois profils d'engagement se dégagent d'une analyse typologique : un engagement marqué dans l'ensemble des rôles (DUALITÉ), un engagement marqué dans le rôle de travailleur (TRAVAIL) et un engagement marqué dans les rôles familiaux (FAMILLE). L'étude n'a pas fait ressortir de différence entre les profils relativement au niveau d'anxiété des participants. Toutefois, les participants du profil DUALITÉ rapportent moins de satisfaction que les autres profils relativement à leur cheminement de carrière.

Quoique peu nombreuses, ces études sur les profils mettent généralement en évidence trois profils d'engagement dans les rôles. Toutefois, elles ont toutes été réalisées à l'aide d'échantillons mixtes d'hommes et de femmes pour des types variés de postes représentant de façon très limitée les gestionnaires et les professionnels. Conséquemment, une première hypothèse est formulée spécifiquement pour les hommes gestionnaires et professionnels.

HYPOTHÈSE 1 : Trois groupes d'hommes se distingueront selon l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent : un engagement marqué dans les deux rôles (DUALITÉ), dans le rôle de travailleur (TRAVAIL) et dans le rôle de parent (PARENT).

Les études consultées sur les typologies d'engagement dans les rôles montrent également que les profils diffèrent quant aux conflits inter-rôles. Comme la majorité de ces études tendent à démontrer 3 profils d'engagement, l'hypothèse suivante, ainsi que ses sous-hypothèses, peuvent être formulées. Cette hypothèse prend en compte le risque de déficit des ressources personnelles (Greenhaus et Beutell, 1985) que peut engendrer un engagement marqué dans l'un ou l'autre

de ces rôles. Elle permet de vérifier dans quelle mesure les hommes gestionnaires et professionnels se distinguent sur les conflits inter-rôles en fonction de leur profil d'engagement professionnel et familial.

HYPOTHÈSE 2 : Les profils d'engagement diffèrent à l'égard des conflits inter-rôles.

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

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

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

Méthode

Déroutement

Les données ont été collectées par l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne et c'est par courriel que les participants potentiels ont été contactés. Les informations ont été extraites à partir de répertoires publics d'entreprises couvrant l'ensemble des régions du Québec. Les participants devaient être de sexe masculin, exercer leur profession à titre de gestionnaire ou de professionnel, former un couple à double revenu et avoir au moins un enfant à leur charge (qui habite avec eux à temps plein ou à temps partiel). L'échantillon retenu, non aléatoire, comporte 252 participants.

Participants

Les participants proviennent des 17 régions administratives du Québec, principalement la Capitale-Nationale (28 %), le Saguenay–Lac-Saint-Jean (26 %), la Montérégie (12 %), Montréal (11 %) et l'ensemble des autres régions (23 %). Près de la moitié des participants (47 %) sont âgés de 40 à 49 ans, 33 % de 18 à 39 ans et 20 % ont plus de 50 ans. Tous travaillent à temps plein et 89 % le font de jour. La plupart des participants sont des gestionnaires (85 %) et les autres, des professionnels. Près des trois quarts (72 %) exercent dans le secteur privé. Un peu plus de la moitié des participants (52 %) travaillent pour des organisations de moins de 51 employés. Les deux tiers des participants œuvrent pour le compte d'un employeur. L'ancienneté se répartit comme suit : 28 % ont moins de 5 ans; 31 % de 5 à 9 ans; 15 % de 10 à 14 ans; et 26 % ont 15 ans et plus. Les participants consacrent en moyenne par semaine 46,46 heures ($\acute{E}T=9,17$) à leur travail, 14,73 heures ($\acute{E}T=12,69$) aux responsabilités parentales, 11,96 heures ($\acute{E}T=11,21$) à des activités de loisirs et 11,61 heures ($\acute{E}T=7,69$) aux tâches domes-

tiques. Le degré de scolarité complété est de niveau universitaire pour 86 % des participants. Les participants ont en moyenne 2,2 enfants ($\bar{ET}=0,95$). Ils en ont la charge à temps plein dans 80% cas. Le revenu familial annuel avant impôts est de 110 000 \$ et plus dans 68 % des cas.

La durée de cohabitation avec leur conjointe est de 10 ans et plus pour 67 % des participants. Ces conjointes sont en majeure partie des professionnelles (56 %) alors que 20 % sont des gestionnaires et 24 % occupent un autre type de profession. La plupart des conjointes (80 %) travaillent au sein d'une entreprise. L'ancienneté est de 1 à 9 ans pour 51 % d'entre elles. Elles travaillent principalement de jour (92 %) et à temps plein (79 %). Elles consacrent en moyenne par semaine 36,65 heures ($\bar{ET}=10,40$) à leur travail, 18,54 heures ($\bar{ET}=15,43$) aux responsabilités parentales, 15,81 heures ($\bar{ET}=10,67$) aux tâches domestiques et 11,35 heures ($\bar{ET}=11,48$) aux activités de loisirs. Pour ce qui est de la scolarité, près des trois quarts (73 %) des conjointes ont fait des études de niveau universitaire.

Instruments

En plus de questions visant à recueillir des informations sociodémographiques et socioprofessionnelles, deux échelles, validées en français, ont été administrées aux participants afin d'évaluer les concepts centraux à l'étude.

Engagement dans les rôles de vie

La version française du *Life Role Salience Scale* (LRSS; Lachance et Tétreau, 1999) évalue l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison) en considérant distinctement la valorisation des rôles et l'engagement dans ces derniers. Chacun des types d'engagement est évalué à partir d'une échelle de type Likert (de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord). L'échelle présente des qualités psychométriques similaires à l'instrument original avec des coefficients alpha allant de 0,72 à 0,86. Compte tenu des objectifs de recherche, seules les sous-échelles d'engagement dans les rôles de travailleur (5 items) et de parent (5 items) sont conservées. Les coefficients alpha de la présente étude sont respectivement de 0,83 (travailleur) et 0,72 (parent).

Conflits inter-rôles

L'*Échelle sur les conflits inter-rôles* (Viviers et al., 2007), composée de deux sous-échelles de 4 items, évalue les interférences du travail sur la famille (ITF) et celles de la famille sur le travail (IFT). Les participants doivent indiquer leur degré d'accord avec les items sur une échelle de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 6 (fortement en accord). En plus d'un item référant à la réaction des membres de l'entourage, l'échelle évalue le degré de

conflits en considérant trois processus d'interférence entre les rôles (Greenhaus et Beutell, 1985) : le temps, l'énergie et la tension psychologique. L'analyse factorielle démontre une structure à deux facteurs expliquant 67,8 % de la variance (Viviers *et al.*, 2007). Dans l'étude actuelle, les coefficients alpha sont respectivement de 0,84 et 0,71.

Méthode d'analyse des données

L'identification des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent a été effectuée à l'aide d'analyses typologiques. D'abord, des groupes ont été formés à l'aide de la méthode de classification hiérarchique ascendante de Ward. Cette méthode semble particulièrement pertinente lorsque le chercheur s'attend à des profils bien distincts (Vachon, Ouellet et Achille, 2005). Le choix de la mesure de distance s'est arrêté sur la distance euclidienne au carré, option particulièrement indiquée lors de l'utilisation de la méthode de Ward (Hair *et al.*, 2006). Le nombre de groupes a été déterminé en considérant le pourcentage de changement dans les coefficients d'agglomération, la variance expliquée et l'interprétabilité des résultats.

Afin de valider les groupes retenus, une analyse typologique a ensuite été réalisée par la méthode non hiérarchique de k-moyennes. Cette séquence d'analyses (analyse hiérarchique suivie d'une analyse non-hiérarchique) permet de bénéficier des avantages de chacune des deux méthodes tout en minimisant leurs désavantages (Hair *et al.*, 2006). Comme la méthode de k-moyennes raffine les résultats en permettant une réassignation des observations entre les groupes en cours d'analyse, les groupements produits par cette méthode ont été considérés comme finaux. L'examen des regroupements produits a d'ailleurs permis de constater que 90 % de participants ont été classés dans le même groupe que lors de la première analyse.

Résultats

Identification des profils d'engagement

Le classement final a révélé trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans les deux rôles (profil DUALITÉ; $n=113$), les deux autres profils regroupant les individus ayant un engagement plutôt marqué dans le rôle de père (profil PARENT; $n=79$) ou dans le rôle de travailleur (profil TRAVAIL; $n=60$). Ces résultats appuient l'hypothèse 1 qui prévoyait la formation de trois groupes distincts d'individus selon l'importance accordée aux rôles de travailleur et de parent. Pour éprouver la validité des profils d'engagement retenus, ceux-ci ont été comparés selon l'engagement dans les rôles de même que sur un ensemble de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles. Les variables continues ont fait

l'objet d'analyses de variance alors que les variables nominales ont été analysées à l'aide de tests du khi carré.

Les résultats d'une analyse de variance multivariée (MANOVA), réalisée selon l'engagement dans les rôles, le nombre moyen d'enfants et les heures consacrées à diverses activités de vie par les participants et leurs conjointes, révèlent une différence significative entre les profils ($F(22, 478)=39,32; p<0,001; \lambda$ de Wilks=0,127; $\eta^2=0,64$). Afin de préciser les différences, des analyses de variance (ANOVA) ont été effectuées suivies de comparaisons a posteriori (voir tableau 1).

TABLEAU 1

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

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

Note. Les moyennes qui ne partagent pas la même lettre en exposant sont significativement différentes.

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

En raison du nombre de tests, le seuil de signification a été corrigé à 0,017 selon la règle de Bonferroni, qui consiste à diviser le seuil fixé (0,05) par le nombre de comparaisons effectuées (3 profils). Les profils diffèrent à chacune

des sous-échelles d'engagement. En ce qui concerne l'engagement dans le rôle de travailleur ($\eta^2=72\%$), une différence significative existe entre chacun des trois regroupements, le profil TRAVAIL étant le plus élevé, suivi dans l'ordre par les profils DUALITÉ et PARENT. Une différence significative entre chacun des profils est également présente pour ce qui est de l'engagement dans le rôle de parent ($\eta^2=55\%$). Le profil DUALITÉ regroupe les individus ayant le plus haut niveau d'engagement, suivi par le profil PARENT et, finalement, le profil TRAVAIL.

Certaines différences entre les profils relativement au nombre d'heures consacrées hebdomadairement à diverses activités de vie ont également été révélées par les analyses univariées. Les répondants du profil PARENT consacrent plus de temps aux responsabilités parentales que le profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$). Les individus du profil TRAVAIL rapportent, quant à eux, un plus grand nombre d'heures de travail que ceux du profil PARENT ($\eta^2=7\%$). Enfin, les membres du profil DUALITÉ ne diffèrent pas des autres profils quant au nombre d'heures aux responsabilités parentales, mais ils ont tendance ($p=0,052$) à effectuer moins d'heures de travail que les membres du profil TRAVAIL. En fait, le profil DUALITÉ se situe entre les deux autres profils pour le nombre d'heures consacrées au travail et aux enfants, mais les différences ne se révèlent pas significatives. Ils consacrent toutefois un plus grand nombre d'heures aux tâches domestiques que le profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$). De plus, selon ce qui est rapporté par les hommes, les conjointes du profil DUALITÉ allouent davantage de temps aux loisirs que celles du profil TRAVAIL ($\eta^2=3\%$).

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

TABLEAU 2

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

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Type de profession							8,59*
Professionnels	13	11,5 ^a	20	25,3 ^b	6	10,0 ^a	
Gestionnaires	100	88,5 ^a	59	74,7 ^b	54	90,0 ^a	
Secteur d'activité							14,82***
Privé	89	78,8 ^a	44	55,7 ^b	48	80,0 ^a	
Public/parapublic	24	21,2 ^a	35	44,3 ^b	12	20,0 ^a	
Taille de l'entreprise en nombre d'employés							2,89
De 1 à 20	41	36,3	25	31,6	22	36,7	
De 21 à 50	18	15,9	15	19,0	11	18,3	
De 51 à 100	10	9,4	5	6,3	6	10,0	
De 101 à 500	18	18,8	13	16,5	11	18,3	
501 et plus	26	25,6	21	26,6	10	16,7	
Statut de travail							9,00*
À son compte	41	36,3 ^a	17	21,5 ^b	27	45,0 ^a	
Salarié	72	63,7 ^a	62	78,5 ^b	33	55,0 ^a	
Années dans le poste							18,21**
Moins de 5	37	32,7 ^{ab}	24	30,4 ^b	9	15,0 ^c	
De 5 à 9	29	25,7 ^a	34	43,0 ^b	16	26,7 ^a	
De 10 à 14	17	15,0 ^a	8	10,1 ^a	13	21,7 ^b	
15 et plus	30	26,5 ^{ab}	13	16,5 ^b	22	36,7 ^a	
Horaire de travail							0,72
De jour	101	89,4	72	91,1	52	86,7	
Varié	12	10,6	7	8,9	8	13,3	
Scolarité complétée							2,10
Secondaire/collégial	14	12,4	10	12,7	12	20,0	
Universitaire	99	87,6	69	87,3	48	80,0	
Nombre d'enfants							3,19
Un	28	24,8	14	17,7	14	23,3	
Deux	53	46,9	35	44,3	30	50,0	
Trois et plus	32	28,3	30	38,0	16	26,7	

TABLEAU 2 (suite)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Charge parentale							9,24*
Temps plein	99	87,6 ^a	59	74,7 ^{ab}	43	71,7 ^b	
Temps partiel	6	5,3 ^a	6	7,6 ^a	4	6,7 ^a	
Mixte	8	7,1 ^a	14	17,7 ^{ab}	13	21,7 ^b	
Âge							3,82
De 18 à 39 ans	40	35,4	28	35,4	14	23,3	
De 40 à 49 ans	53	46,9	35	44,3	30	50,0	
De 50 à 59 ans	20	17,7	16	20,3	16	26,7	
Revenu familial brut (K)							8,88
De 20 à 79	12	10,6	12	15,2	8	13,3	
De 80 à 109	22	19,5	18	22,8	10	16,7	
De 110 à 139	38	33,6	27	34,2	12	20,0	
140 et plus	41	36,3	22	27,8	30	50,0	

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

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

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

Comparaisons des profils sur les conflits inter-rôles

Les profils ont été comparés sur les conflits inter-rôles (hypothèse 2) à l'aide d'une MANOVA. Le résultat s'avère significatif ($F(4, 496) = 4,03; p < 0,05; \lambda$ de Wilks = 0,938; $\eta^2 = 0,03$). Des ANOVA avec comparaisons *a posteriori* ont, par la suite, été effectuées pour les conflits (voir tableau 1), avec un seuil de signification ajusté à 0,017 (correction de Bonferroni).

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

TABLEAU 3
Effectifs, pourcentages et valeurs de χ^2 pour les variables sociodémographiques et socioprofessionnelles en fonction des profils d'engagement (N=252)

Variable	Profils des participants						χ^2
	Dualité		Parent		Travail		
	(n=113)		(n=79)		(n=60)		
	n	%	n	%	n	%	
Cohabitation (années)							7,01
Moins de 5	9	8,0	9	11,4	9	15,0	
De 5 à 9	31	27,4	17	21,5	9	15,0	
De 10 à 14	19	16,8	11	13,9	6	10,0	
15 et plus	54	47,8	42	53,2	36	60,0	
Type de profession (conjointe)							2,47
Professionnels	68	60,2	44	55,7	29	48,3	
Gestionnaires	21	18,6	15	19,0	15	25,0	
Autres	24	21,2	20	25,3	16	26,7	
Statut de travail (conjointe)							8,35*
À son compte	15	13,3 ^a	16	20,3 ^{ab}	19	31,7 ^b	
Un employeur	98	86,7 ^a	63	79,7 ^{ab}	41	68,3 ^b	
Années dans le poste (conjointe)							7,09
Moins de 1	9	8,0	9	11,4	3	5,0	
De 1 à 4	31	27,4	21	26,6	12	20,0	
De 5 à 9	33	29,2	17	21,5	15	25,0	
De 10 à 14	16	14,2	15	19,0	10	16,7	
15 et plus	24	21,2	17	21,5	20	33,3	
Horaire de travail (conjointe)							1,42
De jour	105	92,9	70	88,6	56	93,3	
Variable	8	7,1	9	11,4	4	6,7	
Statut d'emploi (conjointe)							1,52
Temps plein	92	81,4	62	78,5	44	73,3	
Temps partiel	21	18,6	17	21,5	16	26,7	
Scolarité complétée (conjointe)							13,91***
Secondaire/collégial	25	22,1 ^a	15	19,0 ^a	27	45,0 ^b	
Universitaire	88	77,9 ^a	64	81,0 ^a	33	55,0 ^b	

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

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

Discussion

La présente étude avait comme objectif d'établir des profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent auprès de pères gestionnaires ou professionnels. Elle visait également à comparer les individus appartenant à ces profils par rapport aux conflits inter-rôles.

Identification des profils d'engagement dans les rôles

En concordance avec plusieurs études (Cinamon et Rich, 2002; Fournier *et al.*, 2009; Lachance *et al.*, 2006), les résultats ont permis d'établir trois profils d'engagement : le profil DUALITÉ représente les individus qui rapportent un engagement marqué dans les deux rôles alors que les individus des profils TRAVAIL et PARENT rapportent un fort niveau d'engagement dans un seul de ceux-ci. Contrairement à l'étude de O'Neil et Greenberger (1994), un quatrième profil représentant un engagement peu marqué dans les deux rôles (profil NEUTRE) n'a pas été établi. Puisque l'échantillon est composé uniquement de gestionnaires et de professionnels et que la participation volontaire des hommes à cette étude peut avoir été motivée par un certain niveau d'intérêt pour la question parentale, la présence d'un profil dénotant un faible engagement pour ces deux rôles n'était pas attendue.

En considérant l'importance persistante du rôle de travailleur comme soutien financier à la famille (Christiansen et Palkovitz, 2001; Lamb, 2000), de l'accroissement de l'engagement des hommes dans le rôle parental (Doucet et Merla, 2007; O'Brien, Brandth et Kvande, 2007) et de l'influence de ces derniers sur le développement de l'enfant (Cabrera *et al.*, 2000), il serait intéressant de poursuivre l'étude des profils en tenant compte des déterminants de l'engagement des hommes dans ces rôles. Sur la base des considérations de Cinamon et Rich (2002) sur la diversité des motifs individuels d'engagement, il serait envisageable que les conséquences de l'engagement diffèrent pour des individus d'un même profil selon les déterminants cet engagement. Ainsi, la recherche du prestige professionnel, la nécessité d'assurer le revenu familial ou même la nécessité d'évasion (Kuss, Louws et Wiers, 2012) sont des motifs qui pourraient expliquer un engagement marqué dans le rôle de travailleur, mais avoir des conséquences différentes en termes de conflits inter-rôles. Pourrait-il en être de même pour le rôle parental selon les sources de motivation à la base de l'engagement des hommes? Sur ce point, certains auteurs proposent que la variation dans l'engagement des hommes dans le rôle parental puisse s'expliquer par : la motivation du père; la confiance en soi et les compétences comme parent; le niveau de soutien de la conjointe ou de la mère de l'enfant; et les politiques et pratiques institutionnelles (Russell et Wang, 2004). Selon une telle perspective, les déterminants de l'engagement paternel pourraient avoir, conséquemment, des effets distincts sur les conflits inter-rôles.

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

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

De plus, comparativement au profil TRAVAIL, les conjointes du profil PARENT sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Comme les hommes du profil PARENT consacrent moins d'heures à leur travail et que leur niveau de scolarité n'est pas différent des autres profils, la scolarité des conjointes pourrait être à l'origine du maintien de leur revenu familial à un niveau similaire aux autres profils. Même si les données de la présente recherche ne permettent pas de détailler le revenu des conjointes, cette hypothèse sur le maintien du revenu familial demeure vraisemblable, étant donné que la rémunération horaire des travailleurs québécois augmente avec leur niveau d'études (Gaudreault, 2009).

Pour leur part, les individus appartenant au profil TRAVAIL sont davantage engagés dans le rôle de travailleur que dans celui de parent. Il n'est donc pas étonnant de les retrouver en plus grand nombre, comparativement au profil

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

De plus, les individus du profil TRAVAIL se distinguent en regard de la charge parentale, qui est mixte dans une plus grande proportion que le profil DUALITÉ. L'une des explications possibles à ce phénomène peut se trouver dans les écrits sur la relation entre les bourreaux de travail (*workaholics*), les conflits inter-rôles et l'ajustement dyadique. Certaines études ont, en effet, démontré le lien entre l'engagement extrême au travail et l'augmentation du niveau de conflits inter-rôles, la diminution de la qualité de la relation entre les conjoints, de même que le taux de divorce (Bakker, Demerouti et Burke, 2009; Brady, Vodanovich et Rotunda, 2008), sans qu'il y ait de consensus sur ce dernier taux (Burke, 2000; Burke, Burgess et Oberklaid, 2003). Comme la charge parentale mixte peut être subséquente à une séparation des conjoints, il serait intéressant de s'interroger sur le risque de séparation auquel sont exposés les individus du profil TRAVAIL, particulièrement s'ils présentent un engagement excessif au travail. Toutefois, comme le profil TRAVAIL ne se distingue pas du profil PARENT à l'égard de la charge parentale, d'autres explications devront également être examinées, par exemple, les effets liés à un changement de priorités suivant une rupture au sein du couple.

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

À l'instar du profil TRAVAIL, les répondants du profil DUALITÉ œuvrent en plus grand nombre comme gestionnaires, dans le secteur privé et à leur compte, que

leurs homologues du profil PARENT. Cependant, ils se distinguent du profil TRAVAIL en ce qui concerne leurs conjointes. Ces dernières font davantage carrière au sein d'une entreprise qu'à leur propre compte et sont plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire. Ces constatations sont compatibles avec les résultats d'une étude qui s'est intéressée aux formes d'accommodement des conjoints. Cette étude propose une typologie des couples selon le degré de ressemblance des conjoints relativement aux heures dédiées au travail et à la famille (Hall et MacDermid, 2009). Les résultats de celle-ci montrent que les couples présentant le meilleur appariement ne représentent qu'un nombre restreint d'individus. La majorité des participants se retrouvent au sein de couples moins apparentés quant à l'investissement en heures, mais dont les conjoints sont hautement scolarisés. Ce dernier résultat est compatible avec une autre étude portant sur l'engagement paternel réalisée auprès de 4 638 hommes, qui montre que les couples à double revenu se caractérisent par des mères possédant un niveau de scolarisation supérieur à celui de l'échantillon global (Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007). Il est donc possible que les hommes du profil DUALITÉ, qui représentent la grande majorité des répondants ayant un engagement marqué pour le travail, se retrouvent plus fréquemment au sein de couples dont les conjoints sont apparentés sur certaines caractéristiques. Cette explication pourrait justifier la plus grande scolarisation des conjointes de ce profil, de même que leur propension à faire carrière en entreprise. Il serait très intéressant d'approfondir ultérieurement cette hypothèse par l'étude de la compatibilité des profils d'engagement de chacun des conjoints, tel que suggéré par Yogev et Brett (1985).

Enfin, les conjointes du profil DUALITÉ consacrent plus d'heures à leurs loisirs que celles du profil TRAVAIL. Comme les hommes du profil DUALITÉ passent plus de temps à vaquer aux tâches domestiques, il est envisageable que cela libère du temps pour les activités de loisirs des conjointes.

Conflits inter-rôles selon le profil d'engagement

Les résultats montrent qu'un engagement important et simultané dans les rôles de travailleur et de parent (profil DUALITÉ) n'est pas associé à un niveau plus élevé de conflits inter-rôles. Ces hypothèses de recherche, formulées sur la base de l'épuisement des ressources personnelles dans l'exercice de rôles multiples (Greenhaus et Beutell, 1985), n'ont pas été confirmées. Les résultats concordent néanmoins avec des études antérieures (Fournier *et al.*, 2009; Lachance *et al.*, 2006). Ainsi, contrairement aux attentes, les individus du profil DUALITÉ ont un niveau d'ITF inférieur au profil TRAVAIL. Il est probable, comme soulevé par O'Neil et Greenberger (1994), que les contraintes de temps et d'énergie (ressources à la base de la mesure de conflits utilisée) ne soient pas les seuls déterminants du niveau d'interférences exprimé par les hommes. D'autres facteurs, qu'ils soient propres à l'individu

ou à son environnement familial ou professionnel, pourraient justifier les résultats obtenus dans la mesure où ils se distinguent selon les profils d'engagement. À titre d'exemple, l'étude de Lapierre et Allen (2006) démontre que le soutien du supérieur en milieu de travail et celui de la famille, de même que des stratégies d'ajustement centrées sur les problèmes, peuvent être efficaces afin d'acquérir des ressources ou d'en diminuer la perte (ex., temps et énergie) et ainsi limiter le niveau de conflits entre le travail et la famille. Il serait fort intéressant d'explorer cette avenue et de comparer les profils d'engagement identifiés sur de telles variables.

Aucune différence significative n'a été trouvée entre les profils pour les interférences de la famille sur le travail. Ce résultat peut trouver sa justification dans la pénétrabilité de la frontière entre la vie familiale et la vie au travail (Clark, 2000). Cette frontière est habituellement plus perméable du côté de la sphère familiale, ce qui peut expliquer que le niveau d'ITF rapporté dans les études est généralement supérieur au niveau d'IFT (Eagle, Miles et Icenogle, 1997; Viviers *et al.*, 2008).

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

Même si le concept d'enrichissement reçoit de plus en plus d'attention dans les écrits, son étude demeure limitée en comparaison avec la perspective conflictuelle (Gareis *et al.*, 2009). Conséquemment, il serait fort pertinent de poursuivre l'étude des effets bénéfiques de l'accumulation des rôles pour l'individu et d'y inclure la notion de profils d'engagement. Il serait également souhaitable, comme proposé par Grzywacz et ses collaborateurs (2007), de faire progresser la recherche au-delà des bénéfices individuels de l'accumulation des rôles et de considérer également l'impact positif de l'engagement sur chaque système social auquel appartient l'individu. Pour y arriver, les auteurs proposent la notion de facilitation, qui se définit comme le processus bidirectionnel par lequel l'engagement d'un individu dans un système social (travail ou famille) contribue au développement de l'autre système social. Ce processus de facilitation fait appel à une vision systémique de l'engagement dans les rôles et permet de tenir compte de la complexité de la relation entre le travail et la famille, ce qui est particulièrement pertinent à l'étude des profils d'engagement.

Limites de la recherche

Les principales limites de cette recherche sont d'ordre méthodologique. D'abord, elle fait appel à un devis transversal. Comme l'engagement dans les rôles peut évoluer selon le cycle de vie familiale ou professionnelle, cette recherche ne procure qu'une image instantanée de l'engagement des hommes dans les rôles de travailleur et de parent. De plus, l'échantillon est composé exclusivement de participants gestionnaires et professionnels vivant au sein de couples à double revenu, ce qui limite la généralisation des résultats. Comme le nombre exact de participants ayant reçu l'invitation à participer à l'étude demeure inconnu du chercheur, il est impossible de calculer de façon précise le taux de réponse. Enfin, la participation volontaire des hommes peut avoir été motivée par un intérêt pour la question familiale. Ceci peut donc avoir affecté la détermination des profils d'engagement et soulève la question de leur représentativité relativement à la population des hommes en général.

Conclusion

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

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

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

Bibliographie

- Amatea, Ellen S., E. Gail Cross, Jack E. Clark et Carol L. Bobby (1986). « Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales ». *Journal of Marriage and the Family*, 48 (4), 831-838. doi: 10.2307/352576
- Amstad, Fabienne T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering et Norbert K. Semmer (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. doi: 10.1037/a0022170
- Aryee, Samuel (1992). « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore ». *Human Relations*, 45 (8), 813-837. doi: 10.1177/001872679204500804
- Bagger, Jessica, Andrew Li et Barbara A. Gutek (2008). « How Much do you Value your Family and Does it Matter? The Joint Effects of Family Identity Salience, Family-Interference-with-Work, and Gender ». *Human Relations*, 61 (2), 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti et Ronald Burke (2009). « Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective ». *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1), 23-33. doi: 10.1037/a0013290
- Bardi, Anat et Shalom H. Schwartz (2003). « Values and Behavior: Strength and Structure of Relations ». *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (10), 1207-1220. doi: 10.1177/0146167203254602
- Barrette, Jacques (2009). *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment?* Ottawa. L'Institut Vanier de la famille. Repéré à http://www.vifamily.ca/sites/default/files/conciliation_travail_famille.pdf
- Beaupré, Pascale, Heather Dryburgh et Michael Wendt (2010). « Les pères pris en 'compte' ». *Tendances sociales canadiennes*, 90 (produit no 11-008-X au catalogue de Statistique Canada), 26-34.
- Beaupré, Pascale, Pierre Turcotte et Anne Milan (2006). « Quand fiston quittera-t-il la maison? Transition du domicile parental à l'indépendance ». *Tendances sociales canadiennes*, 82 (produit no 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada), 8-15.
- Beutell, Nicholas J. et Ursula Wittig-Berman (2008). « Work-Family Conflict and Work-Family Synergy for Generation X, Baby Boomers, and Matures: Generational Differences, Predictors, and Satisfaction Outcomes ». *Journal of Managerial Psychology*, 23 (5), 507-523. doi: 10.1108/02683940810884513
- Blair Loy, Mary et Amy S. Wharton (2002). 'Employees' use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context ». *Social Forces*, 80 (3), 813-845. doi: 10.1353/sof.2002.0002
- Brady, Becca R., Stephen J. Vodanovich et Robert Rotunda (2008). « The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities ». *Psychologist-Manager Journal*, 11 (2), 241-263. doi: 10.1080/10887150802371781
- Burke, Ronald J. (2000). « Workaholism and Divorce ». *Psychological Reports*, 86 (1), 219-220. doi: 10.2466/pr0.86.1.219-220
- Burke, Ronald J., Zena Burgess et Fay Oberklaid (2003). « Workaholism and Divorce among Australian Psychologists ». *Psychological Reports*, 93 (1), 91-92. doi: 10.2466/pr0.93.5.91-92
- Byron, Kristin (2005). « A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents ». *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009

- Cabrera, Natasha J., Catherine S. Tamis-LeMonda, Robert H. Bradley, Sandra Hofferth et Michael E. Lamb (2000). « Fatherhood in the Twenty-First Century ». *Child Development*, 71 (1), 127-136. doi: 10.1111/1467-8624.00126
- Campbell, Kathleen M. et Donald J. Campbell (1995). « Psychometric Properties of the Life Role Salience Scales: Some Construct Validation Evidence from a Sample of nonprofessional Women ». *Educational and Psychological Measurement*, 55 (2), 317-328. doi: 10.1177/0013164495055002016
- Carlson, Dawn S. et Michele K. Kacmar (2000). « Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? » *Journal of Management*, 26 (5), 1031-1054. doi: 10.1016/S0149-2063(00)00067-2
- Carmeli, Abraham et Jacob Weisberg (2006). « Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees ». *Human Resource Development International*, 9 (2), 191-206. doi: 10.1080/13678860600616305
- Christiansen, Shawn L. et Rob Palkovitz (2001). « Why the "Good Provider" Role Still Matters: Providing as a Form of Paternal Involvement ». *Journal of Family Issues*, 22 (1), 84-106. doi: 10.1177/019251301022001004
- Cinamon, Rachel G. et Yisrael (2002). « Profiles of Attribution of Importance to Life Roles and their Implications for the Work-Family Conflict ». *Journal of Counseling Psychology*, 49 (2), 212-220. doi: 10.1037/0022-0167.49.2.212
- Clark, Sue C. (2000). « Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance ». *Human Relations*, 53 (6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Donald, Fiona et James Linington (2008). « Work/Family Border Theory and Gender Role Orientation in Male Managers ». *South African Journal of Psychology*, 38 (4), 659-671. doi: 10.1177/008124630803800406
- Doucet, Andrea et Laura Merla (2007). « Stay-at-Home Fathering: A Strategy for Balancing Work and Home in Canadian and Belgian Families ». *Community, Work et Family*, 10 (4), 455-473. doi: 10.1080/13668800701575101
- Duxbury, Linda E. et Christopher A. Higgins (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question*. Ottawa : Division de la santé des collectivités, Santé Canada.
- Eagle, Bruce W., Edward W. Miles et Marjorie L. Icenogle (1997). « Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are there Gender Differences? » *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 168-184. doi: 10.1006/jvbe.1996.1569
- Ford, Jackie et David Collinson (2011). « In search of the Perfect Manager? Work-Life Balance and Managerial Work ». *Work, Employment and Society*, 25 (2), 257-273. doi: 10.1177/0950017011398895
- Fournier, Geneviève, Lise Lachance et Charles Bujold (2009). « Nonstandard Career Path and Profiles of Commitment to Life Roles: A Complex Relation ». *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 321-331. doi: 10.1016/j.jvb.2009.02.001
- Frone, Michael R. et Marcia Russell (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? » *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), 723-729. doi: 10.1002/job.4030130708
- Frone, Michael R. et Marcia Russell (1997). « Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4), 325-335. doi: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x

- Gareis, Karen C., Rosalind C. Barnett, Karen A. Ertel et Lisa F. Berkman (2009). « Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance? » *Journal of Marriage et the Family*, 71 (3), 696-707. doi: 10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x
- Gaudreault, Alexandre (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*. Travail et rémunération. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/annuaireV5no2.pdf>
- Goode, William J. (1960). A Theory of Role Strain ». *American Sociological Review*, 25 (4), 483-496. doi: 10.2307/2092933
- Greenhaus, Jeffrey H. et Nicholas J. Beutell (1985). « Sources and Conflict between Work and Family Roles ». *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman, Cheryl S. Granrose, Samuel Rabinowitz et Nicholas J. Beutell (1989). « Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples ». *Journal of Vocational Behavior*, 34 (2), 133-153. doi: 10.1016/0001-8791(89)90010-9
- Greenhaus, Jeffrey H. et Gary N. Powell (2006). « When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment ». *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92. doi: 10.2307/20159186
- Grzywacz, Joseph G., Dawn S. Carlson, Michele K. Kacmar et Julie H. Wayne (2007). « A Multi-Level Perspective on the Synergies between Work and Family ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (4), 559-574. doi: 10.1348/096317906x163081
- Hair, Joseph F. Jr., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson et Ronald L. Tatham (2006). *Multivariate data analysis* (6^e éd.). Upper Saddle River: Prentice Hall/Pearson Education.
- Halbesleben, Jonathon R. B., Jaron Harvey et Mark C. Bolino (2009). « Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship between Work Engagement and Work Interference with Family ». *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452-1465. doi: 10.1037/a0017595
- Hall, Scott S. et Shelley M. MacDermid (2009). « A Typology of Dual Earner Marriages based on Work and Family Arrangements ». *Alternative Lifestyles*, 30 (3), 215-225. doi: 10.1007/s10834-009-9156-9
- Halrynjo, Sigtona (2009). « Men's Work-Life Conflict: Career, Care and Self-Realization: Patterns of Privileges and Dilemmas ». *Gender, Work et Organization*, 16 (1), 98-125. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x
- Higgins, Chris A., Linda E. Duxbury et Sean T. Lyons (2010). « Coping with Overload and Stress: Men and Women in Dual-Earner Families ». *Journal of Marriage and Family*, 72 (4), 847-859. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00734.x
- Janzen, B L., Nazeem Muhajarine et I.W. Kelly (2012). « Psychological Distress among Employed Fathers: Associations with Family Structure, Work Quality, and the Work-Family Interface ». *American Journal of Men's Health*, 6 (4), 294-302. doi: 10.1177/1557988311435835
- Jean, Nadège et Isabelle Fréchette (2010). *Rémunération des salariés : État et évolution comparés*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à http://www.bdsso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_remuneration2010F01.pdf
- Krausert, Achim (2014). « HRM Systems for Knowledge Workers: Differences Among Top Managers, Middle Managers, and Professional Employees ». *Human Resource Management*, 53 (1), 67-87. doi: 10.1002/hrm.21554

- Kuss, Daria J., Jorik Louws et Reinout W. Wiers (2012). « Online Gaming Addiction? Motives Predict Addictive Play Behavior in Massively Multiplayer Online Role-Playing Games ». *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15 (9), 480-485. doi: 10.1089/cyber.2012.0034
- Lachance, Lise, Marie-Hélène Gilbert et Bernard Tétreau (2006). « Étude des conflits entre le travail rémunéré et la famille auprès de travailleurs vivant en couple selon leur profil d'engagement dans divers rôles de vie et leur sexe ». *Carrièreologie*, 10 (3), 483-506.
- Lachance, Lise et Bernard Tétreau (1999). « Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française de *Life Role Salience Scale* ». *Revue Canadienne de Counseling*, 33 (3), 246-256.
- Lamb, Michael E. (2000). « The History of Research on Father Involvement: An Overview ». *Marriage et Family Review*, 29 (2-3), 23-42. doi: 10.1300/J002v29n02_03
- Lambert, Susan J. (1990). « Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda ». *Human Relations*, 43 (3), 239-257. doi: 10.1177/001872679004300303
- Lapierre, Laurent M. et Tammy D. Allen (2006). « Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being ». *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181. doi: 10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lee, Kibeom, Julie J. Carswell et Natalie J. Allen (2000). « A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables ». *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811. doi: 10.1037/0021-9010.85.5.799
- Lenaghan, Janet A., Richard Buda et Alan B. Eisner (2007). « An Examination of the Role of Emotional Intelligence in Work and Family Conflict ». *Journal of Managerial Issues*, 19 (1), 76-94.
- Nepomnyaschy, Lenna et Jane Waldfogel (2007). « Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children: Evidence from the American ECLS-B ». *Community, Work et Family*, 10 (4), 427-453. doi: 10.1080/13668800701575077
- O'Brien, Margaret, Berit Brandth et Elin Kvande (2007). « Fathers, Work and Family Life: Global Perspectives and New Insights ». *Community, Work et Family*, 10 (4), 375-386. doi: 10.1080/13668800701574971
- O'Neil, Robin et Ellen Greenberger (1994). « Patterns of Commitment to Work and Parenting: Implications for Role Strain ». *Journal of Marriage et the Family*, 56 (1), 101-112. doi: 10.2307/352705
- Osnowitz, Debra (2005). « Managing Time in Domestic Space: Home-Based Contractors and Household Work ». *Gender et Society*, 19 (1), 83-103. doi: 10.1177/0891243204270209
- Parasuraman, Saroj et Jeffrey H. Greenhaus (2002). « Toward Reducing some Critical Gaps in Work-Family Research ». *Human Resource Management Review*, 12 (3), 299-312. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00062-1
- Perrone, Kristin M. et Christine L. Civiletto (2004). « The Impact of Life Role Salience on Life Satisfaction ». *Journal of Employment Counseling*, 41 (3), 105-116. doi: 10.1002/j.2161-1920.2004.tb00884.x
- Perrone, Kristin M., L. Kay Webb et Rachel H. Blalock (2005). « The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital, and Life Satisfaction ». *Journal of Career Development*, 31 (4), 225-238. doi: 10.1007/s10871-005-4737-9

- Rothbard, Nancy P. (2001). « Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles ». *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684. doi: 10.2307/3094827
- Russell, Graeme et Carl Philip Hwang (2004). « The Impact of Workplace Practices on Father Involvement ». Dans M. E. Lamb (Éd.), *The Role of the Father in Child Development* (4^e éd.). Hoboken, NJ: John Wiley et Sons, 476-50.
- Schmidt, Joseph A. et Kibeom Lee (2008). « Voluntary Retirement and Organizational Turnover Intentions: The Differential Associations with Work and Non-Work Commitment Constructs ». *Journal of Business and Psychology*, 22 (4), 297-309. doi: 10.1007/s10869-008-9068-y
- Schwartz, Shalom H. et Klaus Boehnke (2004). « Evaluating the Structure of Human Values with Confirmatory Factor Analysis ». *Journal of Research in Personality*, 38 (3), 230-255. doi: 10.1016/s0092-6566(03)00069-2
- Shockley, Kristen M. et Neha Singla (2011). « Reconsidering Work-Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis ». *Journal of Management*, 37 (3), 861-886. doi: 10.1177/0149206310394864
- Sieber, Sam D. (1974). « Toward a Theory of Role Accumulation ». *American Sociological Review*, 39 (4), 567-578. doi : 10.2307/2094422
- Statistique Canada. (2011). *La situation des jeunes adultes âgés de 20 à 29 ans dans les ménages*. Recensement en bref. (No 98-312-X2011003 au catalogue). Ottawa, Ont: Statistiques Canada.
- Super, Donald E. (1990). « A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development ». Dans L. Brooks et D. Brown (Éds.), *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2^e éd.). San Francisco, CA: Jossey Bass, 197-261.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e éd.). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Vachon, Mélanie, Amélie Ouellette et Marie Achille (2005). « Analyse de classification hiérarchique et qualité de vie ». *Tutorial in Quantitative Methods for Psychology*, 1 (1), 25-30.
- Viviers, Simon, Lise Lachance, Marie-France Maranda et Claude Ménard (2007). *Étude des facteurs psychosociaux et organisationnels associés à la santé psychologique des ophtalmologistes québécois*. Québec : Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVA), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.
- Viviers, Simon, Lise Lachance, Marie-France Maranda et Claude Ménard (2008). « Burnout, Psychological Distress, and Overwork: the Case of Quebec's Ophthalmologists ». *Canadian Journal of Ophthalmology*, 43 (5), 535-546. doi: 10.3129/i08-132
- Werbel, James et Michael H. Walter (2002). « Changing Views of Work and Family Roles: A Symbiotic Perspective ». *Human Resource Management Review*, 12 (3), 293-298. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00061-X
- Yogev, Sara et Jeanne Brett (1985). « Patterns of Work and Family Involvement among Single- and Dual-Earner Couples ». *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 754-768. doi: 10.1037/0021-9010.70.4.754

RÉSUMÉ

Étude des conflits inter-rôles : les hommes gestionnaires ou professionnels en fonction de leur profil d'engagement dans les rôles de vie

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

MOTS-CLÉS : conciliation travail-famille, interférences du travail sur la famille, interférences de la famille sur le travail, pères, gestionnaires, professionnels.

SUMMARY

Interroles Conflict Among Managers and Professional Men According to their Profiles of Commitment to Life Roles

Many studies showed that individuals who are involved in multiple life roles are exposed to interrole conflicts. According to the conflict perspective, a significant and simultaneous commitment in multiple roles can lead to depletion of individual resources. A cluster analysis, conducted with 252 male managers and professionals living in a dual-income couple, revealed three profiles of commitment in the roles of worker and parent. One of the profiles includes men with a strong commitment in both roles, while the other two profiles characterize those who have a strong commitment in one of them. Results show that the three commitment profiles differ on sociodemographic and socioprofessional variables and, work-family conflict. Contrary to expectations, men who have a strong commitment to both

life roles do not report higher levels of interrole conflicts than the ones of other profiles. It seems that a marked and simultaneous commitment in the roles of worker and parent can have a beneficial effect for the individual. These results demonstrate the need for further research on commitment profiles to consider work-family enrichment and work-family facilitation. Factors that determine the involvement of men in roles of worker and parent and compatibility of the spouse commitment profiles should also be analyzed.

KEYWORDS: work-to-family conflict, family-to-work conflict, work and family interferences, fathers, managers, professionals.

RESUMEN

Estudio de conflictos inter-rol entre hombres dirigentes o profesionales según sus respectivos perfiles de implicación en los roles de vida

Muchas investigaciones han demostrado que los individuos que se implican en múltiples roles de vida se exponen a los conflictos inter-roles. Según esta perspectiva conflictual, una implicación marcada y simultánea en varios roles puede conducir al agotamiento de los recursos individuales. Un análisis tipológico, efectuado con 252 hombres dirigentes o profesionales viviendo en pareja con doble ingreso, hace resaltar tres perfiles de implicación en los roles de trabajador y de padre. El primer perfil reagrupa los hombres con una implicación marcada en los dos roles, mientras que los otros dos perfiles caracterizan aquellos que presentan una implicación marcada en un solo rol. Los resultados revelan que los tres perfiles de implicación se distinguen con respecto a ciertas variables sociodemográficas y socio-profesionales y también en el plano de los conflictos entre el trabajo y la familia. Contra toda expectativa, los hombres con una implicación marcada por los roles de trabajador y de padre no presentan niveles de conflicto inter-roles superiores a aquellos con otros perfiles. Aparece más bien, que una implicación marcada y simultánea en los roles de trabajador y de padre puede tener un efecto benéfico para el individuo. Estos resultados testimonian de la necesidad de continuar las investigaciones sobre los perfiles de implicación en una perspectiva de enriquecimiento y de facilitación de los roles. Los factores que determinan la implicación de los hombres en los roles y la compatibilidad de los perfiles de implicación de las cónyuges también deberían ser profundizados.

PALABRAS CLAVES: conciliación trabajo-familia, interferencias del trabajo en la familia, interferencias de la familia en el trabajo, padres.