

Exploration théorique du stress engendré par le conflit travail-famille : perspectives Actuelles

Theoretical exploration of stress generated by work-family conflict: Current perspectives.

- **AUTEUR 1** : ESSAIDI Loubna,
- **AUTEUR 2** : CHAOUKI Farid,

(1): Doctorante en sciences de gestion, Laboratoire Nouvelles Pratiques de Gestion - Université CADI AYYAD, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Marrakech, Maroc

(2): Enseignant – Chercheur, Laboratoire Nouvelles Pratiques de Gestion - Université CADI AYYAD, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Marrakech, Maroc



Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : ESSAIDI .L & CHAOUKI .F (2023)

« Exploration théorique du stress engendré par le conflit travail-famille : perspectives Actuelles »,

IJAME : Volume 02, N° 05 | Pp: 166 – 185.

Date de soumission : Octobre 2023

Date de publication : Novembre 2023



DOI : 10.5281/zenodo.10442722

Copyright © 2023 – IJAME

Résumé

La vie moderne comporte de nombreux problèmes dans différentes dimensions, Le conflit travail-famille est l'un des problèmes socio-organisationnels qui peut avoir des effets considérables sur le bien-être des employés, ainsi que sur la santé économique de l'entreprise. Ce sujet fait l'objet d'un examen minutieux de la part de nombreux chercheurs, certains d'entre eux ont suggéré que le stress survient d'une interaction entre les demandes de l'environnement de travail, c'est-à-dire l'ensemble des exigences psychologiques, physiques, mentales et émotionnelles (charge de travail, ambiguïté, conflit de rôle), et le contrôle ou la latitude décisionnelle de l'individu sur ces demandes. Cependant, des approches psychologiques et sociales plus modernes ont évolué vers un paradigme dynamique, multifactoriel et interactif qui perçoit le stress au travail comme résultat d'une inadéquation entre les demandes de l'environnement et les ressources de l'individu.

La théorie de la conservation des ressources (conservation of resources theory) s'est imposée comme cadre conceptuel de référence dans les recherches de stress au travail, mobilisée également pour expliquer le lien entre le conflit travail-famille et le stress et met en avant la perception de perte de ressources pour comprendre les réactions entre les deux variables.

Dans ce contexte, cet article a pour but d'explorer les diverses interactions qui peuvent se produire entre le conflit travail-famille et le stress, et de détecter également les caractéristiques qui affectent cette relation, et ce à travers l'examen des travaux antérieurs, en vue de construire une vision holistique dudit lien.

MOTS-CLES : Conflit Travail-Famille, Stress, Employés, Théorie De La Conservation De Ressources

Abstract

Modern life brings with it many problems in different dimensions. Work-family conflict is one of the socio-organizational problems that can have considerable effects on the well-being of employees, as well as on the economic health of the company.

This topic is the subject of intense scrutiny by many researchers, some of whom have suggested that stress arises from an interaction between the demands of the work environment - i.e., the totality of psychological, physical, mental and emotional demands (workload, ambiguity, role conflict) - and the individual's control or decision-making latitude over these demands. However, more modern psychological and social approaches have evolved towards a dynamic, multifactorial and interactive paradigm that sees work stress as the result of a mismatch between the demands of the environment and the resources of the individual.

Conservation of resources theory has established itself as the conceptual framework of reference in work stress research, and has also been used to explain the link between work-family conflict and stress, emphasizing the perception of loss of resources to understand the reactions between the two variables.

In this context, this paper aims to explore the various interactions that can occur between work-family conflict and stress, and also to detect the characteristics that affect this relationship, through a review of previous work, with a view to constructing a holistic overview of the link.

Key words: work-family conflict, stress, employees, Conservation of resources theory

1. Introduction

Le travail et la famille sont des éléments essentiels de la vie humaine, pas faciles à séparer. La revue de littérature a souligné l'importance stratégique des questions liées à ces deux sphères et leur importance croissante pour les employés et les employeurs. En effet, les travailleurs sont confrontés à des défis en matière de gestion de leurs rôles professionnels et familiaux, et surtout, ces défis sont devenus plus nombreux et plus complexes (Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2005). Lorsqu'ils essaient de trouver un équilibre entre le travail et la famille, ils finissent souvent par entrer en conflit.

Le conflit entre le travail et la famille est un sujet qui a vu le jour pour comprendre les rôles des individus en tant que membres d'un ménage et d'une organisation, ainsi que le rôle de l'employeur. Une lutte se produit lorsque les obligations des deux rôles sont incompatibles et que l'individu s'efforce de les concilier dans un temps limité (Greenhaus & Beutell, 1985).

Cette limitation du temps et des ressources peut entraîner une augmentation du stress, de la fatigue, de l'épuisement et une baisse des performances, en raison des besoins contradictoires des deux rôles. Les chercheurs et les principaux intéressés se concentrent sur l'étude du stress professionnel comme un problème de santé considérable engendré par une menace directe envers les ressources disponibles qui se manifeste sous forme de réponse physiologique (Hobfoll, 1989).

A travers leur étude, Johnson & al, (2011) démontrent que le conflit de rôles est un stresser psychologique qui agit sur la perception de perte anticipée ou réelle de ressources ou d'absence de gain de ressources (Hobfoll, 1989) qui à son tour influence l'épuisement, l'engagement organisationnel, et la performance au travail.

Un grand nombre de chercheurs ont été intéressés par la relation entre le conflit travail-famille et le stress à bien des égards (Pleck et al., 1980 ; Drowkin et al., 1990 ; Allen et al., 2000 ; Greenhaus et al., 2003 ; Wallace, 2005 ; Zhao et al., 2015 ; Mansour & Commeiras, 2015 ; Karakaş & Tezcan, 2019 ; Elahi, Abid, Contreras & Fernández, 2022).

Pour expliquer cette relation, les chercheurs ont utilisé diverses théories, tels que la théorie des rôles (greenhaus & beutell, 1985) et la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989).

L'impact du conflit travail-famille sur le stress a été examiné dans différents secteurs. L'étude de Mansour & Commeiras, (2015) s'est concentrée sur le secteur hôtelier. Tharindu, Dodanwala, Djoen & Shrestha (2022) se sont intéressés à l'exploration du lien dans le secteur du BTP. D'autres chercheurs ont analysé cette liaison dans le secteur de l'éducation, du textile,

des hôpitaux, des banques et des magasins de détail (Elahi, Abid, Contreras & Fernández, 2022).

En cet article, nous présenterons les concepts du conflit travail-famille et du stress. Ensuite, nous examinerons de façon théorique comment les deux concepts interagissent les uns avec les autres, en discutant les principaux résultats des études antérieures.

2. Le conflit travail-famille

Le conflit entre le travail et la famille, est défini comme le degré d'incompatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale d'un individu, il est considéré comme un problème organisationnel. Il est prouvé que ce conflit est associé à une augmentation de la rotation du personnel, à des performances médiocres et à une mauvaise santé de l'employé et de sa famille (Allen et al., 2000 ; Greenhaus et al., 2006). Toutes ces questions soulèvent des préoccupations d'ordre financier dans les organisations. En outre, étant donné que le conflit entre le travail et la famille est fondamentalement ancré dans les changements sociétaux liés à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, les problèmes découlant du conflit entre le travail et la famille sont très répandus et risquent de persister. Compte tenu de l'étendue et de l'importance du problème, la littérature sur les conflits entre le travail et la famille s'est développée au cours de la dernière décennie, et les chercheurs ont réalisé des progrès substantiels dans la compréhension de cette question et des tentatives des organisations pour y remédier.

Le conflit travail-famille est défini par Greenhaus et Beutell (1985) comme " une forme de conflit entre les rôles dans lequel les pressions exercées par les rôles professionnels et celles exercées par les rôles familiaux sont mutuellement incompatibles à certains égards ". Cette définition a été directement influencée par la théorie de Kahn et de ses collègues (Kahn et al., 1964) sur la dynamique des rôles au sein des organisations, et leur conceptualisation du conflit entre les rôles.

Pour interpréter et comprendre la documentation sur le conflit travail-famille, tant en comportement organisationnel que dans d'autres domaines, il est important pour les chercheurs de se familiariser avec les éléments de base de la théorie du conflit travail-famille. Kahn et ses collègues (1964) ont conceptualisé les organisations comme des systèmes sociaux composés de sous-systèmes interdépendants conçus et structurés pour maintenir le fonctionnement de l'organisation. Le "bureau" est l'élément de base de l'organisation et est décrit comme un espace unique au sein d'une organisation qui est défini par ses relations avec les autres bureaux de

l'organisation. Les rôles, par essence, sont les manifestations comportementales des interrelations entre les différents services de l'organisation.

La pression au sein d'un rôle est conceptualisée comme un phénomène transactionnel résultant des circonstances environnementales et de l'évaluation de ces circonstances par les individus. Les activités réalisées par l'occupant d'un bureau central (rôles) sont régulées par les individus occupant des bureaux adjacents ou connectés, en partie, parce que leurs propres activités sont influencées par l'individu du bureau central (Grzywacz & Butler, 2008). Les attentes communiquées par les occupants d'autres bureaux, ou "rôles envoyés", sont susceptibles d'engendrer une pression ou une contrainte psychologique. Toutefois, le potentiel de pression des rôles envoyés dépend de la manière dont ils sont reçus par l'occupant du bureau central. Si un rôle envoyé est interprété comme ayant une force motrice suffisante, que ce soit en termes d'incitation ou de sanction, il exerce une pression sur la personne à laquelle il est destiné.

Bien que la discussion précédente ne fasse qu'effleurer la complexité de la théorie de Kahn et de ses collègues, elle suffit à préfigurer l'approche historique et l'orientation de la recherche sur les conflits entre le travail et la famille dans le cadre de la littérature sur le comportement organisationnel.

Conformément à l'idée que les activités au sein d'un bureau donné, sont fixées par les institutions, il existe un grand nombre de recherches qui examinent les effets supposés des caractéristiques liées à l'emploi, telles que la flexibilité ou le rythme de travail, sur le conflit entre le travail et la famille (Choi et Kim, 2012; Zhao et al., 2014; Mansour et Commeiras, 2015). Ce corpus de recherche est parfois appelé la perspective des "exigences" (Pleck, 1995). Cependant, reconnaissant que l'expérience de la pression liée au rôle est de nature transactionnelle, il existe également un nombre important de recherches axées sur les processus psychologiques impliqués dans la manifestation du conflit entre le travail et la famille. Par exemple, certains chercheurs suggèrent que l'importance relative du travail et de la famille pour l'identité fondamentale d'un individu détermine l'importance relative du travail et de la famille dans l'identité conflit travail-famille (Lobel, 1991 ; Frone et coll., 1995).

De nombreuses analyses de la documentation sur le travail et la famille ont été réalisées au cours des dernières années. La plupart de ces analyses se concentrent sur les antécédents et les conséquences du conflit entre le travail et la famille. (Loubès et Fournier, 2009 ; Farah & Bentaleb 2016, Dème, Dumas & Hikkerova, 2018 ; Bertal & Bennani 2022). D'autres fournissent une description détaillée et une critique des tentatives de mesure de l'interface travail-famille (Bellavia et Frone, 2005 ; MacDermid, 2005 ; Tetrick et Buffardi, 2006).

Certains points essentiels font l'objet d'un consensus. Tout d'abord, bien qu'une grande partie de la littérature sur le travail-famille est basée sur la théorie des rôles, la recherche commence à explorer d'autres paradigmes théoriques comme la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 1998) pour comprendre le conflit travail-famille.

3. Le stress :

Le stress est-il une épidémie mondiale à l'ère actuelle ? Certains prétendent que le stress est devenu une préoccupation croissante dans le monde contemporain et serait un problème de santé professionnelle considérable dans le monde entier, notamment les plus grandes économies. Pourtant, il n'existe pas de définition précise et reconnue du stress professionnel (Rossi et al., 2009). Le terme de stress a souvent des implications négatives, cependant, les réactions de stress ne doivent pas toujours être nuisibles. Au contraire, certains niveaux de stress peuvent accroître la motivation et aider les gens à grandir et à se développer (Daenzer et Phoenix, 2009).

Selon Patching et Best (2014), le stress est défini comme " les réponses physiques et émotionnelles néfastes qui se produisent lorsque les exigences d'un travail ne correspondent pas aux capacités, aux ressources ou aux besoins du travailleur " (p. 683). Il est important de noter que cette définition est courante, mais qu'il existe d'autres définitions possibles. Des auteurs affirment que le stress est géré par une partie du cerveau qui s'occupe de la mémoire émotionnelle, qui contrôle certains processus du système nerveux autonome en cachant des neurohormones (selye, 1950, Freudenberger, 1985). De plus, le stress est géré par une partie qui contrôle principalement la façon dont nous réagissons aux émotions intenses, comme la peur et l'agression. Cette partie du cerveau contrôle et régule d'importantes fonctions corporelles, telles que le rythme cardiaque, le poids corporel, le sommeil et la vigilance (Roques, 2001 ; Burish, 1994). En outre, elle contrôle et régule les régions de la douleur et du plaisir, qui sont des régions importantes en ce qui concerne la façon dont les individus perçoivent le stress. En d'autres termes, la partie du cerveau qui gère le stress reçoit des informations de nos sens, les identifie et les catégorise (Patching et Best, 2014).

Le stress au travail a connu une évolution conceptuelle déterminante à travers le passage d'une conception interactionniste et causaliste, qui a pour conséquence une division de l'environnement, des situations de travail et de l'individu, vers une conception transactionnelle, psycho-dynamique, qui perçoit les situations dans leur ensemble et met l'accent sur l'activité des individus et des collectifs (Vaxevanoglou, 2002 ; Ponnelle & Lancry, 2004). L'analyse de la littérature révèle certains modèles explicatifs du stress au travail. Citons à titre d'exemple, le

modèle demande/ contrôle (Job Demands-Control Model) de Karasek (1979), le modèle des caractéristiques du travail (Job Characteristics Model), le modèle de l'École du Michigan (Michigan Organization Stress Model), le modèle du déséquilibre efforts/ récompenses (Effort-Reward Imbalance Model) de Siegrist, (1996) ou encore le modèle vitaminé (Vitamin Model).

Dans les pays anglo-saxons, les théories du stress issues des travaux de Selye, (1950), considèrent le stress comme une réponse que l'organisme doit faire face à l'agression d'un facteur de stress pour y résister, s'adapter et récupérer l'équilibre interne. Cette façon de percevoir le stress a donné lieu au développement de modèles explicatifs du stress qui se concentrent à la fois sur les déterminants et les conséquences du stress au travail. Basés sur cette conception, certains auteurs ont tenté déterminer les causes des problèmes de santé psychique/mentale au travail (Rizzo & House, 1970 ; Theorell & Karasek, 1990). A l'issue d'une analyse de la littérature (Esserdi, Chaudat & Meirade, 2019) ont proposé une classification des déterminants des RPS qui induisent du stress et de la violence en interne et en externe du travail :

Facteurs liés à l'organisation : comme la mauvaise organisation, le manque des ressources matérielles, l'Ambiguïté des rôles, l'insuffisance des ressources humaines, l'inadaptation et pression des horaires de travail, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie personnelle...etc.

Facteurs liés au travail : la charge du travail, la pressions temporelle, l'exigibilité de précision et de qualité, la confrontation aux clients difficiles, la complexité des tâches...etc.

Facteurs liés aux relations et au climat de travail : la Pression des clients, le climat de travail non collaboratif, le manque de soutien des supérieurs hiérarchiques, le manque de communication, le climat social tendu à cause des conflits entre professionnels...etc.

Ceci a pour conséquences d'entraîner plusieurs formes de manifestations chez les personnes souffrant du stress, à savoir :

- ➔ **Manifestations somatiques et psychosomatiques** : Troubles du sommeil, somnolence ou insomnie, manque de concentration et troubles de vigilance au travail, troubles cognitifs...etc.
- ➔ **Manifestations psychologiques et sociales** : épuisement émotionnel remarquable; insatisfaction du travail ; isolement et abandon ; peur ; instabilité émotionnelle; irritabilité; Colère; irritabilité.

Les résultats de l'analyse de (Esserdi et ses collègues, 2019) vont dans le sens du modèle de Karasek (1979), qui propose un modèle causale (jdc, Job Demands-Control Model) à travers

lequel il suggère que le stress survient d'une interaction entre l'ensemble des exigences (psychologiques, physiques, mentales et émotionnelles) et le contrôle ou la latitude décisionnelle de l'individu sur ces demandes (l'autonomie dans l'organisation des tâches, la possibilité d'exploiter efficacement ses aptitudes et de développer de nouvelles compétences et l'autorité de prendre des décisions) (Karasek et Theorell, 1990 ; Peeters et Rutte, 2005 ; Shirom, Nirel et Vinokur, 2006 ; De Cuyper et De Witte, 2006).

Les approches psychologiques et sociales ont évolué au fil des années vers un paradigme dynamique, multifactoriel et interactif du stress (Lassare, 2005). Qui perçoivent le stress au travail résultant d'inadéquation entre les demandes de l'environnement (charge de travail, ambiguïté, conflit de rôle) et les ressources de l'individu. Cette conception renvoie au modèle Person Environnement-Fit (pef ; French, Caplan, & Harrisson, 1982) qui développe un lien entre les situations, le stress et le développement de maladies cardiovasculaires.

4. Conflit travail-famille et Stress : QUELLES RELATIONS

Depuis quelques années, les chercheurs s'intéressent de plus en plus au conflit travail-famille et à ses liens avec d'autres variables et attitudes organisationnelles. Dans cet article, nous nous penchons sur les études qui s'intéressent au conflit travail-famille et à ses effets potentiels sur le bien-être des employés, notamment le stress.

4.1 Theories explicatives du lien conflit travail-famille et stress

L'analyse de l'impact du conflit travail-famille sur le stress nous positionne à l'intersection de diverses perspectives théoriques.

La théorie des rôles de (Greenhaus et Beutell, 1985), définissent le concept de conflit travail-famille comme une incompatibilité entre les rôles qu'un individu doit assumer dans sa vie. Par exemple, l'accomplissement de rôles valorisant la vie professionnelle peut entraver le fonctionnement des rôles liés à la vie familiale (Kahn et al., 1964). Cette théorie a été largement utilisée pour expliquer les conflits de rôles, et porte sur l'idée que la réalisation simultanée de deux rôles différents, comme par exemple, « salariée » et « parent » génère des pressions et du stress.

La théorie de la conservation de ressource explique, quant à elle, la relation entre le conflit travail-famille et le stress, Lorsqu'ils tentent de satisfaire aux multiples attentes professionnelles et familiales, de nombreuses personnes se trouvent confrontées à des pressions inhérentes à leur rôle. Lorsque ces pressions sont associées à des facteurs de stress liés aux rôles, tels que les conflits, l'ambiguïté des tâches, la surcharge de travail, la hiérarchie et les

contraintes temporelles, il est probable qu'un épuisement de ressources se manifeste (Marchand & Vandenberghe, 2014). Bien que de nombreuses théories sur le stress et la santé psychologique ont été proposées, la théorie de la conservation des ressources (CDR ; Hobfoll, 1988 ; Hobfoll, 1989) retiendra notre attention, car celle-ci met en évidence l'importance fondamentale des ressources dans la dynamique du stress. Ces ressources peuvent être sous forme d'objets, des caractéristiques personnelles, des conditions ou des énergies qui sont considérées comme ayant une valeur significative ou qui sont valorisées en raison de leur utilité pour l'acquisition ou la préservation d'autres ressources valorisées (Hobfoll, 2001, p. 339).

Selon la théorie de la (CDR), le stress est engendré par une menace directe envers les ressources disponibles. Partant de ce postulat, Hobfoll (1989) souligne que les individus s'efforcent de préserver et d'améliorer leurs ressources, puisque la perte anticipée ou réelle de certaines de ces ressources peut alimenter la dynamique du stress. Dans le même sillage, Certains chercheurs proposent tout d'abord que le conflit de rôles est un stresseur psychologique (Johnson & al, 2011) agissant sur la perception de perte anticipée ou réelle de ressources ou d'absence de gain de ressources (Hobfoll, 1989) qui à leur tour influencent l'épuisement, l'engagement organisationnel, et la performance au travail.

La théorie de la conservation des ressources (CDR) (Hobfoll, 1988, 1989) est aujourd'hui l'une des théories les plus souvent utilisées pour comprendre le processus par lequel se développe l'épuisement professionnel ou le stress (Holahan et al, 1999; Halbesleben, 2006 ; Hobfoll, 2011).

Elle porte sur deux principaux postulats, Le premier, énonce que les individus s'efforcent de conserver, de préserver et d'augmenter leurs ressources, tandis que le deuxième, stipule que les individus éprouvent une appréhension face à la possibilité de perdre leurs ressources, qu'il s'agisse d'une perte potentielle ou réelle (Hobfoll, 1989). Ainsi, hobfoll, (1989) a défini le stress comme une réponse à l'environnement dans lequel il existe soit (a) une menace de perte de ressources, (b) une perte effective de ressources, ou (c) une absence de gains suite à un investissement de ressource

4.2 L'impact du conflit travail-famille sur le stress

Un bon nombre de travaux académiques ont confirmé un lien fort et positif entre le conflit travail-famille et les éléments de tensions que l'on retrouve dans le stress, l'insatisfaction au travail, la baisse d'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de départ (Burke, 1988; Greenglass & Burke, 1991; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996 ; Kinnunen & Mauno,

1998).Également, un lien fort et négatif a été observé entre le conflit travail-famille et des facteurs de tension au travail (Stewart & Barling, 1996 ; Netemeyer et al., 1996).

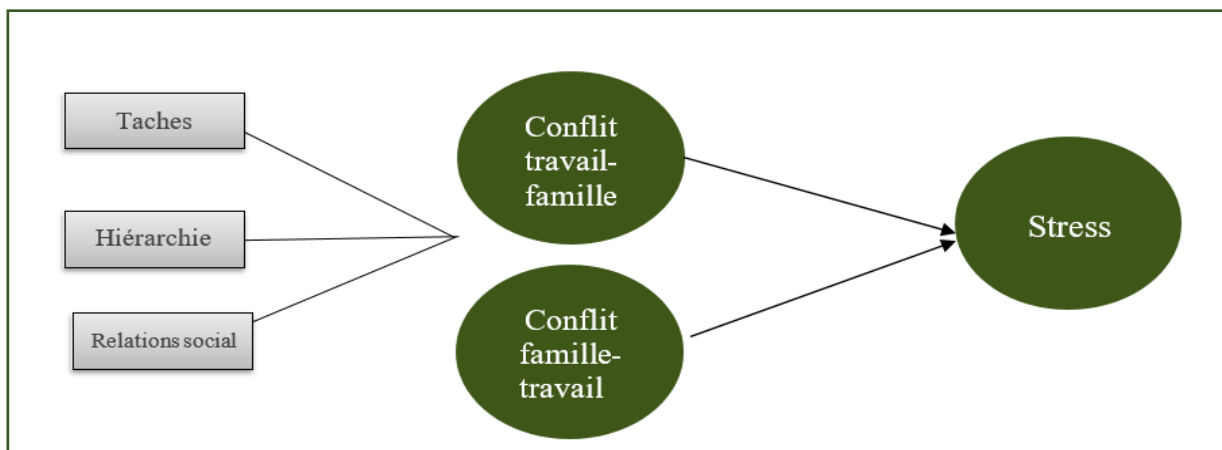
Des études récentes ont dévoilé des relations étroites entre le travail et la vie de famille ainsi que le sentiment de bien-être au travail (Stewart & Barling, 1996; Aryee, Srinivas & Tan, 2005 ; Yang, 2005).

Allen et al. (2000) confirment la forte influence négative du conflit travail-famille sur le bien-être au travail ainsi qu'un lien positif et marqué entre le conflit travail-famille et le stress psychologique, la santé physique et les tensions dans le cercle familial.

Pour clarifier cette réalité, nous précisons que la nature des relations pourrait être conditionnée par les valeurs culturelles inculquées par le pays d'appartenance (Billing et al., 2014). des travaux démontrent que les salariés capables de tirer profit des avantages proposés par leur employeur en matière de politiques d'articulation travail-famille sont plus satisfaits de leur travail (Kossek et al., 2011).

La source de stress, qui se produit dans une sphère de la vie, peut avoir des effets sur d'autres formes de vie de manière inattendue (Pleck et al., 1980 ; 30). En d'autres termes, les exigences qui proviennent à la fois du travail des employés et de leur famille (hiérarchie, ambiguïté de tâches, manque de soutien sociale) peuvent dépasser leur capacité à y faire face, ce qui se traduit par une tension accrue. Le stress qui se produit sur le lieu de travail se produit généralement en raison de l'attribution du travail, des situations hiérarchiques, de la relation entre collègues, supérieures et clients (Drowkin et al., 1990 ; 66). En regroupant ces concepts dans un même modèle, les travaux de Pleck et al., 1980 ; Drowkin et al., 1990, démontrent l'existence de liens significatifs entre les conflits travail-famille et famille-travail et le stress (figure 1).

Figure 1. Les effets du conflit travail-famille et famille-travail sur le stress



Source : (Pleck et al., 1980 ; Drowkin et al., 1990 ; Greenhaus et al., 2003 ; Frone et al.)

Un niveau élevé de stress peut avoir des conséquences négatives, comme l'absentéisme (Sharpley et al., 1996 ; 84 ; Ganster & Schaubroeck, 1991 ; 240). Des recherches récentes soulignent l'importance de la relation entre le conflit travail-famille et le stress au travail (Voydanoff, 2005 ; Greenhaus, 2003 ; Frone et al., 1997). Selon Greenhaus et Beutell (1985 ; 80), le stress, la tension, la nuisance, l'anxiété et la fatigue d'un individu, qui sont causés par sa famille ou son travail, l'empêchent de remplir ses autres obligations.

Certaines recherches dans le domaine de la littérature font état de résultats qui soulignent une corrélation positive unilatérale et bilatérale entre le stress au travail et la vie professionnelle-familiale et la vie professionnelle-familiale elle-même (Wallace, 1999 ; Karatepe et al., 2005). Par exemple, des corrélations positives sont trouvées entre le stress et les variables de conflit travail-famille / famille- travail dans différents domaines de recherche (avocats, étudiants universitaires, adultes avec enfants, comptables) (Greenhaus et al., 2003 ; Frone et al., 1997 ; Wallace, 2005

Dans d'autres recherches, les relations entre le stress au travail et le conflit travail-famille, qui sont des sous-dimensions du conflit travail-famille, sont examinées. De même, Kim et Ling (2001) ont mené une recherche sur la relation entre le conflit travail-famille et le stress au travail et ils ont établi une corrélation positive entre ces deux conditions.

Le conflit travail-famille revêt une importance particulière pour ceux qui s'intéressent aux pratiques travail-famille, car celles-ci sont souvent décrites comme permettant un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales (Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2005), ce qui suggère qu'il devrait y avoir une certaine interaction entre les pratiques travail-famille et le conflit travail- famille. La relation entre la vie professionnelle et les activités non professionnelles des employés a déjà été examinée de près (Kanter, 1977). Greenhaus et Beutell (1985) ont suggéré que le conflit que vit un employé entre son travail et ses autres rôles dans la vie mérite une attention particulière de la part des chercheurs.

Tableau 1: présentation des études de référence les plus récentes sur l'impact du conflit travail-famille sur le stress

| Auteurs, date et journal | Pays | Méthode statistique | Echantillon | Conclusion |
|--|---------------|--|--|--|
| Mansour & Commeiras, 2015 ; ESKA | France | -analyse factorielle confirmatoire - équations structurelles | Menée dans le secteur hôtelier auprès d'une population de personnel en contact (réceptionnistes, femmes de chambre, concierges, chefs réceptionnistes ...), dont 648 répondants. | - La situation de la famille, une caractéristique du conflit travail-famille qui affecte le stress. Les salariés vivant en couple, ont tendance à perdre plus de ressources que les célibataires, en raison de leurs multiples tâches professionnelles et familiales et ont donc plus de difficultés à concilier le travail-famille, ce qui augmente leur stress. |
| Lavoie, 2016; Institut de la statistique | canada | - analyses bivariées - analyses multivariées | Menée auprès de 14 905 parents d'enfants de 0 à 5 ans. | - Le stress et la tension engendrés par les difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle sont associés à des aspects moins positifs de l'expérience vécue par les parents. |
| Mansour & Tremblay, 2018 ; @GRH | canada | - analyse factorielle confirmatoire - équations structurelles | 258 employés du secteur de l'hôtellerie de la province de Québec | - En raison de leur environnement de travail stressant, les employés de l'industrie hôtelière perdent des ressources vitales (temps, énergie, estime de soi, etc.) Ce qui rend l'articulation de leur temps personnel et professionnel difficile à gérer, quand l'individu dispose de ressources insuffisante ou inadéquate pour éviter la perte de ressources initiale, il devient vulnérable et perd de nouvelles ressources, ce qui se manifeste par du stress. |
| Karakaş & Tezcan, 2019; | Turkey | - analyse factorielle | 538 Employés de l'hébergement | - Les résultats de l'analyse de régression ($p < 0,05$) montrent qu'il y a |

| | | | | |
|---|------------------|---|--|---|
| European Journal of Tourism Research | | confirmatoire - statistiques descriptives - analyse de régression - modèle d'équation structurelle | dans la région de la mer Noire orientale. | une relation significative, qui est orientée positivement à 38 %, En d'autres termes, une augmentation du conflit entre le travail et la famille peut entraîner une augmentation du stress au travail. |
| Jerg-Bretzke, limbrecht-ecklundt, walter,sphors & Beschoner, 2020 ; frontiers in psychiatry | Allemagne | - analyse de régression | Etude menée auprès de 844 employés de l'université dont (55 % sont des femmes et 41 % des hommes). | - Les analyses de régression ont révèlè que les facteurs de stress " heures suplemetaires" et "sexe" sont les principaux predicteurs du conflit travail-famille. Les paramètres de stress analysés (les heures supplémentaires sont stressantes, le stress professionnel et le sur engagement) sont tous en corrélation avec les paramètres de conflit entre les rôles, conflit travail-famille et conflit famille-travail, et avec les paramètres de santé physique et mentale et l'épuisement professionnel. |
| Tharindu, Dodanwala, Djoen & Shrestha, 2022 ; Built Environment Project and Asset Managemen | Thailand | - analyse factorielle confirmatoire - équations structurelles | Les répondants ciblés pour la collecte de données sont les ingénieurs et les professionnels qui soutiennent l'exécution du chantier (métréurs, | - Cette étude a confirmé empiriquement le rôle médiateur du conflit entre le travail et la famille entre la surcharge de role et le stress. Plus précisément, le temps et le conflit travail-famille fondé sur la tension combinés ont partiellement atténué l'effet de la surcharge de rôles sur le stress psychologique. Le conflit entre le travail et la famille fondé sur les contraintes a quant à lui permis |

| | | | | |
|--|-----------------|---|---|--|
| | | | dessinateurs, etc.) (n=308). | d'atténuer l'effet de la surcharge de rôles sur le stress physiologique. |
| Elahi, Abid, Contreras & Fernández, 2022 ; frontiers in psychiatry | pakistan | - analyse factorielle confirmatoire et -statistique descriptive | 400 réponses ont été collectées, Parmi ces réponses, 52,3 % étaient des hommes et 49,3 % des célibataires, travaillant dans les cinq secteurs d'Asie en période d'incertitude. (éducation, textile, hôpitaux, banques et magasins de détail). | - Les résultats de l'étude ont confirmé le rôle médiateur du stress dans la relation entre le conflit travail-famille et le conflit famille-travail et vice-versa. Et indiquent que le conflit travail-famille influence positivement le stress, qui à son tour a un impact positif sur le conflit famille-travail. Les résultats de l'étude ont également confirmé que le conflit famille-travail influence le stress, qui à son tour influence positivement et significativement le conflit travail-famille. |

Source : Auteurs

Notre revue de la littérature a identifié de nombreuses études qui ont montré que le conflit travail-famille a un impact positif sur le stress des employés dans différents secteurs, nous avons pu conclure à travers cette analyse que certains aspects et caractéristiques liés à ce conflit peuvent affecter ce lien et engendrer par la suite l'augmentation du niveau de stress.

Conclusion

Les employés peuvent être confrontés à des situations telles que le conflit travail-famille, le conflit famille-travail, le stress au travail, l'épuisement professionnel et l'insatisfaction au travail.

Ce papier a tenté de révéler les directions des relations trouvées entre les variables (conflit travail-famille et stress) en s'appuyant sur l'examen de la revue de littérature. Cette analyse nous a permis de conclure que ladite relation peut être affectée par différents aspects. A travers leur étude, Mansour & Commeiras, (2015) aperçoivent la situation de la famille comme une caractéristique du conflit travail-famille qui affecte le stress. En raison de leurs nombreuses responsabilités professionnelles et familiales, les travailleurs en couple perdent plus de ressources que les travailleurs célibataires, ce qui les rend plus stressés.

Pour Tremblay et al, (2018) le caractère stressant de l'environnement de travail représente une menace de perte anticipée ou réelle de ressources vitales pour les employés. Ceci les empêchent d'articuler leur vies professionnelle et familiale, ainsi, ils rentrent dans une spirale de perte de ressource et deviennent plus vulnérable, ce qui se traduit par du stress. Comme est expliqué par la théorie de la conservation de ressources, la volonté de préserver et conserver leurs ressources affronte les employés au risque de subir du stress et de l'épuisement professionnel (Hobfoll, 1988, 1989)

En s'appuyant sur les apports des travaux ayant traité cette relation, nous avons pu inférer une influence positive du conflit travail-famille sur le stress, qui d'après Fernandez et al, (2022) influence à son tour de façon positive et significative le conflit travail-famille. Dans le même sillage, Karakaş & Tezcan, (2019) soulignent qu'une augmentation du conflit entre le travail et la famille peut entraîner une augmentation du stress au travail.

D'autres recherches empiriques ont étudié le conflit travail-famille comme variable médiatrice entre la surcharge de rôle et le stress. Elahi, Abid, Contreras & Fernández, (2022) ont démontré dans ce sens que le conflit travail-famille basé sur la tension a atténué de manière partielle l'impact de la surcharge de rôle sur le stress psychologique. Cependant, le conflit travail-famille basé sur les contraintes réduit l'impact de la surcharge de rôle sur le stress physiologique.

Ce travail nous donne l'occasion d'élargir nos réflexions par rapport aux facteurs qui empêchent le conflit travail-famille de faire naître du stress. Ainsi, nous suggérons pour recherche future d'étudier l'impact du soutien organisationnel perçu dans la relation conflit

travail-famille et stress dans la mesure où il représente une ressource inhérente puisqu'elle permet de fournir ou donner accès à d'autres ressources (soutien informationnel et instrumental) (cf. Hobfoll, 2002, p. 309).

Référence :

- (1) Altmann, L. (2000). Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE (Médecine de travail, Université Louis Pasteur Faculté de Médecine de Strasbourg).
- (2) Antonovsky, A. (1979). Health, stress, and coping (1st ed). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- (3) Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: JONA: The Journal of Nursing Administration, 40(7/8), 323-328.
- (4) (Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- (5) Benedetto-meyer, M. (2006). Qand les facteurs de stress au travail sont d'ordre organisationnel ... quels outils d'analyse? quelles actions correctives ? Le travail au coeur de la GRH. Présenté à XVIIe Congrès de l'AGRH, Reims.
- (6) Bouffartigue, P. (2010). Le stress au travail, entre psychologisation et critique des conditions travail. XVII ème congrès de l' AIS.
- (7) Bridger, R. S., Day, A. J., & Morton, K. (2013). Occupational stress and employee turnover. Ergonomics, 56(11), 1629-1639.
- (8) Charette, Olivier, (2013), Les effets des conflits travail-famille dans le secteur de la santé
- (9) Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization— A Proactive Approach to Occupational Stress. Human Relations, 47(4), 455-471.
- (10) Cox, Tom, Griffiths, A., & Rial-González, E. (2006). Recherche sur le stress au travail. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- (11) Cherkaoui, w., montargot, n., peretti, j.-m., & yanat, z. (2012a). Stress et épuisement professionnel dans un contexte de changement organisationnel : le cas de l'hôpital ds au maroc. Humanisme et entreprise, n° 310(5), 21-40.
- (12) Dhanabhakyaam, d. M. (2014a). Work-family conflict and work stress among married working women in public and private sector organizations, 7.
- (13) Esserdi, H., Chaudat, P., Meirade, M., (2018), principaux déterminants des risques psychosociaux (rps) sur le lieu de travail au maroc. Experimentations locales, contextualisation des solutions : Pour aligner une Gestion des Ressources Humaines avec la métamorphose des organisations..., Lyon, France. (hal-02334619)

- (14) Farah, a. (2016a). Articulation famille-travail chez les couples a double carriere au maroc : exploration du contexte et proposition d'un modele. Cadi ayyad.
- (15) Finney, c., stergiopoulos, e., hensel, j., bonato, s., & dewa, c. S. (2013a). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers : a systematic review. *Bmc public health*, 13(1), 82.
- (16) Garner, p. (2015). Les effets de l'équilibre travail/famille sur la satisfaction au travail et l'intention de départ des cadres : une investigation du rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelle, 428.
- (17) Gros, F ; Lourel, M. (2019), Effet médiateur du conflit travail–famille sur le lien entre satisfaction professionnelle et turnover volontaire.
- (18) Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- (19) Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: the psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- (20) Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307 324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307> Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings: Conservation of resource caravans. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116 122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- (22) Hellemans, C., & Karnas, G. (1999). Epreuve de validation du modèle de Karasek auprès de travailleurs du secteur tertiaire. Relations du modèle avec les «tensions mentales». *Revue européenne de psychologie appliquée*, 49(3), 215–224.
- (23) Hellemans, C., & Cécile, van de L. (2012). Stress et mal-être au travail. In *Encyclopédie des Ressources Humaines* (P. Gilbert & J. Allouche (Eds.), p. 1428 1434).
- (24) Jamadin, n., mohamad, s., syarkawi, z., & noordin, f. (2015a). Work - family conflict and stress : evidence from malaysia. *Journal of economics, business and management*, 3(2), 309-312.
- (25) Jerg-Bretzke,L ; limbrecht-ecklundt, K ; walter,S ,sphors & Beschoner, (2020) ;Corrélations entre le « conflit travail-famille » et le stress professionnel : une étude transversale auprès des employés universitaires. *Frontiers*, Volume 11 - 2020 | <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00134>

- (26) Koleck, M., Bruchon-Schweitzer, M., & Bourgeois, M. L. (2003). Stress et coping : un modèle intégratif en psychologie de la santé. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 161(10),
- (27) Karakaş, A. et Tezcan, N. (2019). La relation entre le stress au travail, les conflits entre le travail et la vie familiale et la performance des travailleurs : une étude de recherche sur les employés de l'hôtellerie. *Journal européen de recherche touristique* , 21 , 102-118. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v21i.361>
- (28) Laraqui, O., Laraqui, S., Tripodi, D., Caubet, A., Verger, C., & Laraqui, C. H. (2008). Évaluation du stress chez le personnel de santé au Maroc : à propos d'une étude multicentrique. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 69(5 6), 672 682. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2008.06.01>
- (29) Lavoie, A. (2016). Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés, Institut de la statistique du Québec.
- (30) Mansour, s., & commeiras, n. (2015). Le conflit travail-famille médiatise-t-il les effets des conditions de travail sur le stress professionnel ? Une étude auprès du personnel en contact dans le secteur hôtelier: revue de gestion des ressources humaines, n° 95(1), 3-25.
- (31) Mansour, S. et Tremblay, DG (2018c). Conflit travail-famille/conflit famille-travail, stress au travail, épuisement professionnel et intention de partir dans l'industrie hôtelière au Québec (Canada) : rôle modérateur du besoin de pratiques favorables à la famille en tant que « passages de
- (32) ressources ». *Le Journal international de gestion des ressources humaines*, 29, 1-33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- (33) Mouzé-amady, M. (2014). stress chronique : panorama et focus sur de nouveaux indicateurs biologiques et biomécaniques (No 137). INRS.
- (34) Moisson, V. (2008). «Quand les déséquilibres occasionnent le stress : les conséquences individuelles et organisationnelles » (Science de gestion). Université d'Aix-Marseille III-IAE d'Aix.
- (35) Mesmer-Magnus, JR et Viswesvaran, C. (2005). Convergence entre les mesures du conflit travail-famille et famille-travail : un examen méta-analytique. *Journal du comportement professionnel*, 67 (2), 215-232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- (36) Mhiri, s. (2013a). L'impact du stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres. Université de nice sophia antipolis.

- (37) Midaoui, E. L., & Farid, C. (2021). Etude qualitative exploratoire sur les spécificités des facteurs et conséquences du stress professionnel dans le secteur bancaire Exploratory qualitative study on the s. 2(5).
- (38) Mihelic, k. K., & tekavcic, m. (2013). Work-family conflict : a review of antecedents and outcomes. *International journal of management & information systems (ijmis)*, 18(1), 15-26
- (39) Neveu, J.-P. (2007). Jailed resources: conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21 42.
<https://doi.org/10.1002/job.393>
- (40) Robatel, N., & Thébaud-Mony, A. (2009). Stress et risques psychosociaux au travail. *La Documentation française*
- (41) Selye, H. (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667), 1383 1392.
- (42) Servant, D. (2013). Le stress au travail: prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives. Consulté à l'adresse <http://site.ebrary.com/id/10890496>
- (43) Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C. E. & Frigon, M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 477–500. <https://doi.org/10.7202/1026755ar>
- (44) Stoeva, a. Z., chiu, r. K., & greenhaus, j. H. (2002a). Negative affectivity, role stress, and work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 60(1), 1-16.
- (45) Tremblay, D. (2005). De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux. Québec, Presses de l'Université du Québec, 291 p.
- (46) Tharindu C. Dodanwala, Djoen San Santoso & Vimolwan Yukongdi (2023) Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry, *International Journal of Construction Management*, 23:15, 2583-2592, DOI: 10.1080/15623599.2022.2080931
- (47) Vézina, M. (2002). Stress au travail et santé psychique : rappel des différentes approches. In *Stress au travail et santé psychique* (Octarès Editions, p. 47 58). Toulouse: M. Neboit & M. Vézina (Eds.).
- (48) Zhao, F. F., Lei, X. L., He, W., Gu, Y. H., & Li, D. W. (2015). The study of perceived stress, coping strategy and self-efficacy of Chinese undergraduate nursing students in clinical practice. *International journal of nursing practice*, 21(4), 401–409.
<https://doi.org/10.1111/ijn.1227>