

L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle : revue et programme de recherche

Work-life enrichment research: A review and agenda for future research

Ariane OLLIER-MALATERRE

Courriel : aom@rouenbs.fr

Résumé

Le paradigme de l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle, qui désigne le transfert de ressources et d'affects d'un rôle à un autre, a longtemps été éclipsé par celui du conflit. Plusieurs processus d'enrichissement d'une sphère de vie à l'autre ont été identifiés, par exemple instrumental et affectif. L'implication dans le rôle familial prédit l'enrichissement de la famille vers le travail (EFT), tandis que l'implication au travail prédit l'enrichissement du travail vers la famille (ETF) ; le genre, la personnalité et le soutien social prédisent également l'enrichissement entre les sphères. L'ETF est corrélé de façon positive avec la satisfaction au travail et l'EFT avec la satisfaction en famille. Un programme de recherches qualitatives, longitudinales et contextualisées est proposé.

Abstract

Work-life enrichment, defined as the transfer of resources and affects from one role to another, has long remained in the shadow of the concept of work-life conflict. Several processes for work-life enrichment, for instance instrumental and affective, have been identified. Commitment to the family role predicts work-to-family enrichment (WFE), while commitment to the work role predicts family-to-work enrichment (FWE). Gender, personality and social support are other antecedents of work-life enrichment. WFE is positively associated with job satisfaction and FWE with family satisfaction. An agenda for future research suggests conducting qualitative, longitudinal and contextualized research.

Mots-clés: Enrichissement vie professionnelle-vie personnelle, Facilitation, Débordement positif, Expansion, Transfert

Keywords: Work-life enrichment, Facilitation, Positive spillover, Expansion, Crossover

Introduction

La séparation entre les différents domaines de vie que nous connaissons actuellement, notamment entre le travail et la vie familiale et personnelle, s'est opérée progressivement à partir de la première révolution industrielle, dès la fin du XVIII^{ème} siècle (Kabanoff, 1980 ; Lallement, 2003 ; Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987). L'industrialisation et l'essor du salariat ont graduellement fragmenté des temps qui auparavant pouvaient se vivre dans le même espace familial de l'exploitation agricole ou de l'atelier artisanal. De même qu'une frontière entre deux pays met à jour leurs différences, une réalité séparée en domaines dissociés fait émerger des oppositions qui ont tendance à être exagérées (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). La séparation des sphères a ainsi mis en évidence leur opposition, de sorte que le paradigme dominant, au plan académique, a été celui du conflit entre travail et famille, et ce depuis les premiers travaux sur la relation entre les domaines de vie, dans les années 1950 (Guérin & St-Onge, 1997, McDermid, 2005, Parasuraman & Greenhaus, 2002 ; Voydanoff, 1988) jusqu'à aujourd'hui. Ce paradigme dominant a cependant été remis en cause par deux ensembles de travaux distants de trente ans : le premier dans les années 1970, le second au début des années 2000, qui s'inscrit dans la perspective, plus large, de la recherche "positive" (Wayne & al., 2006), celle qui étudie la santé plutôt que les maladies, les forces plutôt que les faiblesses (Greenhaus & Powell, 2006). Ces travaux ont fait percer le concept d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle, c'est-à-dire le degré avec lequel le transfert de ressources et d'affects depuis un rôle dans un autre améliore la qualité de vie du rôle récipiendaire (Greenhaus & Powell, 2006). Ce texte propose une synthèse des travaux sur l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle aux plans théoriques et empiriques, ainsi qu'un programme de recherche susceptible d'éclairer les travaux à venir.

1. Les pionniers

Les travaux de référence sur l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle datent des années 1970. Ce sont deux articles publiés dans l'*American Sociological Review*, par Sieber en 1974 et Marks en 1977. Sieber, tout d'abord, ne nie pas que le cumul des rôles génère de la tension, mais pour lui les bénéfices l'emportent largement. Quatre types de "récompenses" permettent cette "gratification nette" (p.567)¹ :

¹ Les termes d'origine sont : "Role privileges", "Overall status security by means of buffer roles", "Resources for status enhancement and role performance", "Personality enrichment and ego gratification".

- Les privilèges de rôles : un individu peut augmenter sa marge de manœuvre dans un rôle donné, en informant son partenaire, dans ce rôle, de ses obligations dans les autres rôles : par exemple, un salarié négociera avec son supérieur pour partir plus tôt de son travail et aller chercher son enfant à la crèche, un étudiant salarié essaiera d'obtenir de ses professeurs une dispense pour une partie des cours.
- La sécurité produite par l'appartenance à plusieurs rôles : en cas d'échec dans un rôle, un autre rôle peut fournir un soutien moral et des ressources d'urgence. Cela vaut pour le soutien de la famille et des amis en cas de difficulté professionnelle, mais aussi de la planche de salut que peut offrir le travail dans les épreuves de la vie personnelle et familiale. Les rôles passés et futurs sont également précieux, les uns en tant que possibilités encore présentes, les autres en tant que rôles projetés, échappatoires.
- Des ressources pour consolider son statut : un rôle peut être utile à l'autre, en termes matériels (voiture, logement de fonction) mais aussi d'informations, de ressources sociales (opportunités, invitations, réseau) : "plus on en a, plus on en a", note Sieber avec force. De plus, on est moins soumis aux jugements des autres et moins fragile dans chacun de ses rôles, lorsque l'on est investi dans plusieurs rôles.
- L'enrichissement de la personnalité et la gratification de l'ego : pour Sieber, la multiplicité des rôles réduit l'ennui, favorise la santé mentale et l'épanouissement, et développe la tolérance en ce sens qu'elle oblige à prendre de la distance par rapport à chacun de ses rôles. Enfin, le fait d'avoir un agenda bien rempli permet de bénéficier d'un meilleur statut aux yeux d'autrui.

Marks, lui, s'attache à réfuter la conception du temps et de l'énergie comme des actifs que l'on dépense ou investit, sur le modèle de l'offre et de la demande. Pour Marks, le temps et l'énergie ne sont pas des ressources rares dans l'absolu : ils ne le deviennent que dans le contexte d'institutions sociales séparées, en l'occurrence la famille et le lieu de travail. "Le temps ne se présente pas en soi comme une ressource rare préfabriquée, même dans le contexte moderne. Comme l'énergie, il est flexible, se montre abondant ou rare, lent ou rapide, dilaté ou contracté, selon chaque ensemble particulier de conditions socioculturelles et de circonstances personnelles. » (Marks, 1977, p.929). De plus, Marks établit une distinction éclairante entre le temps, l'énergie et l'implication. On peut par exemple être en famille (temps) mais penser à son travail (implication, énergie). Une personne peut demander à son conjoint de rentrer travailler à la maison plutôt que de rester au bureau le soir (attente portant uniquement sur son temps), ou de se libérer pour aller dîner chez des amis (attente portant sur le temps et l'énergie). L'implication est un facteur clé, des niveaux d'implication élevés dilatant l'énergie et le temps. Marks propose donc une théorie de la création d'énergie par le cumul

des rôles, qui postule non pas la rareté intrinsèque des ressources, mais leur possible expansion grâce à l'implication.

2. La relève des années 2000

Bien que les idées d'expansion et d'accumulation aient régulièrement suscité un petit nombre de travaux (voir notamment Barnett, 1994 ; Baruch & Barnett, 1986 ; Barnett, Marshall, & Pleck, 1992 ; Curie & Hajjar, 1987 ; Evans et Bartolomé, 1980 ; Kirchmeyer, 1992 ; Piotrkowski & al., 1987 ; Tompson et Werner, 1997), il faudra attendre les années 2000 pour que ces idées s'enracinent solidement dans le champ des recherches sur l'articulation vie professionnelle – vie personnelle. En revanche, lorsque le champ redécouvre ces idées, le paradigme de l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle suscite une abondance de travaux tant théoriques qu'empiriques.

3. Terminologie et mesures

Plusieurs termes sont employés, mais pas indistinctement. Si l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle désigne le degré avec lequel le transfert de ressources et d'affects depuis un rôle dans un autre améliore la qualité de vie du rôle récipiendaire (Greenhaus & Powell, 2006), le débordement positif entre vie professionnelle et vie personnelle est le transfert d'affects, de compétences, de comportements et de valeurs qui sont positivement connotés d'un domaine de vie à un autre, transfert qui bénéficie au domaine récipiendaire (Edwards & Rothbard, 2000 ; Hanson, Hammer, & Colton, 2006). La facilitation, quant à elle, est un concept systémique, plus large que le débordement positif ou l'enrichissement (Greenhaus & Allen, 2011) : il désigne le degré avec lequel l'implication dans un système social (par exemple le travail ou la famille) fournit des gains (par exemple affectifs, financiers, d'efficacité) qui contribuent au bon développement d'un autre système social (Grzywacz, Carlson, Kacmar, & Wayne, 2007). Des échelles existent pour le débordement positif (Hanson & al., 2006) et pour l'enrichissement (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006), cette dernière adaptée en français par Dumas (2008).

4. Le concept d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle

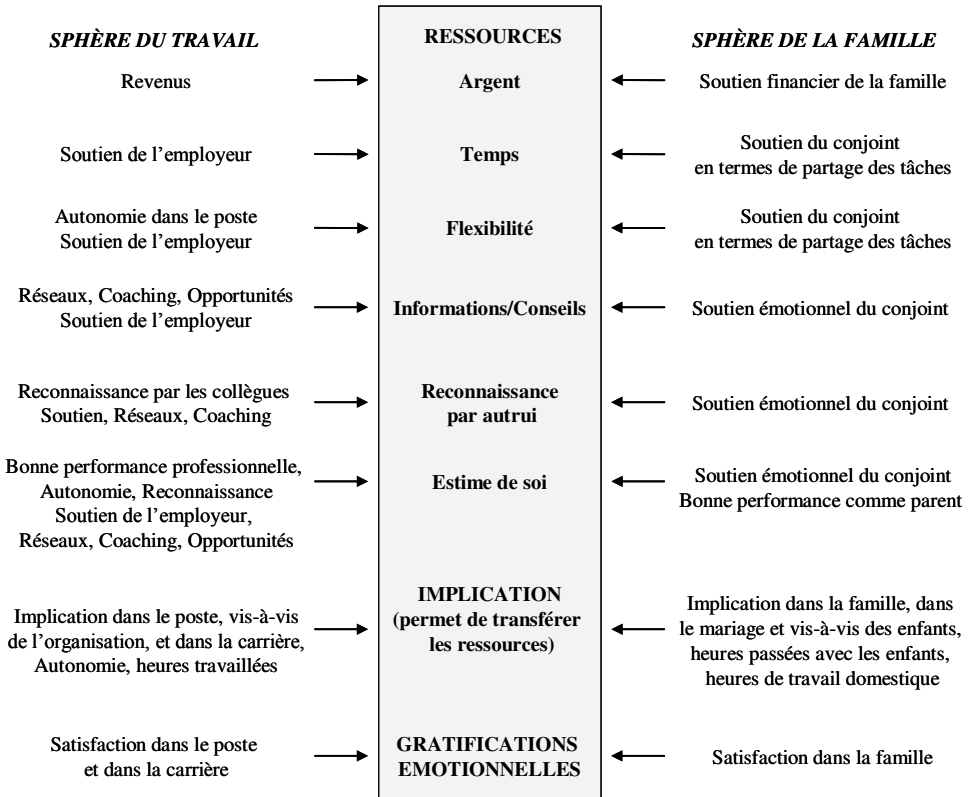
Sur le plan théorique, les travaux se sont en particulier attachés à modéliser les processus de l'enrichissement entre les domaines de vie. Rothbard a posé les premières pierres dans son article de 2001, en exposant

le mécanisme en deux étapes d'enrichissement (ou d'appauvrissement) entre les domaines de vie : l'implication dans un rôle génère des émotions au sein de ce rôle, émotions qui ont ensuite un effet dans l'autre rôle.

Parallèlement à ce travail, l'idée se fait jour que les domaines de vie puissent être alliés, plutôt qu'ennemis. Friedman, DeGroot, et Christensen (1998) suggèrent que les sphères du travail et du hors-travail peuvent se combiner autrement que dans un "jeu à somme nulle". Friedman et Greenhaus (2000) expliquent que travail et hors-travail ne sont des sphères ennemies que quand une personne s'implique trop dans l'une d'entre elles, sacrifiant l'autre ou même y renonçant complètement. Dans ce cas, avancement, la satisfaction globale de la personne est faible, et même la satisfaction dans la sphère qu'elle investit peut être faible. En revanche, les deux sphères deviennent des alliées quand la personne s'implique dans chacun de ses rôles: chaque sphère bénéficie alors des ressources et gratifications émotionnelles créées dans l'autre – on retrouve là l'argument de Sieber (1974). Plus spécifiquement, la satisfaction des personnes augmente lorsqu'elles valorisent des aspects de leur vie qui sont sous-valorisés dans les rôles traditionnels de genre : le travail et le développement personnel pour les femmes, la famille pour les hommes.

L'implication conjointe dans les deux sphères est la clef de voûte qui donne à la personne la volonté d'utiliser les ressources dont elle dispose (argent, temps, etc.) dans les deux sphères à la fois, en opérant un transfert chaque fois que possible. Cet accent mis sur l'implication entre directement en résonance avec la théorie de l'expansion proposée par Marks (1977). Voici le modèle tel qu'il est schématisé par ses auteurs.

Figure 1 : Mécanismes d'alliance entre travail et famille – Traduit et librement adapté de Friedman et Greenhaus (2000, pp. 124-125)



Un texte majeur a ensuite été publié par Greenhaus et Powell (2006), qui rassemblent et prolongent les éléments théoriques antérieurement proposés, notamment les quatre récompenses de rôle de Sieber (1974) et les huit processus de Barnett et Hyde (2001). C'est Jeffrey Greenhaus, auteur de la modélisation de référence sur le conflit entre les sphères (Greenhaus & Beutell, 1985), qui propose aujourd'hui une modélisation de l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle, illustre pleinement le changement de paradigme dans la communauté scientifique. Dans le modèle de Greenhaus et Powell (2006), cinq types de ressources obtenues grâce à un rôle peuvent être transférées à un autre rôle par deux processus, l'un instrumental (transfert direct des ressources d'un domaine dans l'autre) et l'autre affectif (les émotions positives dans un domaine entraînent des émotions positives dans l'autre domaine). Ces cinq types de ressources sont des compétences accrues et une perspective plus large sur le monde, qui permet de prendre du recul (et ainsi d'amortir les difficultés dans un rôle – "buffering" pour Barnett & Hyde, 2001), des gains psychologiques et

physiques tels que estime de soi, auto-efficacité et robustesse, un capital social, de la flexibilité, et enfin des ressources matérielles, notamment le revenu.

Enfin, un autre texte théorique important est celui de Grzywacz, Carlson, Kacmar, et Wayne (2007), qui proposent quant à eux une modélisation de la facilitation. A l'aide d'études de cas, ils identifient trois processus : l'acquisition de ressources, notamment les bénéfices et privilèges associés à un rôle, qui trouve sa source dans la théorie de l'accumulation de Sieber (1974), la perte de ressources, ancrée dans la théorie de la rareté de Goode (1960) et l'accroissement de ressources, notamment psychologiques et sociales, fondé sur la théorie de l'expansion de Barnett & Hyde (2001), Sieber (1974) et Marks (1977). Ces trois processus agissent par l'intermédiaire de catalyseurs, c'est-à-dire d'évènements ou de circonstances qui dévient le système. Ces catalyseurs peuvent être individuels : par exemple, un dirigeant qui a des enfants se montre plus patient envers son équipe au travail (Kirchmeyer, 1992). Ils peuvent également être systémiques, lorsqu'un avantage conféré par un système bénéficie aux membres d'un autre système (par exemple, la mutuelle couvre le conjoint et les enfants, ou bien les enfants voient davantage un parent qui télétravaille et réduit son temps de transport). Pour ces auteurs, le mécanisme fondamental de la facilitation repose sur la motivation intrinsèque des individus à maximiser leur développement et leur potentiel, et à appliquer ce développement à tous leurs domaines de vie (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007).

5. Les travaux empiriques

Les travaux empiriques démontrent que l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle est une réalité aussi forte voire plus forte que le conflit. Une méta-analyse des travaux des vingt dernières années montre que le score moyen mesuré pour l'enrichissement est toujours égal à, et généralement plus haut que le score moyen mesuré pour le conflit (Greenhaus & Powell, 2006). Ces deux scores sont peu ou pas corrélés : il s'agit de construits indépendants (ibid.), peut-être même orthogonaux, à l'instar de la disposition à ressentir des émotions positives et de la disposition à ressentir des émotions négatives (Rothbard, 2001).

L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle, comme le conflit, est bidirectionnel : on distingue l'enrichissement travail-famille, c'est-à-dire l'enrichissement du travail par la famille (ETF) et

l'enrichissement famille-travail (EFT), celui de la famille par le travail (Greenhaus & Powell, 2006). Il y a cependant des conditions à l'enrichissement, qui sont un nombre de rôles limité, et la qualité de chacun des rôles (Baruch et Barnett, 1986).

Le concept d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle a surtout été analysé en tant que variable dépendante ou indépendante. Comme variable dépendante tout d'abord : les variables du domaine familial telles que l'implication dans le rôle familial et marital ou de la force de l'identité familiale, prédisent l'EFT (Allis & O'Driscoll, 2008; Graves, Ohlott, & Ruderman, 2007 ; Wayne, Randel, & Stevens, 2006). Des variables du domaine professionnel, telles que l'implication au travail (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005) et la variété, la complexité et l'autonomie dans le poste (Grzywacz & Butler, 2005) prédisent l'ETF. Le genre influence les perceptions d'enrichissement ainsi que la direction de l'enrichissement perçu. Les femmes perçoivent davantage d'enrichissement que les hommes (Aryee et al., 2005; Rotundo & Kincaid, 2008; Van Steenberghe, Ellemers, & Mooijart, 2007). L'engagement dans le rôle familial bénéficie de l'engagement dans le rôle professionnel pour les hommes, et l'engagement dans le rôle professionnel bénéficie de l'engagement dans le rôle familial pour les femmes (Rothbard, 2001). Par ailleurs, la personnalité joue : l'extraversion (Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004), l'estime de soi (Westring & Ryan, 2010) et un style d'attachement sûr (Sumer & Knight, 2001) prédisent l'enrichissement dans les deux directions. Enfin, comme pour le conflit travail - famille, des facteurs interpersonnels et organisationnels entrent en ligne de compte : le soutien social (Wadsworth & Owen, 2007), notamment le soutien des collègues (Korabic & Warner, 2009), du superviseur (Kelly & al, 2008), de la famille (Wayne & al., 2004), et de la communauté et des amis (Voydanoff, 2004) influencent la perception d'enrichissement.

L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle a également été étudié comme variable indépendante : l'enrichissement a des effets positifs sur les rôles professionnels (Aryee & al., 2005; Carlson & al., 2006; Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff, & Kinnunen, 2005; Hanson et al., 2006) et personnels (Hill, 2005; Voydanoff, 2005). Là également, la logique des domaines persiste : l'ETF est corrélé de façon plus positive avec la satisfaction au travail, et l'EFT avec la satisfaction en famille (Carlson et al., 2006) et la qualité du sommeil (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton, 2006).

Plus récemment, le concept d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle a été utilisé en tant que médiateur et modérateur. Par exemple, McNall, Masuda et Nicklin (2010) ont observé que l'ETF est un médiateur de la relation entre les arrangements de travail flexible et la satisfaction au travail et le turnover. Ainsi, l'enrichissement est aujourd'hui un concept utilisé presque aussi pleinement que le concept de conflit travail – famille.

6. Pistes de recherche

Il reste beaucoup à faire sur les plans théoriques et empiriques. Sur le plan des définitions, un effort est actuellement mené de façon collective par la communauté des chercheurs pour continuer à clarifier les définitions et les contributions respectives des concepts de conflit, d'enrichissement et d'équilibre travail-famille. Ce dernier concept revient en force après avoir été décrié pendant de nombreuses années (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007), notamment en raison de son fort ancrage dans la pratique, puisque tout un chacun parle d'équilibre avant de parler de conflit et d'enrichissement (cf. le numéro spécial de *Journal of Organizational Behavior* et son éditorial par Brough et Kalliath, 2009, et les discussions au symposium de l'Academy of Management 2011 sur l'équilibre travail-famille). Ainsi, Carlson, Grzywacz, et Zivnuska (2009) ont montré que l'équilibre travail-famille est un concept distinct du conflit et de l'enrichissement et contribue mieux que ces deux concepts, à expliquer certaines variables comme la satisfaction au travail et en famille, l'implication organisationnelle et le fonctionnement de la famille. Il est donc indispensable que les recherches futures explicitent leurs fondements théoriques et leur choix de concepts, et emploient des mesures en accord avec ces choix, de préférence des mesures qui distinguent l'ETF de l'EFT.

Par ailleurs, des phénomènes intéressants de transfert au sein des équipes ont été notés : notamment, l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle perçu par le superviseur se transfère au subordonné par la médiation de la perception de contrôle du subordonné (Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz & Whitten, 2009). Il serait dès lors bienvenu d'étudier les dynamiques interpersonnelles au sein des familles et des équipes, en élargissant l'unité d'analyse de l'individu vers les systèmes sociaux dans lesquels il s'inscrit. Cela rejoint l'appel de Grzywacz, Carlson, Kacmar, et Wayne (2007) à étudier l'enrichissement travail-famille de façon systémique.

Ensuite, les avancées théoriques ont permis de modéliser des processus d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle, qui méritent désormais d'être étayés au plan empirique (Grzywacz & al., 2007). Il est probable qu'une approche qualitative, par des entretiens, des observations et des études de cas soit à cet égard une voie potentiellement riche. La méthode des journaux employée par Butler et ses collègues (2005) semble également prometteuse. Par contraste, des études longitudinales, telles que celle de Hakanen, Peeters et Perhoniemi (2011) et des dispositifs expérimentaux de recherche-action pourraient permettre d'établir les liens de causalité entre l'enrichissement, travail-famille, l'enrichissement famille-travail, leurs antécédents et leurs effets (Grzywacz & al., 2007).

Enfin, les travaux sur l'enrichissement, comme ceux sur le conflit travail-famille, sont pour la plupart centrés sur le niveau micro, celui de l'individu, parfois en interaction avec le niveau meso, celui des pratiques de ressources humaines développées par les employeurs et du soutien organisationnel au sens large. Il est pourtant certain que les perceptions individuelles d'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que les pratiques RH et managériales sont elles-mêmes encadrées dans un contexte macro, celui des institutions et de la culture, qui interagit avec les niveaux micro et meso (Barrère-Maurisson & Tremblay, 2009). Il serait donc bienvenu de contextualiser les recherches sur l'enrichissement au moyen d'analyses comparatives multi-niveaux comme cela se fait de plus en plus concernant les initiatives des employeurs portant sur l'articulation vie professionnelle – vie personnelle (voir par exemple den Dulk, 2005 et Ollier-Malaterre, 2009).

Conclusion

Longtemps minoritaire face au paradigme du conflit, le paradigme de l'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle a contribué à une meilleure fondation théorique du champ et a donné naissance à des travaux empiriques très prometteurs. Ce paradigme est aujourd'hui rejoint par celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces trois paradigmes constituent aujourd'hui un outillage conceptuel solide pour mieux comprendre les dynamiques de l'articulation vie professionnelle – vie personnelle.

Références

Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 273-291.

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472-491.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family, 56*(3), 647-656.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Barnett, R. C., Marshall N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family, 54*(2), 358-367.
- Barrère-Maurissin, M. A., & Tremblay, D. G. (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs*. France-Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role quality and psychological well-being. In F.J. Crosby (Ed.). *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles*. New York: Yale University Press.
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 581-585.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. B., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 155-169.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *Journal of Management, 37*(3), 770-789.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 20*, 1-28.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail - Vie hors travail : La vie en temps partagé. In C. Lévy- Leboyer & J.C. Spérandio (Eds.), *Traité de Psychologie du travail* (pp. 35-55). Paris: PUF.
- Dulk, L. den (2005). Workplace work-family arrangements: A study and explanatory framework of differences between organizational provisions in different welfare states. In S.A.Y. Poelmans (Ed.), *Work and Family. An International Research Perspective*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum
- Dumas, M. (2008). Conflit et enrichissement travail-famille et implication. *Revue de Gestion des Ressources Humaines, 67*, 23-37.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.
- Eikhof, D., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations, 29*(4), 325-333.

- Evans, P., & Bartolome, F. (1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58(2), 137-149.
- Friedman, S. D., Degroot, J., & Christensen, P. M. (1998). Work and Life: The End of the Zero-Sum Game. *Harvard Business Review*, 76(6), 119-129.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford, Oxford University Press.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19, 319-339.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 44-56.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). 2nd Edition. Washington, DC: American Psychological Association.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wayne, J. H. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559-574.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Guérin, G., & St-Onge, S. (1997). *Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes- conséquences*. Actes du 8^{ème} Congrès de l'AGRH, Québec.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249-265.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Kabanoff, B. (1980). Work and Nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60-77.
- Kelly, E.L., Kossek, E.E., Hammer, L.B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., et al. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work-family

- initiatives on work- family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2(7), 305-349.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. Expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45, 775–795.
- Korabik, K., & Warner, M. (July 2009). The Impact of Coworkers on Work-to-Family Enrichment and Organizational Outcomes. Paper presented at the International Conference on Work and Family, Barcelona, Spain.
- Lallement, M. (2003). *Temps, travail et modes de vie*. Paris : PUF.
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)considering conflict between work and family. In E.E. Kossek & S.J. Lambert (Eds), *Work-Life Integration. Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 19-40). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 6, 921-936.
- McNall, L. A., Masuda, A., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61–81.
- Ollier-Malaterre, A. (2009). Organizational Work-Life initiatives: Context matters. France compared to the UK and the US. *Community, Work and Family*, 12(2), 159-178.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M.B. Sussman & S.K. Steinmetz (Eds). *Handbook of Marriage and the Family* (pp. 251-284). New York: Plenum Press.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting. The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rotundo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 484-506.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39 (4), 567-578.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Tompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23, 583-601.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, (3), 279-300.
- Voydanoff, P. (1988). Work and Family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 1-22.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

- Wadsworth, L. L. & Owen, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67, 75-86.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation : A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2010). Personality and inter-role conflict and enrichment: Investigating the mediating role of support. *Human Relations*, 63, (12), 1815-1834.
- Williams, A., Franche, R.-L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 27-37.