

Article original

La conciliation des rôles professionnels et parentaux, un facteur de stress professionnel : construction et première validation d'une échelle de mesure

N. Le Floc'h^{a,*}, R. Clarisse^{a,*}, F. Testu^a, C. Kindelberger^b

^a Laboratoire de psychologie expérimentale « Vieillesse et développement adulte », E.A.2114, université François-Rabelais, 3, rue des Tanneurs, BP 4103, 37041 Tours cedex 1, France. Équipe de recherche technologique éducation, E.R.T(e) « Aménagement des temps de vie et comportements humains », université François-Rabelais, 3, rue des Tanneurs, BP 4103, 37041 Tours cedex 1, France

^b Laboratoire développement social et émotionnel, E.A. 1588, université de Paris-X, Nanterre, 200, avenue de la République 92001 Nanterre cedex, France

Reçu le 7 novembre 2003 ; accepté le 25 juin 2004

Résumé

L'objectif de cette recherche était de valider un outil multidimensionnel de stress professionnel, en introduisant un facteur « difficulté à concilier rôle professionnel et rôle parental ». Les données ont été recueillies auprès de 234 salariés (âge moyen 38 ans \pm 5,7), ayant au moins un enfant à charge. Cinq facteurs ont été mis en évidence : la pression et la charge mentale (a), l'exposition au danger (b), la difficulté à concilier rôle parental et professionnel (c), la satisfaction à l'égard de l'organisation (d) et la qualité des relations professionnelles internes (e). Relativement indépendants, ces facteurs de stress professionnels donnent lieu à des différences individuelles, selon le genre et la CSP. La dimension « conciliation rôle professionnel/rôle parental » légitime ici sa prise en compte dans l'étude des stressés professionnels et de ses effets sur l'Homme au travail et sur sa famille.

© 2005 Elsevier SAS. Tous droits réservés.

Abstract

The aim of this study was to validate a multi-dimensional tool for measuring work-related stress by introducing a factor "difficulty in combining professional and parental roles". Data was collected from a sample of 234 working people (with an average age of 38 \pm 5,7) who had at least one school-age child (from 2 to 16 years old). The tool highlighted the existence of five factors: pressure of work load (a); exposure to danger (b); difficulty in combining parental and professional roles (c); job satisfaction (d); quality of internal professional relationships (e). Relatively independent, these work-related stress factors show individual differences according to gender and socio-professional status. The dimension "combining parental and professional roles" justifies its inclusion in the study of work-related stressors and its effects on people at work and on their families.

© 2005 Elsevier SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Stress professionnel ; Conciliation travail/famille ; Validation

Keywords: Work-related stress; Combining work/family; Validity

1. Introduction

Les recherches concernant le stress au travail sont nombreuses et ont connu, dans les trente dernières années, un large

développement. Ainsi Spielberger et Reheiser (1994) rappelaient qu'en 1970 un à deux articles par an apparaissaient dans la base de données Psyclit (Psycinfo) sur le stress au travail pour vingt articles annuels dans la même source, à partir des années 1990. Les effets du stress professionnel sur la santé de l'Homme au travail et hors travail ont incité au développement d'outils psychométriques. Cette demande psychométrique est également induite par la recherche d'outils

* Auteurs correspondants.

Adresses e-mail : etude@jpa.asso.fr (N. Le Floc'h),
rene.clarisse@univ-tours.fr (R. Clarisse).

prédictifs ou explicatifs de l'adaptation de l'homme au travail. Différents travaux ont permis de rendre compte des effets des organisations de travail sur l'adaptation de l'homme dans son environnement professionnel, dans sa vie de famille et sur son entourage familial (Gadbois et al., 2000 ; Queinnec et al., 1995). La mesure de cet ajustement revendique la prise en compte de la conciliation rôle professionnel et rôle parental comme une des sources potentielles de stress professionnel.

1.1. Du stress au stress professionnel : modèles explicatifs

Les travaux sur le stress professionnel s'inscrivent dans la continuité des recherches sur le stress et des grandes évolutions qu'elles ont connu (Bruchon-Schweitzer et al., 1997 ; Neboit et Vézina, 2002 ; Quintard, 1994). L'approche physiologique du stress comme syndrome général d'adaptation proposée par Selye (1962) va tout d'abord s'imposer. Selon le modèle explicatif de Selye, quelle que soit la nature de l'agent stressant, le stress serait une réaction non spécifique de l'organisme pour rétablir l'état d'homéostasie face à une agression ou à un traumatisme (Quintard, 1994). Prolongeant ces travaux, le stress a été considéré par la suite comme le résultat d'une accumulation d'événements de vie majeurs désirables ou indésirables (Holmes et Rahe, 1967 ; Sarason, et al., 1978). À partir des années 1970, une nouvelle perspective va apparaître contestant une approche considérée comme purement physiologique et trop mécaniste. Ces travaux revendiquent en particulier le fait que les réponses de l'organisme ne soient pas purement réflexes et qu'elles dépendent de la situation des sujets et de l'état émotionnel induit sur la personne par le stressor. Les modèles antérieurs vont céder la place à des modèles plus complexes qui décrivent le stress comme un processus multifactoriel dont les composantes interagissent entre elles et avec la perception qu'en a le sujet. La définition du stress de Lazarus et Folkman (1984, p. 19) va ainsi progressivement s'imposer proposant que : « le stress est une transaction entre la personne et l'environnement qui est évaluée par celle-ci comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être ». Le stress professionnel selon cette perspective a été schématisé par Kahn et Byosière (1992) indiquant l'écart entre la personne, ce qu'elle fait et ce qu'elle souhaite et l'environnement et les attentes environnementales. Le stress de la personne au travail y apparaît bien à l'interface des variables personnelles et situationnelles (cf. Fig. 1).

Linsay et Norman vont montrer, en 1980, que face à une situation stressante, l'évaluation subjective qu'en font les sujets prime sur la situation elle-même. Prolongeant l'approche de Lazarus, Sifakis et al. (1999), Rascle et Irachabal (2001) revendiquent l'utilité d'une approche transactionnelle du stress. Les stressors objectifs environnementaux (prédicteurs) pourraient être modulés par divers processus modérateurs et médiateurs comme le stress perçu, le contrôle perçu et le coping correspondant à l'évaluation de ses ressources disponibles pour faire face à la situation (ressources personnelles et sociales, stratégies cognitives et comportementales).

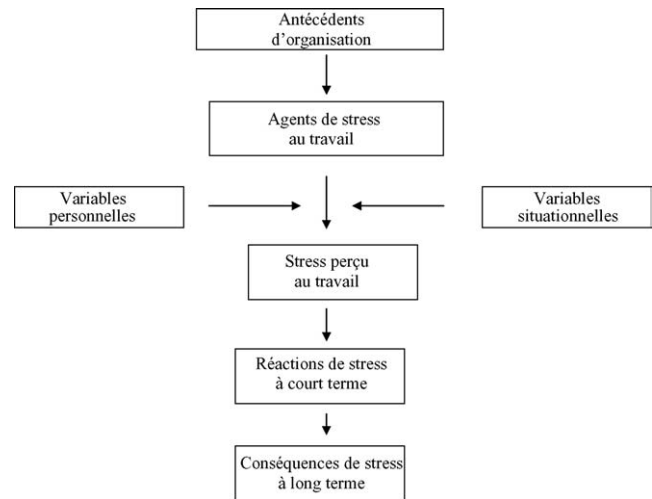


Fig. 1. Modèle de stress au travail de Kahn et Byosière (1992).

Le concept de *coping*, proposé dès 1978 par Lazarus et Launier, le plus souvent traduit par ajustement, maîtrise ou *faire face* sera communément repris pour désigner les stratégies adaptatives mises en place par les individus pour rendre tolérable la tension induite par des stressors. Hellemans et Karnas (1999) invitent eux aussi, pour poursuivre les travaux, à interroger les liens entre contraintes au travail et stratégies de *coping*.

La perspective transactionnelle du stress a conduit Rascle et Irachabal (2001) à proposer un modèle multifactoriel de la psychologie de la santé où modérateurs (antécédents, personnalité) et médiateurs (stress perçu, contrôle perçu, coping) sont pris en compte pour expliquer l'ajustement individuel aux prédicteurs de stress. Ce modèle permet par exemple, de considérer facteurs contextuels, dispositionnels et transactionnels, pour expliquer l'état dépressif et l'ajustement différentiel au chômage de cadres chômeurs (Rascle et al., 2003). Vézina (2002) propose une application du modèle transactionnel au stress professionnel intégrant, l'évaluation par la personne de la situation, de sa capacité et de ses ressources pour y faire face pour s'y ajuster (cf. Fig. 2).

1.2. Des modèles explicatifs à la mesure du stress professionnel

L'évolution des modèles explicatifs du stress professionnel s'accompagne de modifications sensibles dans la concep-

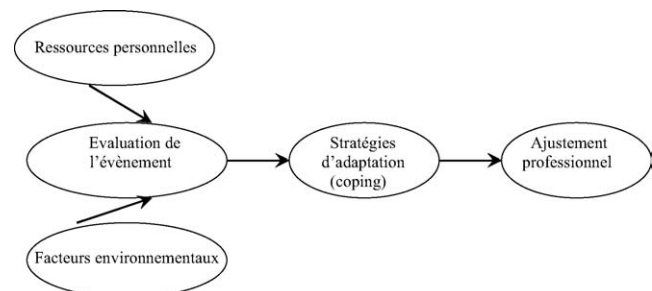


Fig. 2. Approche transactionnelle selon Vézina (2003).

tion des outils de mesure. Aux échelles d'évènements de vie majeurs succède ainsi une nouvelle génération d'outils de mesure du stress. En cohérence avec les travaux de Lazarus (1984), ils intègrent, le fait que l'état de stress est défini comme le produit d'un déséquilibre entre les exigences et les ressources évaluées par le sujet. Les travaux et les outils les plus récents sur le stress professionnel semblent donc avoir dépassés l'opposition initiale entre approche comportementale et approche situationnelle pour considérer l'existence d'une transaction entre l'individu et son environnement de travail. Les premiers outils hérités du béhaviorisme et d'une démarche déterministe, mettaient l'accent sur les pathologies professionnelles les plus fréquentes habituellement retenues comme des réponses de stress. Beehr et Newman (1978, cités par Sifakis et al., 1999) détaillaient ainsi les troubles somatiques (maladies cardio-vasculaires, troubles gastro-intestinaux, fatigue), émotionnels (anxiété, dépression, baisse de l'estime de soi et de la satisfaction professionnelle, ennui) et comportementaux (baisse de performance, absentéisme, turn-over, alcoolisme, tabagisme). Les échelles ultérieures comportent, quant à elles, des variables induites par l'environnement de travail et par la tâche et envisagent leurs interactions avec l'Homme au travail. Bruchon-Schweitzer et al. (1997) rappellent que ces stresseurs professionnels issus des conditions environnementales ont pu être catégorisés dans des recherches et études successives selon quatre dimensions : les caractéristiques de la tâche elle-même (charge de travail, ambiance, aménagement du temps de travail, ...), l'environnement relationnel du travail (conflits et ambiguïté de rôles, responsabilités, ...), les caractéristiques de carrière (transitions de carrière, promotions, mutations,...) et enfin l'interface travail/famille. Intégrant une approche différentielle, ces outils vont eux aussi s'inscrire dans une perspective interactionniste : la disparité des effets d'un même environnement de travail selon les individus conduit à considérer le stress professionnel ni comme une stricte réponse de l'individu, ni comme une réponse réflexe à la situation de travail mais comme l'interaction des deux éléments. Si le stress objectif peut être conçu comme un facteur déclenchant, le stress perçu serait plutôt une « *variable modératrice qui module la relation entre la situation stressante et les réactions des sujets (somatiques, émotionnelles et comportementales)* ». (Quintard, 1994, p.59). Les échelles de stress perçu intègrent ainsi à travers l'évaluation subjective faite par le sujet non seulement l'évaluation qu'il fait de la situation et des stresseurs auxquels il est exposé mais aussi de ses propres ressources pour y faire face.

Rutter, en 1996 souligne pour sa part la nécessité d'éviter de considérer les facteurs de risques de stress isolément et l'utilité de saisir les liens des différents paramètres contextuels. Il invite en particulier à tenir compte du rôle du soutien social et de ses diverses provenances (travail, loisir, famille). De nombreux travaux ont pu indiqué l'interface travail/famille et les interférences entre vie de travail et vie familiale comme source de conflits pour l'Homme au travail (Bruchon-Schweitzer et al., 1997 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Gad-

bois, 1990 ; Gadbois et Queindec, 1984 ; Gadbois et al., 2000 ; Higgins, et al., 1992 ; Royer et al., 2000). La conciliation des rôles parentaux et professionnels est ainsi repérable dans la littérature comme l'une des sources de stress perçu. Pourtant dans les outils et programmes portés à notre connaissance, la conciliation rôle parental et rôle professionnel ne nous semble pas avoir été retenue et validée au sein même d'une échelle multifactorielle de stress professionnel en langue française. Elle apparaît pourtant comme pouvant revendiquer sa place dans les outils de mesure des stresseurs professionnels. Sa validation autoriserait une utilisation ultérieure pour mieux comprendre et vérifier les conditions de cet ajustement de rôles et leurs effets sur l'adulte et sur sa famille.

1.3. Le facteur de stress « conciliation rôle professionnel/rôle parental » dans une échelle de stress professionnel

L'objectif poursuivi est de réaliser de manière exploratoire une première validation d'un outil de mesure du stress professionnel en introduisant parmi les dimensions attendues, un facteur de stress que l'on peut assimiler à un stress parental et qui correspond à la difficulté de concilier rôle professionnel et rôle parental.

En cohérence avec la conception interactionniste du stress, il ne s'agit pas de relever les caractéristiques objectives de la situation de travail qui, de manière mécanique, produiraient ou non du stress, mais d'identifier comment la personne perçoit le stress qu'elle y ressent. Les dimensions attendues sont assez comparables aux quatre dimensions répertoriées par Bruchon-Schweitzer et al. (1997)¹. En référence aux évolutions de l'organisation du travail (Neboit et Vézina, 2002), nous suggérons cependant de subdiviser la dimension « caractéristiques de la tâche » rappelée par ces auteurs en deux facteurs que nous appellerons respectivement « pression et charge mentale au travail » et « exposition aux dangers », ce qui nous amène à proposer cinq dimensions intervenant dans le stress professionnel. Ils concernent la pression et la charge mentale au travail, l'exposition aux dangers, la satisfaction au sein de l'organisation, l'insécurité dans les relations internes à l'organisation et la conciliation rôles professionnel et parental. Ces dimensions, toutes relatives à des stresseurs professionnels, seraient distinctes mais non totalement indépendantes.

« *Pression et charge mentale au travail* » : ce facteur de stress renvoie aux caractéristiques de la tâche. Il désigne un phénomène de surcharge et de pression ressentie dans le travail. Il est lié au sentiment de ne pas pouvoir donner satisfaction et de craindre de ne pas parvenir à atteindre les objectifs fixés. Nous retenons ici une dénomination assez voisine de « *pression du travail* » que l'on retrouve dans l'inventaire de

¹ Caractéristiques de la tâche (charge de travail, ambiance, aménagement du temps de travail), environnement relationnel du travail (conflits et ambiguïté de rôles, responsabilités), caractéristiques de carrière (transitions de carrière, promotions, mutations) et interface travail/famille.

stress professionnel de Spielberger et al. (1994) et dans son adaptation française proposée par Sifakis et al. (1999). L'intensification du travail induite par de nouveaux modes de fonctionnement des organisations serait responsable selon De Keizer et Hansez (2002) du développement d'atteintes à la santé des personnes exposées. La recrudescence du sentiment de « pression au travail » selon ces mêmes auteurs, a pu être établie à partir de différentes enquêtes longitudinales. Les nouvelles organisations du travail exigeraient des réponses rapides qui augmentent la charge mentale et la profondeur de traitement exigé, tout en s'exerçant dans des situations de moins en moins anticipées où la règle est celle de l'ajustement en temps « t » à des contraintes marchandes de plus en plus serrées (Clot, 1998 ; Perilleux, 1998, 2001 ; Vézina et al., 2000). Ce facteur agirait sur l'adulte au travail et hors travail. Il est à considérer pour l'adulte lui-même et pour ces effets possibles sur l'équilibre de la cellule familiale et sur les enfants qui la composent (Durand-Devigne et al., 2000). La combinaison entre demandes psychologiques élevées, exigences mentales et contraintes élevées serait à considérer, selon le modèle de Karaseck, avec l'autonomie décisionnelle dont dispose l'individu pour expliquer le stress au travail (Karaseck, 1979 ; Karaseck et Théorell, 1990).

« *Exposition aux dangers* » : cette deuxième composante des caractéristiques de la tâche pourrait également engendrer un stress spécifique. L'exposition aux dangers figure comme l'un des facteurs susceptible de générer du stress et la description des nouveaux environnements de travail tous secteurs d'activité confondus suggèrent que le sentiment d'exposition au danger pourrait également provenir d'une exposition accrue à un public et de situations de tension issues de celle-ci (François, 2002). Nous proposons que le stress perçu par les individus de dangers pour sa personne puisse être issu du contact avec un environnement ressenti comme dangereux par les nuisances (substances, matériaux, machines, luminance et/ou bruits excessifs) autant que par les menaces que l'on y subit ou que l'on y redoute (incivilités, coups, agressions). Les sujets ressentent une menace pour leur intégrité physique et/ou psychologique. Cette dimension est également suggérée par Clot (1998) rappelant que si le travail pénible, les risques et les nuisances restent très présents dans les secteurs traditionnellement exposés (BTP, industrie lourde), ils gagneraient aussi l'industrie moderne et le secteur tertiaire. Cette analyse des évolutions du travail indique que les pénibilités et les risques au travail se seraient aggravés dans la période récente. C'est également un des résultats d'une enquête de l'INSEE-DARES conduite en 1999 (cité par Roze-lier, 2003) qui signale que de plus en plus de salariés font état de mauvaises conditions de travail : 37 % déclarent travailler dans une posture pénible en 1998 alors qu'ils n'étaient que 29 % en 1991 et 16 % en 1984. Si certains travaux suggèrent une évolution des organisations du travail exposant les individus à des menaces affectant aussi bien l'intégrité physique que psychologique (Clot, 1998 ; Dejours, 2000), il est cependant possible que ce facteur « exposition aux dangers » se subdivise finalement en deux dimensions distinctes de per-

ception du danger : l'une menacerait l'intégrité physique, l'autre l'intégrité psychologique.

Les deux facteurs qui suivent sont à rapprocher d'une des sources de « stress perçu » selon Spielberger et al. (1994). Celle-ci est caractérisée par les auteurs comme la perception de ressources sociales insuffisantes dans l'organisation.

« *Insatisfaction envers l'organisation* » : le stress qui renvoie aux caractéristiques de carrière selon la conceptualisation de Bruchon Schweitzer et al. (1997), a été renommé ici en l'élargissant à l'insatisfaction ou à la satisfaction générale au sein de l'organisation. Nous nous appuyons sur le concept de Siegrist de réciprocité sociale cité par Vézina (1999) et plus précisément sur le sentiment de « déséquilibre : efforts/récompenses ». Cette approche suggère que l'individu au travail a des attentes issues de ce qu'il considère comme les légitimes retours de ses efforts fournis au travail. Ce facteur recouvre à la fois ce qui concerne le développement de carrière, la sécurité dans l'emploi et les perspectives d'évolution offertes par l'entreprise que la satisfaction à l'égard de l'environnement de travail (cadre agréable, avantages offerts) et l'ouverture relationnelle externe que l'on y trouve. Nous regroupons sous cette dimension la qualité globale de l'appréciation que chacun fait envers l'organisation pour laquelle il travaille. Ce facteur de stress correspondrait à la satisfaction vs insatisfaction éprouvée par le sujet de travailler dans cette organisation.

« *Insécurité dans les relations internes à l'entreprise* » : cette dimension concerne l'environnement relationnel interne du travail. Ce facteur identifie un stress qui trouve son unité dans le sentiment d'insécurité apporté par les relations internes au travail. Dans sa forme contemporaine, l'organisation selon Périlleux (2000), redéfinit la nature des collectifs professionnels. L'aménagement et la réduction du temps de travail génèreraient en particulier une gestion individualisée des missions produisant un environnement conflictuel qui dispose de moins en moins d'ancrages collectifs et de solidarités. Les transmissions informelles des « ficelles du métier » (Clot, 1998, 1999) y seraient elles-mêmes plus difficiles. Les initiatives, exigées de chacun, s'exercent dans un environnement moins sécurisant, moins prévisible, y compris dans ses horaires pour certains emplois (Prunier et Poete, 1995 ; Prunier-Poulmaire et al., 1998). La régulation apportée par le collectif de travail y est plus difficile alors qu'elle constitue selon Dejours (2000) et selon Donniol-Shaw et al., (2000) l'une des stratégies défensives dont dispose l'individu au travail pour réguler et préserver son propre équilibre.

« *Difficulté à concilier rôle professionnel et rôle parental* » : ce dernier facteur attendu concerne la compatibilité entre le fait de travailler et d'élever des enfants. Les nouvelles organisations de travail et les flexibilités de plus en plus présentes agissent sur l'organisation de la vie familiale (Fagnani, 2000). Amélioration pour certains, elles seraient sources d'aggravation des difficultés pour d'autres. Grennhaus et Beutell (1985) suggèrent trois cas possibles d'incompatibilité des rôles qui pourraient expliquer la place potentielle de stresser professionnel de l'« interface travail/

famille » : le temps passé dans un des rôles peut perturber l'accomplissement de l'autre, les tensions susceptibles de se répercuter de l'un à l'autre ou encore, la contamination de certains rôles adaptés à un des environnements mais inadaptés à l'autre. C'est dans cette perspective qu'il nous a semblé pertinent de formuler les items relatifs à ce stressor. Il s'agit d'identifier les effets sur le stress professionnel des interférences et des aspects de surcharge entre les rôles que doivent concilier les parents qui travaillent.

Outre la validation de l'échelle construite, la continuité théorique et conceptuelle rappelée entre stress général perçu et stress professionnel invite par ailleurs à vérifier tout à la fois que l'ensemble de ces facteurs situés dans le contexte professionnel ne sont pas étrangers à la mesure générale du stress mais qu'ils en constituent bien des dimensions spécifiques. En d'autres termes, nous devons vérifier que les facteurs de stress identifiés ont bien une existence spécifique située par rapport au contexte professionnel. Ceci les distingue de la mesure du stress général perçu qui correspond plus généralement à l'ajustement/non ajustement émotionnel (Tellegen, 1985). Nous souhaitons explorer la validité de la structure factorielle de l'outil (validité interne) et mesurer les corrélations avec la mesure du stress général et l'association des facteurs avec les variables caractérisant la structure familiale, le genre et la catégorie socioprofessionnelle occupée (CSP) (Validité externe).

2. Méthode

2.1. Sujets

Les participants constituant l'échantillon étaient âgés en moyenne de 38 ans ($\sigma = 5,7$). La classification socioprofessionnelle initiale que nous avons proposée est celle de l'INSEE en sept modalités. L'échantillon ($n = 234$) s'est réparti sur les quatre modalités cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers (92 cadres, 30 techniciens et professions intermédiaires, 93 employés et 19 ouvriers). La proportion de femmes ayant répondu au questionnaire est plus importante que celle des hommes (64 % de femmes et 36 % d'hommes). La majorité des participants vivent dans une structure parentale intacte puisque c'est le cas pour 192 d'entre eux quand 19 vivent dans une famille dite recomposée et 23 vivent dans une famille monoparentale. La composition de l'échantillon par entreprise est de 36 agents exerçant dans le secteur de l'énergie et de la production d'électricité, 38 caissières dans la grande distribution, 74 personnes dans le secteur de la santé en hôpital, 34 conducteurs et contrôleurs dans les transports publics et 53 personnes dans un secteur en très petite ou en petite et moyenne entreprise.

2.2. Mesures

Après consultation de différentes échelles de stress professionnel principalement en langue anglaise (Coetsier et al.,

1996 ; Cushway et al., 1996 ; Hackman et Oldham, 1975 ; Légeron, 2001 ; Maslach et Jackson, 1986 ; Osipow et Spokane, 1987 ; Sifakis et al., 1999 ; Spielberger et al., 1994 ; Spokane et Ferrara, 2001), les items ont été retenus conformément aux dimensions prévues. Sur les 28 items, cinq items étaient attendus sur le facteur « Pression et charge mentale au travail », sept items sur le facteur « Exposition aux dangers », six items pour le facteur « Insatisfaction envers l'organisation », cinq items pour le facteur « Insécurité dans les relations internes à l'entreprise » et cinq items correspondaient au facteur parental « Difficulté à concilier rôle professionnel et rôle parental ». Certains items ont été formulés de manière inverse pour éviter le biais d'acquiescement. Dans la présentation générale des items, ceux-ci ne sont pas regroupés selon les dimensions théoriques attendues mais répartis de manière aléatoire. L'outil a été prétesté dans des entretiens semi-directifs avec des personnes en activité professionnelle sur des fonctions et des secteurs professionnels différenciés (Santé, Enseignement, Industrie, Distribution). Les entretiens ont permis de vérifier que la formulation des items était satisfaisante. Le questionnaire finalisé, en 28 items a été proposé aux participants. Pour chaque item, les personnes devaient choisir sur une échelle de type Likert, variant de 1 (*jamais*) à 5 (*souvent*) pour indiquer dans quelle mesure la phrase lue décrivait bien ce qu'elles ressentaient dans leur travail. Les items avaient en commun dans leur formulation de rendre saillant le lien avec le contexte professionnel et d'exprimer ce que ressent la personne de sa situation de travail.

Cette échelle s'accompagnait de l'échelle de stress général perçu en 14 items de Cohen et Williamson (1987), la PSS 14. Elle permet d'évaluer l'importance et la fréquence de situations perçues comme menaçantes, non prévisibles, incontrôlables et pénibles dans la vie du sujet. Elle est reconnue pour ses qualités psychométriques et sa bonne sensibilité. Selon Quintard (1994), à l'exception de celle-ci, il existe peu d'échelle valide pour mesurer le stress général perçu. La PSS 14 comprend 14 items d'une administration rapide. Elle n'évalue pas la perception d'événements spécifiques ce qui nous permettait d'en faire l'outil d'une validation externe au stress professionnel perçu. Les participants répondaient à l'aide d'une échelle de type Likert en cinq modalités (de 1 pour jamais à 5 pour souvent). Des questions complémentaires nous permettaient de connaître le genre, la CSP et la structure familiale des répondants.

2.3. Procédure

Les observations ont été recueillies auprès de personnes en activité professionnelle et élevant au moins un enfant scolarisé de la maternelle au collège. Cinq cent cinquante questionnaires ont été distribués. Dans la mesure où nous souhaitons comparer les réponses selon la catégorie socioprofessionnelle occupée, les destinataires étaient des cadres, des professions intermédiaires, des techniciens, des employés ou des ouvriers. Les questionnaires ont été remis selon deux procédés : après accord des responsables et après information

des intéressés sur l'objet de l'étude, le plus souvent, nous leur avons remis les questionnaires sur les lieux de travail, après avoir étudié les circuits les plus favorables à leur disponibilité et à la confidentialité nécessaire des retours. Nous avons aussi eu recours à un envoi postal à domicile à partir d'un fichier professionnel avec enveloppe affranchie pour le retour. Pour respecter l'anonymat, dans les deux cas, le retour s'est effectué sous enveloppe cachetée adressée à l'équipe de recherche. Deux cent soixante cinq sujets ont répondu au questionnaire proposé. Le taux de retour est de 48 %. Après examen, 29 questionnaires ont été éliminés compte tenu d'un trop grand nombre de réponses manquantes ou du fait que les répondants n'avaient pas d'enfants. L'échantillon a donc pu être constitué à partir de 234 questionnaires.

3. Résultats

Avant tout traitement statistique, nous avons procédé au recodage des items inversés. Les 28 items ont été soumis à une analyse factorielle en composantes principales (ACP) avec rotation oblique. En effet, si les facteurs attendus décrivaient tous du stress professionnel, nous admettions que des liens entre facteurs puissent être entretenus. Les facteurs n'étaient donc pas attendus comme orthogonaux (indépendants). Le modèle des facteurs obliques se situe entre deux modèles extrêmes du point de vue des relations entre facteurs : l'un suppose la spécificité de chaque dimension en considérant que les facteurs n'entretiennent pas de lien entre eux. Ils ne sont donc pas en corrélation (modèle de l'indépendance avec facteurs orthogonaux). À l'inverse si tous les items dépendent d'un seul et même facteur, l'unité de la dimension induit la fusion et les corrélations sont voisines de 1,00 selon le modèle théorique.

Les corrélations entre facteurs ont été établies. L'homogénéité interne des facteurs a été vérifiée par l'alpha de Cronbach et la validité externe avec les corrélations entretenues par chacun de ces facteurs avec la mesure de stress général perçu. Les associations entre les facteurs de stress et la structure familiale, le genre et la CSP ont été testés par analyse de variance (ANOVA). Pour l'analyse de ces associations, nous avons choisi de regrouper les deux premières catégories socioprofessionnelles et les deux dernières afin de pouvoir comparer deux groupes contrastés (122 cadres et professions intermédiaires vs 112 employés et ouvriers). Les analyses préliminaires à l'ACP : Scree test de Catell (1966) et méthode du poids minimum de Kaiser (1961) semblent plutôt indiquer l'existence de cinq facteurs dont les valeurs propres sont respectivement de 5,1 ; 2,7 ; 1,9 ; 1,7 et 1,6. Nous avons donc réalisé une ACP prenant en compte ces cinq facteurs (cf. Tableau 1). L'analyse des résultats de cette ACP montre une pertinence psychologique à la structure factorielle obtenue. Ces cinq facteurs expliquent 45,52 % de la variance.

À partir de la lecture du tableau de saturation (cf. Tableau 1), il est possible de vérifier la cohérence conceptuelle du regroupement des items sur les cinq facteurs théoriques attendus :

Le premier facteur (F1) décrit bien un stress lié à la « pression et à la charge mentale » au travail. « Je dois souvent mener plusieurs choses de front au travail », un sentiment de pression et d'exigences difficiles à affronter « Mon travail me demande de m'adapter constamment à de nouvelles choses ». C'est la crainte de ne pas y arriver, la pression ressentie face à des tâches perçues comme trop nombreuses ou des objectifs professionnels que l'on craint de ne pouvoir atteindre. Il explique 17,86 % de la variance totale. L'homogénéité interne de ce facteur calculé par l'alpha de Cronbach est de 0,71, ce qui est jugé satisfaisant. Quatre items saturent sur ce facteur. Les valeurs de saturations entre items se situent de 0,57 à 0,77 sans afficher de lien notable avec les autres facteurs.

Le deuxième facteur (F2) décrit un stress professionnel lié à l'exposition au danger par son métier. Il s'agit tout aussi bien d'une exposition directe à un environnement ressenti comme nuisible ou dangereux « Mon travail me demande de faire des tâches pénibles et dangereuses », qu'à la perception d'une menace du fait d'incivilités subies et répétées ou d'agressions possibles « Dans le métier que je fais, il est très possible d'être victime d'une agression ». Le risque et la menace sont présents dans le travail et le sujet y éprouve de la crainte. Ce facteur explique 9,69 % de la variance totale. L'homogénéité interne de ce facteur est satisfaisante (α de Cronbach = .71). Six items saturent sur ce facteur avec des valeurs de 0,45 à 0,83, ce qui est jugé acceptable. L'item 19 nécessite cependant une clarification : il sature à 0,50 sur le facteur deux et à 0,46 sur le facteur cinq. La formulation de l'item semble avoir introduit une ambiguïté : « Je suis souvent en contact avec des gens impolis » ne spécifie pas s'il s'agit des relations internes au travail ou produites par des clients. Ce problème de formulation nous paraît pouvoir expliquer en partie la corrélation observée sur les deux facteurs puisque ce qui les distingue du point de vue des relations de travail, c'est qu'elles sont externes à l'organisation pour le facteur deux et internes pour le facteur cinq. Cette insuffisance de précision dans la formulation de l'item expliquerait sa présence sur les deux facteurs.

Le troisième facteur décrit un stress relatif à la difficulté de concilier le travail et le rôle parental. Il existe une collusion des deux domaines. Le travail apparaît comme une gêne pour pouvoir jouer pleinement son rôle de parent « Mon travail ne me laisse pas le temps de m'occuper correctement de mes enfants » et le rôle de parent vient lui-même entraver l'investissement professionnel « Je m'inquiète souvent sur ce que font mes enfants quand je suis au travail ». Ce facteur explique 6,25 % de la variance totale. L'alpha de Cronbach indique que l'homogénéité interne de ce facteur est assez correcte ($\alpha = 0,68$). Cinq items saturent sur ce facteur avec des valeurs entre 0,52 et 0,69.

Le quatrième facteur décrit la satisfaction au sein de l'organisation. Il explique 6,04 % de la variance totale. Ce facteur renvoie au sentiment de ne pas obtenir suffisamment de gratification dans son travail par l'évolution de carrière ou l'intérêt des contacts « Il m'arrive souvent de penser que

Tableau 1
Saturations factorielles des items après rotation

Items	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5
Item 1	0,57	-0,22	0,22	-0,23	0,31
Item 11	0,77	-0,15	-0,04	-0,13	0,18
Item 20	0,70	0,11	0,07	0,06	-0,04
Item 26	0,63	0,04	0,08	0,11	0,15
Item 6	-0,25	0,45	0,19	0,09	0,22
Item 19	0,27	0,50	0,10	-0,06	0,46
Item 21	0,08	0,83	0,01	0,12	-0,07
Item 22	-0,05	0,65	0,12	0,22	0,12
Item 25	0,08	0,49	0,02	-0,01	0,05
Item 27	0,12	0,55	0,21	0,38	-0,17
Item 4	-0,04	0,25	0,66	-0,08	0,13
Item 8	0,34	-0,01	0,64	0,25	-0,05
Item 13	-0,20	0,19	0,69	0,10	0,17
Item 16	0,08	-0,01	0,52	-0,03	0,08
Item 28	0,22	0,10	0,55	0,39	0,01
Item 2	0,15	-0,06	0,15	0,50	0,01
Item 3	-0,08	0,16	0,05	0,64	0,17
Item 15	-0,16	0,06	0,07	0,51	0,10
Item 18	0,15	0,08	0,02	0,52	0,23
Item 23	0,15	0,11	-0,34	0,46	-0,14
Item 5	0,12	0,19	0,05	-0,07	0,78
Item 9	0,08	-0,15	0,21	0,26	0,61
Item 17	0,21	0,16	0,11	0,36	0,48
Item 24	0,15	0,15	0,04	0,27	0,73
Items supprimés					
Item 7	-0,06	0,36	0,05	-0,07	0,17
Item 10	0,35	0,19	0,11	0,20	0,40
Item 12	0,38	0,07	-0,06	0,19	0,04
Item 14	0,01	-0,12	0,08	0,13	0,01
Variance expliquée	17,86 %	9,69 %	6,25 %	6,05 %	5,67 %

Note. Les saturations supérieures à .45 ont été mises en gras.

l'entreprise où je travaille ne se soucie pas de ma carrière », ou réfère au cadre et aux avantages offerts par l'entreprise « *Je me dis souvent que j'ai de nombreux avantages grâce à l'entreprise où je travaille* ». Le calcul de l'alpha de Cronbach est de 0,53. Les cinq items qui le constituent, saturent avec des valeurs de 0,46 à 0,63. Nous relevons que sur ces cinq items, trois ont des formules inversées et nécessitent un traitement cognitif plus complexe pour répondre. Ceci pourrait avoir introduit une incohérence dans la lecture des items et expliquer la valeur de l'alpha, ce qui conviendra cependant de vérifier.

Enfin, le cinquième facteur décrit une *insécurité dans les relations internes à l'entreprise*. Ces relations y sont difficiles, exposant le sujet aux critiques répétées et à un environnement relationnel conflictuel voire hostile « *Autour de moi, au travail, je dois vivre avec des gens qui ne sont franchement pas faciles à vivre* », « *Je reçois plus de critiques que de félicitations dans mon travail* ». L'analyse de l'homogénéité interne de ce facteur indique un alpha de Cronbach de 0,75. Il explique 5,67 % de la variance totale. Quatre items saturent sur ce facteur avec des valeurs de 0,48 à 0,78. Quatre items n'ont pas été retenus. Ils semblent avoir un sens ambigu pour les participants et ne saturent pas de manière fiable sur le facteur théorique sur lequel ils étaient attendus. Ils concer-

naient le risque de restructuration dans l'entreprise, la difficulté d'adaptation aux technologies nouvelles, l'expérience directe de coups subis dans le travail.

3.1. Validité interne

Afin de vérifier la validité de la structure factorielle, les cinq dimensions ont été construites et mises en corrélation. Les résultats indiquent un lien significatif entre certains facteurs avec des corrélations que nous considérons comme modérément élevées selon les recommandations de Corroyer et Rouanet (1994) (cf. Tableau 2). Nous cherchions à vérifier si ces facteurs, identifiés comme stresseurs professionnels, pouvaient cependant s'affirmer comme des dimensions spécifiques. Nous vérifions ici qu'une partie importante de variabilité de chacune des dimensions est indépendante des autres facteurs. Ainsi, d'un point de vue théorique aussi bien que conceptuel, il n'est pas illogique de constater un lien significatif entre les facteurs. Par exemple, le facteur « conciliation rôle professionnel et rôle parental » entretient des corrélations avec chacun des autres facteurs, pour autant aucune des corrélations ne peut prétendre à la fusion des réalités psychologiques mesurées. Les dimensions du construit, tout en n'étant pas indépendantes, semblent pouvoir revendiquer une pertinence psychologique spécifique.

Tableau 2
Analyse des corrélations entre facteurs

	F2	F3	F4	F5
Facteur 1				
Pression et charge mentale	0,02	0,18*	0,13	0,31*
Facteur 2				
Exposition aux dangers	–	0,32*	0,26*	0,35*
Facteur 3				
Difficulté à concilier rôle professionnel et rôle parental		–	0,28*	0,32*
Facteur 4				
Insatisfaction envers l'organisation			–	0,37*
Facteur 5				
Insécurité dans les relations professionnelles internes				–

* $p < 0,05$.

3.2. Validité externe

3.2.1. Relations des dimensions de stress professionnel avec le stress général perçu

Les corrélations entretenues par chacun des facteurs avec la mesure de stress général (cf. Tableau 3) indiquent aussi que ces dimensions mesurent bien du stress. Elles ne sont donc pas étrangères à la mesure générale. Cependant, la valeur des corrélations suggère qu'il s'agit comme précédemment de dimensions spécifiques. Le facteur trois correspondant à la difficulté à concilier travail et rôle parental se démarque des autres facteurs en étant plus fortement corrélé au stress général que les autres facteurs. Le facteur deux correspondant à l'exposition aux dangers se différencie, quant à lui, des autres facteurs puisqu'il présente une corrélation très proche de zéro (–0,4).

3.2.2. Relations des dimensions de stress avec les variables sociodémographiques

Des analyses de variances (ANOVA) ont également permis d'évaluer le rôle des variables indépendantes « structure familiale », « genre » et « catégorie socioprofessionnelle » et de leurs interactions sur les différents facteurs de stress professionnels et sur le stress général. Elles ont été établies à partir de chacun des scores composites et du score obtenu à l'échelle de stress général perçu.

3.2.2.1. Effet principal de la structure familiale. Pour chaque facteur de stress professionnel ainsi que pour la mesure du stress général, aucune différence significative ne permet de distinguer les sujets selon leur structure familiale d'appartenance (F1 : $F(3,229) = 0,80$; *ns* ; F2 : $F(3,228) = 0,14$; *ns* ; F3 : $F(3,229) = 0,36$; *ns* ; F4 : $F(3,227) = 2,43$; *ns* ; F5 : $F(3,229) = 1,23$; *ns* ; Stress général : $F(3,226) = 1,24$; *ns*). Ces résultats sont à pondérer dans la mesure où les effectifs étaient assez dissemblables.

3.2.2.2. Effet principal du genre. Les facteurs correspondant à la charge mentale (F1), à la conciliation rôle professionnel/rôle parental (F3) et à l'insécurité dans les relations internes au travail (F5) ne permettent pas de distinguer les femmes et les hommes (F1 : $F(1 ; 223) = 1,66$; *ns* ; F2 : $F(1 ; 223) = 1,87$; *ns* ; F5 : $F(1 ; 223) = 0,01$; *ns*). Les résultats indiquent par ailleurs que les hommes présentent un plus grand stress au facteur 2 « exposition au danger », $F(1, 228) = 4,74$; $p < 0,03$ et au facteur 4 « satisfaction à l'égard de l'organisation » $F(1, 227) = 13,26$; $p < 0,001$. En revanche, les femmes apparaissent plus stressées sur l'échelle de stress général ($F(1, 226) = 5,00$; $p < 0,03$).

3.2.2.3. Effet principal de la CSP. La comparaison des deux groupes contrastés cadres/professions intermédiaires vs employés/ouvriers permet de vérifier que certains facteurs de stress professionnel différencient les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, le score issu de la « pression et charge mentale au travail » (F1) est significativement plus élevé chez les cadres et les professions intermédiaires ($F(1, 229) = 36,29$; $p < 0,001$), mais le stress issu de l'exposition au danger par le travail (F2) est plus présent pour les employés et les ouvriers ($F(1, 228) = 19,95$; $p < 0,001$). Le stress issu de la difficulté à concilier rôle parental et rôle professionnel (F3) est également plus présent chez les employés et les ouvriers que chez les cadres et les professions intermédiaires ($F(1, 229) = 7,17$; $p < 0,001$).

3.2.2.4. Effet conjoint du genre et de la CSP. L'analyse des interactions indique que seul le facteur 4 correspondant à la satisfaction au sein de l'organisation présente une interaction genre et CSP ($F(1, 227) = 7,38$; $p < 0,007$). Les hommes ouvriers et employés présentent une plus grande insatisfaction au sein de l'organisation que les cadres et professions intermédiaires alors que cette différence n'est pas observée pour les femmes.

Tableau 3
Analyse des corrélations entre les facteurs et le stress général

	F1	F2	F3	F4	F5
Stress général	0,25*	–0,04	0,50*	0,23*	0,28*

* $p < 0,05$.

4. Discussion et conclusion

L'objectif principal de l'étude était de valider un instrument de mesure du stress professionnel intégrant un facteur

« conciliation rôles professionnel et parental » parmi quatre autres facteurs suggérés par la littérature : la pression et la charge mentale, l'exposition au danger, la satisfaction à l'égard de l'organisation et l'insécurité dans les relations professionnelles. Nos principaux résultats permettent de retenir la pertinence de la structure factorielle proposée qui devra être confirmée dans de prochains travaux. Les facteurs sont donc nettement comparables aux quatre dimensions identifiées par Bruchon-Schweitzer et al. (1997). Le facteur « caractéristiques de la tâche » décrit par Bruchon-Schweitzer se subdivise comme nous l'avons envisagé en deux dimensions : « pression et charge mentale au travail » et « exposition au danger ». Nous vérifions ici que la catégorisation de ces auteurs réalisée à partir des travaux menés depuis vingt à trente ans, confirment leur actualité tout en suggérant quelques modifications possibles liées aux évolutions de l'organisation du travail comme l'indiquent de récents travaux (Neboit et Vézina, 2002). Nous retenons surtout ici que le facteur correspondant à l'interface vie de travail/vie de famille trouve ici sa validation au sein d'une échelle de stress professionnel.

« **Pression et charge mentale au travail** » : ce premier facteur (Facteur 1) décrivait le stress lié à la pression et à la charge mentale ressentie dans le travail, le sentiment d'être incapable d'atteindre les objectifs fixés. Il apparaît dans nos résultats comme le premier facteur de stress professionnel, confirmant les travaux récents de nombreux auteurs. Marmot et al., (1999) montrent ainsi que le développement de nouvelles technologies s'est accompagné de nouvelles contraintes physiques et cognitives et d'un recours accru à un travail exigeant au plan psychologique et émotionnel. Perilleux (1998,2001) et Durand (2002) considèrent que les nouvelles organisations de travail exposent de manière accentuée à cette pression. Rappelons que cette dimension intègre des items relatifs aux changements à affronter moins sous l'effet de l'évolution technologique que de la fréquence et du peu de prévisibilité des réadaptations demandées. La difficulté à s'adapter aux évolutions technologiques proposées en item 14, contrairement à nos attentes, n'a pas trouvé sa place sur ce facteur, éloignant de ce facteur le fait de se sentir démuni faute des compétences technologiques attendues. Les items regroupés sous cette dimension apparaissent nettement plus reliés aux urgences immédiates, aux demandes multiples et au sentiment de ne pas pouvoir faire face aux demandes exercées par un environnement dont les sollicitations sont multiples et pressantes. Nous retrouvons ici le modèle de Lazarus et Folkman (1984) : le stress perçu renvoie au déséquilibre entre les exigences et les ressources. La formulation des items en valeur extrême est à rapprocher du risque d'épuisement professionnel décrit par Maslach et Jackson (1981). Ce facteur ne différencie pas les hommes et les femmes. En revanche, les cadres et professions intermédiaires en seraient plus souvent affectés. Ceci tendrait à préciser la nature du stress communément nommé « stress du cadre ».

« **Exposition aux dangers** » : Le second facteur correspond au sentiment d'être exposé à un danger par son travail. L'intégrité de la personne est menacée par un environnement

qu'elle ressent comme physiquement dangereux par les nuisances, les dangers, les menaces susceptibles d'y survenir (Clot, 1998). La nouveauté introduite par ce facteur est double :

- on identifie parmi les caractéristiques de la tâche, un stress spécifique produit par le danger perçu par l'individu dans son travail ;
- l'environnement physique et objectif, ressenti comme dangereux, semble entretenir une réalité psychologique commune avec le danger perçu, issu de menaces et d'incivilités auxquelles le sujet pourrait être exposé par son travail. La menace et la violence subies ou redoutées provenant de clients semblent agir ici comme un stresser comparable à celui issu de la proximité avec des équipements ou des matériaux dangereux. Pour la population que nous avons étudiée, ce facteur différencie les hommes des femmes au détriment des premiers. Les femmes pourraient cependant être moins affectées que les hommes par le facteur de stress « exposition aux dangers » en premier lieu parce que les emplois qu'elles occupent les exposent moins à ces dangers. Les effets observés peuvent ainsi être davantage issus de l'emploi occupé que du genre lui-même. Ce stresser apparaît d'ailleurs bien distinct selon la fonction dans l'emploi. Pour notre échantillon, si les cadres sont surmenés (Facteur 1), les employés et les ouvriers souffrent quant à eux d'un travail qui les expose davantage aux nuisances, aux incivilités et aux dangers (Facteur 2). L'effet du genre observé peut, quant à lui, être interrogé en considérant qu'il entretient un lien étroit avec l'emploi occupé. Nous avons nommé le troisième facteur « **Difficulté à concilier rôles professionnel et parental** » et nous confirmons la dimension décrite par Bruchon-Schweitzer et al. (1997) comme « l'interface travail/famille ». Elle trouve sa place dans l'analyse et la mesure du stress au travail. Les interférences entre vie de travail et vie familiale, apparaissent comme une source de stress potentiel. La prise en compte de ce facteur autorise des prolongements dans l'étude des effets induits par les organisations de travail sur l'adulte dans sa vie de travail mais aussi dans sa vie de famille. Nous ne retrouvons pas de différences entre les perceptions des pères et des mères sur la difficulté à concilier rôle professionnel et rôle parental contrairement aux résultats de travaux récents. Royer et al. (2000) confirmant les travaux de Duxbury et Higgins (1991) et d'Higgins et al. (1992) relevaient en effet que les mères ont plus tendance que les pères à évaluer le travail comme nuisible pour l'exercice du rôle parental. Les auteurs suggéraient cependant que les perceptions des parents qui travaillent pourraient se normaliser indépendamment du sexe par la contribution apportée à la vie familiale et à l'importance accordée à leur travail. Ceci pourrait expliquer la divergence des résultats : dans notre recherche, les femmes et les hommes qui composent la population sont tous en activité professionnelle. Pour Royer et al. (2000), selon les modèles théoriques, deux problématiques s'opposent sur les effets de la situa-

tion « avoir une activité professionnelle et élever de jeunes enfants » : le travail serait soit un facteur de stress supplémentaire soit un facteur modérateur agissant favorablement sur l'adaptation générale.

- l'expérience du conflit travail-famille, serait dans le premier cas, associée à des difficultés dans l'exercice du rôle parental, à des effets néfastes sur la santé, à un moindre rendement au travail ainsi qu'à une moindre satisfaction en général (Duxbury et al., 1991 ; Higgins et al., 1992). Ce conflit pourrait alors être analysé grâce au modèle des stressseurs multiples qui décrit un lien exponentiel entre le nombre de stressseurs rencontrés et le niveau de stress (Royer et al., 2000). Être à la fois parent et travailler, assumer les exigences respectives de chacun de ces rôles constituerait un premier facteur à risque, le jeune âge et la réponse aux besoins affectifs des enfants exposant par ailleurs à des tensions supplémentaires (Collins et al., 1992).
- la satisfaction personnelle et le soutien social retirés du travail, interviendraient positivement selon d'autres auteurs (Forgays et Forgays, 1993) en atténuant les conséquences négatives de la surcharge et des conflits entre les exigences de chacun des contextes.

Dans les résultats présents, le stress issu de la conciliation « exercer un travail et être parent » ne distingue pas les hommes et les femmes mais différencie les catégories socioprofessionnelles : il est plus élevé chez les employés et les ouvriers que chez les cadres et professions intermédiaires. Nous pouvons proposer d'expliquer ce résultat en étudiant les ressources offertes par l'environnement social pour concilier rôle professionnel et rôle parental selon les catégories socioprofessionnelles. Nous retrouvons ici la nécessité rappelée par Hellemans et Karnas (1999) d'interroger les liens entre contraintes au travail et stratégies de *coping*. Nos résultats invitent en effet à considérer les conditions précises et objectives de l'ajustement entre ces deux rôles, contraintes issues de l'organisation du travail (amplitude de travail, flexibilité des horaires, prévisibilité des horaires, travail les jours ouvrés) et stratégies mises en place pour faire face (*coping*) en matière de réseau éducatif de soutien selon les CSP (structures d'accueil post, péri et extrascolaires, relais familiaux, gardes à domicile, ...). Nous prolongeons ici des observations faites par Robin et al., (2001) sur la mesure des stressseurs de la vie quotidienne chez des femmes actives. Ces auteurs relevaient un niveau de stress différencié selon le type d'organisation du travail vécu par les mères et selon la nature du soutien éducatif. Le stress au travail comme le propose Rutter (1996) impose de saisir les liens avec des paramètres contextuels de diverses provenances et le rôle du soutien social. La prise en compte du réseau éducatif de soutien pour les parents qui travaillent et élèvent des enfants avait déjà été suggérée pour des parents de jeunes enfants par Royer et al., (2000). Les auteurs soulignent l'effet d'un contexte facilitant en matière de soutien éducatif comme modérateur des effets délétères attendus. Nous prolongeons ici le questionnement pour des parents d'enfants scolarisés de la maternelle au col-

lège. Enfin, nous relevons que les liens entretenus par ce facteur avec la mesure de stress général perçu s'affirment plus étroits et sans différencier les hommes et les femmes. Ceci suggère une plus grande proximité ou une plus grande perméabilité entre ces deux processus psychologiques dont il paraît utile d'analyser les mécanismes.

L'« **insatisfaction à l'égard de l'organisation** » (**Facteur 4**) apparaît ici comme un facteur de stress qui renvoie autant aux caractéristiques de carrière qu'à l'insatisfaction à l'égard du cadre de travail et à l'épanouissement ressenti par l'individu dans l'ouverture relationnelle que lui fournit son travail. Les items qui constituent ce facteur désignent la qualité de la relation entretenue avec l'entreprise. Dans la « comptabilité » satisfaction vs insatisfaction à l'égard de son entreprise, le sujet évaluerait ici différentes sources qui contribueraient ensemble par effet cumulatif ou compensatoire au niveau de stress sur ce facteur. Le concept de *comptabilité psychique* au travail a été proposé par Clot (1998). Il suggère, dans l'analyse de l'insatisfaction et du ressentiment au travail, une comptabilité établie par le sujet entre ce qu'il pense donner et ce qu'il évalue recevoir. Ceci est assez proche du concept de réciprocité sociale et du sentiment de « déséquilibre : efforts/récompenses » de Siegrist (1990 cité par Vézina, 1999). Cette réciprocité et la satisfaction au sein de l'entreprise semblent constituer une dimension composite qui intègre outre les perspectives de carrières offertes (mutation, déroulement, promotions...), l'évaluation de la qualité du cadre de travail et des relations que l'on peut y développer. Nous relevons que les hommes apparaissent plus stressés que les femmes sur ce facteur de « satisfaction à l'égard de l'entreprise ». Ce facteur est aussi le seul de l'échelle proposée à présenter une interaction entre le sexe et la CSP. L'effet conjoint pourrait questionner quant à un investissement différencié des hommes et des femmes à l'égard de l'entreprise et de la carrière. Les employés et les ouvriers, comme l'ensemble des sujets masculins pourraient opérer un investissement plus fort sur le travail, ce qui les exposerait davantage à ce facteur de stress que les femmes employées et ouvrières. Les résultats sur la validité interne de ce facteur nous invitent cependant à la prudence. La formulation de certains items doit être modifiée pour stabiliser dans de prochains travaux la structure factorielle obtenue.

L'« **insécurité dans les relations internes au travail** » correspond dans nos résultats à la cinquième dimension de cette structure factorielle. Elle concerne l'environnement relationnel du travail (conflits et ambiguïté de rôles, responsabilités,...) tout en le situant spécifiquement dans les relations internes de travail. Nous sommes assez proches de la dimension de stress « soutien social donné par les collègues de travail » mis en évidence par Karnas et Hellemans (2002). Les valeurs extrêmes sur ce facteur suggèrent cependant dans nos résultats, au-delà des tensions relationnelles internes, une certaine « victimisation » au travail et qui n'est pas sans rappeler le concept de « harcèlement moral » proposé par Hirigoyen (1998). L'analyse des évolutions de l'organisation et d'une tendance à la gestion individualisée des missions produirait

un environnement conflictuel disposant de moins d'ancrages collectifs et de solidarités (Clot, 1998 ; Périlleux, 1998, 2001). Ce facteur ne distingue les participants ni selon le sexe ni selon la CSP.

Dans l'ensemble, ces premiers résultats semblent valider la pertinence de cette échelle. Il conviendra de la confirmer dans de prochains développements après avoir reformulé certains items. Les corrélations modérées de chaque facteur avec le stress général accréditent le fait que si ces facteurs correspondent bien à du stress perçu, pour autant, ils apparaissent situés par rapport à un objet précis, le contexte professionnel, contrairement à la mesure de stress général perçu. Ces résultats confortent le modèle interactionniste du stress professionnel. Ils suggèrent pourtant l'intervention possible de variables modératrices ou médiatrices sur certains facteurs qui s'inscrit plus nettement dans les prolongements offerts par le modèle transactionnel du stress (Rasclé, 2000). L'introduction d'un facteur « conciliation rôle professionnel et parental » apparaît pertinent. Il fournit une mesure possible des interférences entre les deux rôles et autorise à interroger les liens avec d'autres variables non seulement pour l'adulte au travail mais pour les membres de sa famille et en particulier les enfants. La question de l'interférence vie de travail et vie de famille invite à retenir deux approches complémentaires : le contexte dans lequel les parents travaillent et exercent leur rôle de parent, les moyens dont ils disposent pour faire face aux éléments stressants. Cet outil stabilisé pourra contribuer à cette mesure.

Travail de recherche réalisé avec le soutien de La-Jeunesse-au-Plein-Air, 21, rue d'Artois, 75008, Paris. Site Internet : www.jpa.asso.fr

Références

- Bruchon-Schweitzer, M.L., Rasclé, N., Quintard, B., Nuissier, J., Cousson, F., Aguerre, C., 1997. Stress professionnel et santé. *Cah. Int. Psychol. Soc.* 33, 61–74.
- Cattell, R.B., 1966. The scree test for the number of factors. *Multivariate Behav. Res.* 1, 245–276.
- Clot, Y., 1998. *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie.* La découverte, Paris.
- Cohen, S., Williamson, C.M., 1987. Perceived stress in a probability sample of the United States. In: Spacapan, S., Oskamp, S. (Eds.), *The Social Psychology of Health.* Sage, Newbury Park, California, pp. 31–47.
- Collins, J., Tiedje, L.B., Stommel, M., 1992. Promoting positive well-being in employed mothers : a pilot study. *Health Care Women Int.* 13, 77–85.
- Corroyer, D., Rouannet, H., 1994. Sur l'importance des effets et ses indicateurs dans l'analyse statistique des données. *Année Psychol.* 94, 607–624.
- Coetsier, P., De Backer, G., De Corte, W., Hellemans, C., Karnas, G., Kornitzer, M., et al., 1996. Étude belge du stress au travail : aperçu du modèle de recherche et des outils d'investigation. *Psychologie et psychométrie* 17, 17–35.
- Cushway, D., Tyler, P.A., Nolan, P., 1996. Development of a stress scale for mental health professionals. *Br. J. Clin. Psychol.* 35, 279–295.
- Dejours, C., 2000. *Travail, usure mentale.* Bayard, Paris.
- De Keyser, V., Hansez, I., 2002. Les transformations du travail et leur impact en terme de stress professionnel. In: Neboit, M., Vézina, M. (Eds.), *Stress au travail et santé psychique.* Octares, Toulouse, pp. 28–34.
- Doniol-Shaw, G., Derriennic, F., Huez, D., 2000. Symptomatology depressive and work in under-treatment nuclear in France : des facteurs professionnels sont-ils en cause? *Travailler* 5, 47–72.
- Durand-Devigne, A., Verquerre, R., Masclé, G., 2000. L'aménagement et la réduction du temps de travail : quels effets sur la qualité de vie ? *Psychologie du Travail et des Organisations* 6, 107–119.
- Durand, D., Hatzfeld, N., 2002. *La chaîne et le réseau.* Peugeot-Sochaux, ambiances d'intérieur, Genève Page deux.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A., 1991. Gender differences in work-family conflict. *J. Appl. Psychol.* 76, 60–74.
- Fagnani, J., 2000. *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes.* Bayard, Paris.
- Forgays, D.K., Forgays, D.G., 1993. Personal and environmental factors contributing to parenting stress among employed and nonemployed women. *Eur. J. Pers.* 7, 107–118.
- François, M., 2002. Évolutions des conditions de travail et demande sociale sur le stress au travail : analyse de la situation en France. In: Neboit, M., Vézina, M. (Eds.), *Stress au travail et santé psychique.* Octares, Toulouse, pp. 34–39.
- Gadbois, C., Queinnee, Y., 1984. Travail de nuit, rythmes circadiens et régulation des activités. *Trav. Hum.* 47, 195–225.
- Gadbois, C., 1990. L'exacte mesure des situations de travail posté : au-delà des similitudes formelles, des réalités différentes. *Trav. Hum.* 53, 329–345.
- Gadbois, G., Gaudart, C., Guyot-Delacroix, S., Laville, A., Prunier-Poulmaire, S., Pueyo, V., et al., 2000. Les temporalités dans le travail : effets et régulations. *Psychologie du Travail et des Organisations* 6, 45–67.
- Grennhaus, J.H., Beutell, N.J., 1985. Sources of conflict between work and family roof. *Acad. Manage. Rev.* 10, 76–82.
- Hackman, R., Oldham, G., 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *J. Appl. Psychol.* 60, 159–170.
- Hellemans, C., Karnas, G., 1999. Le stress professionnel : quels liens entre les contraintes au travail et les stratégies de coping? *Psychologie du Travail et des Organisations* 5, 115–128.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E., Irving, R.H., 1992. Work-family conflict in the dualcareer family. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 51, 51–75.
- Hirigoyen, M.F., 1998. *Le harcèlement moral.* Syros, Paris.
- Holmes, T.H., Rahe, R.H., 1967. The social readjustment rating scale. *J. Psychosom. Res.* 11, 213–218.
- Kahn, R.L., Boysiere, P., 1992. Stress in organizations. In: Dunnette, M.D., Yough, L.M. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology.* Consulting Psychology Press, Palo Alto, CA, pp. 571–651.
- Kaiser, H.F., 1961. A note on Guttman's lower bound for the number of common factors. *Br. J. Health Psychol.* 14, 1–2.
- Karaseck, R.A., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental stress : Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.
- Karaseck, R., Theorell, T., 1990. *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* Basic Book, New York.
- Karnas, G., Hellemans, C., 2002. Approche psycho-organisationnelle du stress professionnel : les limites d'un modèle. In: Neboit, M., Vézina, M. (Eds.), *Stress au travail et santé psychique.* Octares, Toulouse, pp. 175–188.
- Lazarus, R.S., Launier, R., 1978. Stress-related transactions between person and environment. In: Pervin, L., Lewis, M. (Eds.), *Perspectives in interactional psychology.* Plenum, New-York.
- Lazarus, R.S., Folkman, S., 1984. *Stress, appraisal and coping.* Springer, New York.
- Légeron, P., 2001. *Le stress au travail.* Odile Jacob, Paris.
- Linsay, P.H., Norman, D.A., 1980. *Stress et émotion, Comportements humains et traitements de l'information.* Sciences de la vie, Raget, Paris.
- Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T., Feeney, A., 1999. Health and the psychosocial environment at work. In: Marmot, M., Wilkinson, R.G. (Eds.), *Social determinants of health.* University Press, Oxford, pp. 105–131.
- Maslach, C., Jackson, S.E., 1986. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology* 9, 297–308.

- Neboit, M., Vézina, M., 2002. Stress au travail et santé psychique. Octares, Toulouse.
- Osipow, S.H., Spokane, A.R., 1987. Manual for the Occupational stress inventory : Research version. Psychological Assessment resources, Odessa, FL.
- Périlleux, P., 1998. L'autonomie est-elle encore un idéal d'émancipation dans le travail? Travailler 1, 109–114.
- Périlleux, P., 2001. Les tensions de la flexibilité, l'épreuve du travail contemporain. Desclée de Brouwer, Paris.
- Prunier, S., Poete, V., 1995. Systèmes de travail et précarisation de l'emploi : le cas des caissières d'hypermarchés. Archives des maladies professionnelles et de la médecine du travail 56, 224–225.
- Prunier-Poulmaire, S., Gadbois, C., Volkoff, S., 1998. Combined effects of shift-systems and work requirements : the case of customs officers. Scand. J. Work Environ. Health 24, 134–140.
- Queindec, Y., Gadbois, G., Prêteur, V., 1995. Souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoire de vie. In: Christol, J., de Terssac, G. (Eds.), Le travail au fil de l'âge. Octarès, Paris, pp. 277–304.
- Quintard, B., 1994. Du stress objectif au stress perçu. In: Bruchon-Schweitzer, M., Dantzer, R. (Eds.), Introduction à la psychologie de la santé. Presses Universitaires de France PUF, Paris, pp. 43–66.
- Rasclé, N., Irachabal, S., 2001. Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. Trav. Hum. 64, 97–118.
- Rasclé, N., Sifakis, Y., Bruchon-Schweitzer, M.L., Bouley, M., Koleck, M., 2003. Étude des déterminants de la recherche active de l'emploi et de l'état dépressif de cadres chômeurs : Test d'un modèle structural. Revue Européenne de Psychologie Appliquée 53, 57–67.
- Robin, M., Laubardie, M., Roussel, S., Wallaert, M., 2001. Mise au point et début de validation d'une échelle de stress de la vie quotidienne chez les femmes actives. Revue Européenne de Psychologie Appliquée 51, 255–266.
- Royer, N., Provost, M.A., Coutu, S., 2000. Les problèmes de surcharge et d'interférence entre le monde du travail et la vie familiale chez les parents qui élèvent de jeunes enfants. In: Gangloff, B. (Ed.), Satisfactions et souffrances au travail. L'Harmattan, Paris, pp. 183–190.
- Rozelier, M., 2003. Les méfaits sur la santé, le nouveau taylorisme. Le monde Initiatives 17, 13.
- Rutter, M., 1996. Stress research : accomplishments and tasks ahead. In: Hagerty, R.J., Sherrod, L.R., Garnezy, N., Rutter, J. (Eds.), Stress, risk and resilience in children and adolescents. Cambridge University Press, New York.
- Sarason, I.G., Johnson, J.H., Siegel, J.M., 1978. Assessing the impact of life changes : development of the life experiences survey. J. Consult. Clin. Psychol. 33, 563–573.
- Selye, H., 1962. Le stress de la vie. Gallimard, Paris.
- Sifakis, Y., Rasclé, N., Bruchon-Schweitzer, M., 1999. L'inventaire de stress professionnel de C.D. Spielberger (Job Stress Survey) : une adaptation française. Psychologie et Psychométrie 20 (1), 5–23.
- Spielberger, C.D., Reheiser, E.C., 1994. The job stress survey (JSS). Physiological Assessment Resources, Odessa, FL.
- Spokane, A.R., Ferrara, D., 2001. Samuel H. Osipow's contributions to occupational mental health and the assessment of stress : The occupational stress Inventory. In: Leong, F.T.L., Barah, A. (Eds.), Contemporary models at vocational psychology. A volume in honor of Samuel H. Osipow. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, pp. 79–96.
- Tellegen, A., 1985. Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. In: Tuma, A., Maser, J.D. (Eds.), Anxiety and the anxiety disorders. Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 681–706.
- Vézina, M., 1999. Stress et psychodynamique du travail : de nouvelles convergences. Travailler 2, 201–218.
- Vézina, M., 2002. Stress au travail et santé psychique : rappel des différentes approches. In: Neboit, M., Vézina, M. (Eds.), Stress au travail et santé psychique. Octarès, Toulouse, pp. 47–58.
- Vézina, M., Derriennic, F., Monfort, C., 2000. L'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social. Travailler 5, 101–117.