
Importance des rôles dans la vie: qualités psychométriques de la version française de Life Role Salience Scale

Lise Lachance

Bernard Tétreau

Université de Montréal, Québec, Canada

Résumé

Le Life Role Salience Scale (LRSS) est un des outils les plus intéressants pour évaluer l'importance de quatre rôles principaux (ceux de travailleur, de parent, de conjoint, et d'entretien de la maison) dans la définition du soi et l'intention d'investir ses ressources personnelles à la réussite ou à la croissance de ces rôles. Au total, 40 items servent à mesurer ces deux dimensions pour chacun des rôles. Cette étude présente les qualités psychométriques de la version française du LRSS obtenues auprès d'un échantillon de 468 sujets et les compare à celles de la version originale américaine. Les coefficients alpha sont très satisfaisants. Les résultats des analyses factorielles et les corrélations entre les échelles semblent appuyer une solution à quatre facteurs correspondant à chacun des rôles. Cet article présente, de plus, quelques applications de cet outil pour la pratique du counseling.

Abstract

The Life Role Salience Scale is a most valuable tool for assessing the relative importance of four major roles (occupational, parental, marital, homecare) in a person's self-definition and willingness to commit personal resources in order to ensure success in these roles or to develop them. In all, 40 items were used to measure these two dimensions for each role. The study outlines the psychometric factors of the French version of the LRSS prepared from a sample of 468 participants and compares these factors with those in the original American version. The alpha coefficients were found to be quite adequate. The results of factor analyses and correlations between the scales seem to support a four-factor solution corresponding to each role. Some applications are suggested for the practice of counselling.

L'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail et la prolifération des recherches sur la conciliation travail-famille rendent nécessaires le développement et la validation d'instruments évaluant les concepts centraux à ce domaine d'étude. L'absence de mesures ayant des propriétés psychométriques reconnues nuit au développement des connaissances et empêche la comparaison des résultats entre les recherches (Campbell & Campbell, 1995).

De nombreux écrits de nature empirique et conceptuelle portent sur l'importance du travail dans la vie des individus (Bujold, Fournier, Drolet, & Monette, 1996). Pour la plupart d'entre nous, le travail contribue de façon substantielle au développement du concept de soi et de l'identité personnelle. Toutefois, cela n'implique pas nécessairement que les gens lui confèrent la même importance. De plus, son importance peut varier en fonction des idéologies, à travers le temps et parmi les différentes strates et groupes sociaux (Quintanilla & Wilpert, 1988).

Bujold et ses collaborateurs (1996) mettent en évidence la nécessité de saisir le sens psychologique que revêt le travail ainsi que la pertinence d'étudier son caractère relatif par rapport aux autres réalités de la vie. D'après Cook (1994), pour comprendre ce qui constitue le sens de la vie d'un individu, il importe d'aller au-delà du rôle de travailleur et de considérer son implication dans une variété des rôles. Pour leur part, Super, Savickas et Super (1996) définissent le concept de carrière par la combinaison et la séquence des rôles joués par une personne au cours de sa vie. Ce cadre de référence inclut à la fois la séquence prévisible des rôles et les événements inattendus (p. ex., divorce, perte d'emploi) qui changent le contexte de vie. Ces événements peuvent avoir des conséquences sur l'importance accordée aux divers rôles de vie et leurs relations (Kelly & Kelly, 1994). En effet, les sentiments, pensées et comportements reliés au travail non seulement affectent, mais sont aussi affectés par les autres rôles.

Des auteurs (p. ex., Johnson & Johnson, 1977) ont également identifié que les attentes personnelles vis-à-vis des rôles de travailleur et de parent pouvaient s'avérer une source clé de stress pour l'individu engagé dans des rôles multiples. En effet, l'importance accordée à un rôle et le désir d'y réussir peut amener un individu à lui consacrer plus de temps et d'énergie, voire même à négliger les autres rôles. Ceci peut rendre l'individu enclin au stress et aux conflits interrôles (Frone & Rice, 1987; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Wiley, 1987). Selon Aryee (1992), la susceptibilité au stress est amplifiée quand un individu accorde une grande importance à plusieurs rôles.

Applicable aux hommes et aux femmes, le *Life Role Salience Scale* (LRSS) de Amatea, Cross, Clark, et Bobby (1986) est un questionnaire autoadministré intéressant pour évaluer: (1) l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison) dans la définition de soi ou dans la valorisation personnelle et (2) l'intention d'investir ses ressources personnelles pour assurer le succès dans ces rôles ou les développer. En comparaison à d'autres mesures évaluant l'importance accordée à divers rôles, telles que le *Salience Inventory* de Super et Nevill (1986), il possède l'avantage de ne pas regrouper les rôles liés à la famille en un seul. L'utilisation conjointe du LRSS avec d'autres mesures permettant l'examen de rôles spécifiques, tels que le *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990), pourrait s'avérer pertinente dans les études portant sur les conflits travail-famille. En effet, jusqu'à présent, très peu d'auteurs (ex., Aryee, 1992; Frone & Rice, 1987) se sont penchés sur le conflit entre le travail et les divers rôles familiaux et ce, même si les attentes et les comportements associés à chacun de ces rôles peuvent différer.

Les premiers résultats issus de la validation du LRSS auprès de 200 étudiants et de 234 étudiantes (célibataires sans enfant), de 192 femmes

(travaillant à temps plein dans le milieu universitaire) et de 150 couples mariés depuis plus de deux ans (parents depuis peu et dont les deux conjoints travaillent en tant que professionnels ou cadres) montrent que les échelles possèdent des propriétés psychométriques fort satisfaisantes (voir Touliarous, Perlmutter, & Strauss, 1990). Des analyses factorielles préliminaires ont appuyé la conception à huit facteurs de l'instrument. Les échelles sont modérément corrélées (médiane = .29) et semblent représenter des dimensions relativement indépendantes. Les coefficients de cohérence interne pour les échelles varient entre .79 et .94. Puis, les coefficients test-retest obtenus, après un intervalle de deux semaines, sont supérieurs à .71 pour les huit échelles. Enfin, des corrélations positives ont été rapportées entre les échelles du LRSS et les comportements d'engagement dans les rôles familiaux et professionnel. Selon les auteurs du test, ces résultats ne constituent qu'une étape préliminaire au processus de validation. Des recherches sont nécessaires en vue de poursuivre la validation de cet instrument prometteur et de pouvoir généraliser son application à différentes populations.

De plus en plus de chercheurs (p. ex., Aryee, 1992; Campbell, Campbell, & Kennard, 1994; Chi-Ching, 1995; Luchetta, 1995) utilisent ce nouvel instrument. D'ailleurs, celui-ci a été décrit dans un volume américain répertoriant les outils recommandés pour les chercheurs intéressés à l'étude de la famille (Touliarous et al., 1990). Ainsi, il apparaît opportun que cette mesure puisse être employée auprès d'échantillons francophones. Le but de cette étude consiste donc à présenter les qualités psychométriques de la version française du LRSS et à les comparer à celles rapportées pour la version américaine.

MÉTHODE

Procédure

Les participants ont été recrutés dans le cadre d'un projet portant sur les conflits entre le travail et la vie familiale. Les données ont été amassées à l'aide d'un questionnaire envoyé par la poste. En général, les participants ont passé 60 minutes à compléter ce questionnaire. Trois critères de sélection ont été appliqués: (1) avoir plus de 18 ans, (2) travailler un minimum de 17.5 heures par semaine et (3) vivre en couple depuis au moins 6 mois.

L'échantillon de convenance a été formé à l'aide d'annonces affichées sur les babillards, publiées dans les journaux d'hôpitaux ou distribuées par courrier interne aux employés. Sur les 644 participants ayant répondu favorablement à cette annonce, 486 ont renvoyé leur questionnaire complété ce qui correspond à un taux de participation de 75%.

Participants

Un échantillon de 468 participants, composé de 298 femmes et de 170 hommes, a servi à examiner la cohérence interne et la validité de construit de l'instrument. Dix-huit ont été exclus en raison des données manquantes sur le questionnaire utile aux fins de la présente étude ont été exclus.

Âgés entre 18 et 61 ans ($M = 39.4$, $ET = 8.3$), les participants oeuvrent pour la plupart dans le réseau de la santé en tant que professionnels (16%), membres du personnel de bureau (20%), du personnel de direction (18%), du personnel des soins infirmiers (14%) ainsi que du personnel de métiers et des services techniques (9%). Seulement 23% des participants travaillent dans d'autres domaines. Plus de la moitié (55%) ont obtenu un diplôme universitaire, près du tiers (28%) détiennent un diplôme de niveau collégial et 17% ont terminé leurs études secondaires.

Instrument

Le *Life Role Salience Scale* (LRSS) est une échelle de 40 items mesurant les attitudes d'un individu envers quatre rôles dans la vie: travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison. Elle cherche à évaluer l'importance accordée à chacun de ces rôles (la valorisation) et le niveau d'engagement dans chacun de ces rôles à l'aide d'une échelle d'attitude de type Likert allant de 1 (en désaccord) à 5 (en accord). En conformité avec la procédure de validation transculturelle proposée par Vallerand (1989), la version originale du *Life Role Salience Scale* a été traduite en deux versions à l'aide de la technique de traduction renversée parallèle. L'évaluation des versions préliminaires et la préparation d'une version expérimentale ont été réalisées par une approche de type comité. Pour s'assurer de la clarté des items, un prétest a été réalisé auprès de 15 personnes francophones occupant un poste à temps complet. À la suite du prétest, certains items dans le rôle de conjoint ont été adaptés afin de correspondre à la réalité des couples en union libre. Par exemple, l'expression <<mariage>> a été remplacée par <<vie de couple>>.

RÉSULTATS

Cette section présente successivement les résultats des analyses de cohérence interne, la matrice de corrélations entre les échelles et la structure factorielle de la version française du LRSS. Lorsque c'est possible, ces résultats sont comparés à ceux obtenus par les auteurs de l'instrument original.

Cohérence interne

Les coefficients de cohérence interne pour les échelles varient de .72 à .86 et les corrélations items-total corrigées sont toutes supérieures à .40. Le tableau 1 présente les coefficients alpha pour les huit échelles de la version française du LRSS. Les valeurs trouvées par Amatea et ses collaborateurs (1986) y sont également rapportées. En plus d'être satisfaisants, les coefficients des deux études sont fort comparables. Ils sont toutefois un peu plus faibles pour les rôles de travail (valorisation) et de conjoint (engagement) dans la version française.

Matrice de corrélations entre les échelles

Le tableau 1 expose également la matrice de corrélations entre les huit échelles. De façon générale, les matrices de corrélation des deux échantillons sont relativement semblables. Cependant, les dimensions valorisation et engagement d'un même rôle sont davantage corrélées dans le présent échantillon que dans celui ayant servi à la validation de la version anglaise.

Structure factorielle

Avant de procéder à l'analyse factorielle, le coefficient Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .87) a été estimé et le test de sphéricité de Bartlett ($p < .00001$) a été appliqué. Leurs valeurs respectives indiquent que les corrélations entre les items sont suffisantes pour procéder à un modèle d'analyse factorielle. Ainsi, une analyse factorielle en composantes principales, suivie d'une rotation orthogonale (varimax), a servi à examiner la structure factorielle de la version française de l'instrument.

De cette analyse, huit facteurs ayant une racine caractéristique supérieure à un ont été extraits. Ils expliquent 63.3% de la variance. Même si, dans tous les cas, la communauté des items est supérieure à .40, cette solution factorielle semble peu satisfaisante. Entre autres, divers items saturent sur plus d'un facteur et le nombre d'items formant les deux derniers facteurs est peu élevé (voir tableau 2).

Par conséquent, une deuxième analyse a été effectuée en fixant préalablement le nombre de facteurs à quatre. Ce choix se justifie au plan théorique par le haut niveau de corrélation trouvé entre les dimensions valorisation et engagement d'un même rôle. Cette analyse a permis d'obtenir une structure factorielle claire (voir tableau 2). Les saturations sont toutes supérieures à .41 et aucun item ne sature sur un second facteur. Au total, ces facteurs expliquent 50.1% de la variance. Outre le fait que les dimensions valorisation et engagement sont regroupées dans un même facteur, ces résultats appuient la structure factorielle de l'instrument original.

DISCUSSION

De façon générale, les résultats obtenus sont similaires à ceux de la version américaine. Ils appuient la fidélité de la version française de l'instrument, les coefficients de cohérence interne étant tous satisfaisants. Toutefois, les résultats des analyses factorielles préliminaires et les coefficients de corrélations entre les échelles semblent plutôt démontrer une solution à quatre facteurs correspondant à chacun des rôles. Ces résultats se rapprochent de ceux trouvés dans d'autres études (p. ex., Campbell & Campbell, 1995; Campbell et al., 1994). Quoique la valorisation et l'engagement semblent distincts au plan conceptuel (Amatea et al., 1986), les analyses corrélationnelles montrent que ces deux construits se chevauchent substantiellement (Campbell et al., 1994).

Cette étude constitue une première étape vers la validation d'un instrument susceptible de s'avérer utile dans la recherche et éventuellement, dans l'intervention. En effet, connaître l'importance du rôle de travailleur en lui-même et dans le contexte des autres rôles pourrait être un atout intéressant dans l'évaluation psychosociale des clients (Blustein, 1997; Cook, 1994; Pottick, 1989). Selon plusieurs (Blustein, 1997; Brown et Crace, 1996), l'adoption d'une perspective holistique des rôles dans la vie peut soutenir les efforts visant l'abolition des limites artificielles entourant les interventions. L'interaction entre les divers rôles peut aider à comprendre les stratégies d'adaptation et le niveau de santé mentale des clients (Pottick, 1989). De façon spécifique, un tel instrument peut servir à plusieurs fins : a) analyser les différences culturelles ou individuelles dans l'importance des rôles, b) décrire les changements chez un individu dans le temps, et c) comprendre la problématique des rôles multiples.

Enfin, cette première démarche de validation donne lieu à des résultats satisfaisants. Elle permet de disposer d'une version française du LRSS qui reflète une structure factorielle cohérente au plan conceptuel. L'indépendance entre les dimensions valorisation et engagement reste toutefois à clarifier. De plus, le caractère non aléatoire de l'échantillon et la forte concentration de participants observés dans un même secteur d'activités constituent des limites au plan de la validité externe. Des études supplémentaires sont nécessaires afin de confirmer la validité de ce nouvel instrument. Il serait souhaitable, dans les recherches futures, d'approfondir l'examen de sa validité, d'élargir son application à d'autres populations, d'étudier sa stabilité temporelle ainsi que l'équivalence culturelle de cette nouvelle version.

TABLEAU 1

Coefficients alpha, corrélations entre les échelles pour les versions française (v.f.) (triangle inférieur) et anglaise (v.a.) (triangle supérieur)

Variables	Alpha		1	2	3	4	5	6	7	8
	v.f. ^a	v.a. ^b								
<i>Valorisation</i>										
1. Travail	.72	.86	—	-.20**	-.11	.07	.39**	-.21**	.06	-.02
2. Parent	.85	.84	.00	—	.40**	.24**	.04	.38**	.33**	.20**
3. Conjoint	.86	.94	.07	.20**	—	.17	.01	.03	.40**	.19
4. Entretien de la maison	.84	.82	.14*	.25**	.34**	—	-.08	.26**	.19	.59**
<i>Engagement</i>										
5. Travail	.85	.83	.65**	-.05	.03	.03	—	-.04	.04	-.07
6. Parent	.84	.80	-.13*	.73**	.11*	.17**	-.15*	—	.37**	.21**
7. Conjoint	.73	.81	-.06	.19**	.57**	.23**	.00	.24**	—	.21
8. Entretien de la maison	.83	.79	-.06	.16**	.29**	.55**	-.04	.19**	.31**	—

^a $n = 468$. ^b $n = 300$.

* $p < .05$. ** $p < .001$.

TABLEAU 2 (suite)

Items ^a	Facteurs								Rôles ^b			
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4
<i>Conjoint - valorisation</i>												
21. Vie semblerait vide si je ne vivais pas en couple			.43					.66				.58
22. Réussir sa vie de couple est ce qu'il y a de plus important			.77									.80
23. Couple me donne plus de satisfaction que n'importe quoi d'autre			.84									.74
24. Vivre avec une personne que j'aime est le plus important pour moi			.82									.73
25. Principales satisfactions proviennent de ma relation de couple			.76									.78
<i>Conjoint - engagement</i>												
26. Consacrer temps pour que mon partenaire se sente aimé et appuyé			.47			.50						.67
27. Temps pour être avec partenaire n'est pas une chose que je prévois						-.61						-.51
28. Temps et efforts pour construire et maintenir ma relation de couple			.43			.61						.67
29. Couple comporte des sacrifices que je ne suis pas disposé à accepter						-.63						-.44
30. Construire relation de couple même si cela implique des restrictions						.58						.53
<i>Entretien de la maison - valorisation</i>												
31. Important pour moi d'avoir un foyer dont je peux être fier						.78						.70
32. Foyer confortable et attrayant est d'une grande importance						.84						.70
33. Foyer bien organisé est un de mes buts dans la vie						.71						.71
34. Belle maison pour vivre est une chose dans laquelle je suis engagé						.73						.72
35. Endroit pour vivre mais je ne me soucie pas de ce que cela a l'air						-.59						-.57
<i>Entretien de la maison - engagement</i>												
36. Laisser détails quotidiens de l'entretien à quelqu'un d'autre						-.71						-.41
37. Consacrer temps et attention pour avoir une maison propre						.34	.75					.74
38. Très impliqué à entretenir la maison et la rendre attrayante						.36	.75					.76
39. Assumer responsabilités de voir à ce que ma maison soit entretenue						.35	.61					.66
40. Consacrer temps à une maison n'est pas une chose que je prévois						-.75						-.70
Variance expliquée	14.1	11.1	9.0	8.7	7.4	5.9	4.2	3.2	14.1	12.3	12.2	11.5

Note. Les poids factoriels inférieurs à .30 en valeur absolue n'apparaissent pas.

^aLes items sont présentés de façon abrégée. La version complète de l'instrument est disponible auprès des auteurs.

^bLes quatre rôles sont les suivants : ceux de parent (1), d'entretien de la maison (2), de travail (3) et de conjoint (4).

Références

- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48(4), 831-838.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life-roles. *Career Development Quarterly*, 45(4), 260-274.
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model? *Career Development Quarterly*, 44(3), 211-223.
- Bujold, C., Fournier, G., Drolet, J.-L., & Monette, M. (1996). L'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail. *Revue Canadienne de Counseling*, 30(2), 71-85.
- Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 283-296.
- Campbell, K. M., & Campbell, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: Some construct validation evidence from a sample of nonprofessional women. *Educational and Psychological Measurement*, 55(2), 317-328.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work family interfaces. *Human Relations*, 48(3), 265-284.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. *Career Development Quarterly*, 43(1), 85-95.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Johnson, C. L., & Johnson, F. A. (1977). Attitudes toward parenting in dual career families. *American Journal of Psychiatry*, 134(4), 391-395.
- Kelly, J. R., & Kelly, J. R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure. *Journal of Leisure Research*, 26(3), 250-274.
- Luchetta, T. (1995). Parental and work role salience, everyday problems, and distress: A prospective analysis of specific vulnerability among multiple-role women. *Women and Health*, 22(4), 21-50.
- Pottick, K. J. (1989). The work role as a major life role. *Social Casework*, 70(8), 488-494.
- Quintanilla, S. A. R., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working: Scientific status of a concept. Dans V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert, & S. A. R. Quintanilla (Eds), *The meaning of work and technological options* (pp. 3-14). New York: John Wiley.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52(1), 51-61.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1986). *The Salience Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown, & L. Brooks (Éds). *Career choice and development*. (3^e éd., pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Touliarous, J., Perlmutter, B., & Strauss, M. (1990). *Handbook of family measurement technique*. Newbury Park, CA: Sage.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13(3), 467-472.

À propos des auteurs

Lise Lachance est professeure au département des sciences de l'éducation et de psychologie de l'Université du Québec à Chicoutimi, ses principaux intérêts de recherche sont la conciliation travail-famille, les différences entre les sexes, les méthodes quantitatives et la mesure en psychologie.

Bernard Tétreau est professeur au département de psychologie de l'Université de Montréal et chercheur au Centre de recherche sur l'éducation et le travail de l'Université de Sherbrooke, il s'intéresse particulièrement à la psychologie du développement et des intérêts professionnels. Cet article s'inscrit dans le cadre de la thèse de doctorat de la première auteure. Une version préliminaire de ce texte a fait l'objet d'une communication au LXVe Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences qui s'est tenu à Trois-Rivières (Québec) en mai 1997.

Les auteurs tiennent à remercier le Centre de recherche sur l'éducation au travail (CRET) de l'Université de Sherbrooke pour son soutien financier.

Les demandes de tirés à part doivent être adressées à Lise Lachance, Département des sciences de l'éducation et de psychologie, Université du Québec à Chicoutimi, 555 boul. de l'Université, Chicoutimi (Québec), Canada, G7H 2B1.