

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

RÔLE DE LA TECHNOFÉRENCE DANS LE LIEN ENTRE LES CONFLITS TRAVAIL-
FAMILLE ET LA COPARENTALITÉ : UN EXAMEN DYADIQUE

THÈSE DE SPÉCIALISATION
PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU BACCALaurÉAT EN PSYCHOLOGIE

PAR
MAHÉE GARIÉPY

SOUS LA SUPERVISION DE
FRANÇOIS POULIN

25 avril 2025

Table des matières

Résumé	3
Introduction	4
Coparentalité et conflit travail-famille	4
Rôle de la technoférence dans le lien entre les conflits travail-famille et la coparentalité	5
L'importance d'utiliser une approche dyadique acteur-partenaire.....	7
Genre du parent.....	8
La présente étude	Erreur ! Signet non défini.
Méthodologie	9
Participants	9
Procédure.....	10
Mesures	10
Plan d'analyse.....	11
Résultats	13
Analyses descriptives	13
Modèle APIM non contraint des liens entre conflit travail-famille, technoférence et coparentalité	14
Modèle APIMeM contraint et modèle final.....	14
Discussion.....	15
Conflit travail-famille et coparentalité	16
Conflit travail-famille et technoférence	17
Technoférence et coparentalité	18
Effet indirect	18
Forces, limites et études futures.....	19
Conclusion	20
Annexe.....	33
Bibliographie	Erreur ! Signet non défini.

Résumé

La qualité de la relation coparentale peut être compromise lorsque les parents éprouvent des difficultés à concilier le travail avec leur vie familiale. Ces difficultés pourraient notamment être attribuable à la présence de technoférence dans le couple, c.-à-d., une interruption d'origine technologique (par ex. : texto, courriel) durant une interaction. Cette étude adopte une approche dyadique en incluant chacun des membres du couple afin d'examiner (1) les liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité, (2) les liens entre le conflit travail-famille et la technoférence, et (3) l'effet indirect de la technoférence sur les liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité. L'étude incluait 133 couples parentaux hétérosexuels dont les deux parents occupaient un emploi à temps plein. Chacun des parents a répondu à des questionnaires mesurant les trois variables à l'étude. Un modèle d'analyse APIMeM (*Actor-Partner Interdependence Mediation Model*), a été utilisé. Les résultats montrent que le conflit travail-famille des mères est associé à une perception plus négative de la coparentalité par les deux parents tandis que le conflit des pères n'y est associé. Le conflit travail-famille est lié à la technoférence de chacun des parents ainsi qu'à celle du partenaire. La technoférence émise est liée à la coparentalité telle que perçue par le partenaire. Enfin, aucun effet indirect significatif via la technoférence n'a été observé. Ces résultats soulignent l'importance de sensibiliser les parents aux interruptions numériques et d'encourager une meilleure gestion de la frontière travail-famille afin de favoriser une coparentalité positive.

Introduction

La perspective systémique de la famille soutient qu'en plus de donner les soins nécessaires à leur enfant et de répondre à ses besoins, les deux partenaires doivent se soutenir l'un et l'autre dans leur rôle de parent et « faire équipe » (Feinberg, 2003). Or, la qualité de cette coparentalité est généralement moindre lorsque les parents éprouvent de la difficulté à concilier ce rôle avec les demandes de l'emploi qu'ils occupent (Adams, 2024; Ren et al., 2024). Le terme « conflit travail-famille » est utilisé pour désigner une telle situation (Greenhaus & Beutell, 1985). Une des voies par laquelle les demandes liées au travail pourraient affecter la coparentalité serait via la technoférence. Ce phénomène réfère à une interruption d'origine technologique lors d'une interaction entre deux personnes (par ex., des conjoints qui discutent ensemble et un des deux répond à un texto durant la conversation ; McDaniel & Coyne, 2016a). Les personnes qui rapportent subir de la technoférence de la part de leur partenaire vivraient une diminution de leur bien-être psychologique résultant notamment d'une baisse de la satisfaction qu'elles retirent de leur relation de couple (McDaniel & Coyne, 2016b; Wang et al., 2017). Cette technoférence, souvent causée par les demandes provenant du travail (McDaniel et al., 2021), serait également susceptible d'affecter la relation de coparentalité. Cette question, qui n'a encore jamais été adressée, doit être examinée en adoptant une approche dyadique dans laquelle les perceptions de la mère et du père sur le conflit travail-famille, la technoférence et la coparentalité sont prises en compte.

Coparentalité et conflit travail-famille

La coparentalité repose sur la coordination, la communication et le soutien mutuel des partenaires dans le partage de leur rôle parental (Feinberg & Kan, 2008). Une coparentalité positive favorise de meilleures relations conjugales, un meilleur bien-être parental et un plus grand engagement paternel (Campbell, 2023). Elle est également associée à des niveaux moindres de problèmes extériorisés et intériorisés chez l'enfant favorisant ainsi un développement plus sain (Choi et al., 2019; Zhao et al., 2022). Parmi les défis qui peuvent interférer avec la qualité de la coparentalité, le conflit travail-famille occupe une place centrale.

Le conflit travail-famille résulte de l'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiales. En d'autres termes, s'investir dans son rôle professionnel peut parfois devenir

difficile en raison des responsabilités familiales et vice versa (Greenhaus & Beutell, 1985). Les exigences professionnelles, les horaires contraignants, les environnements de travail stressants et la difficulté à séparer les sphères professionnelle et familiale constituent des sources majeures de conflits travail-famille, limitant le temps et l'attention consacrés à la coordination parentale. Ces tensions peuvent fragiliser la relation entre les partenaires et nuire au bien-être familial (Cooklin et al., 2015; Glavin & Schieman, 2012). De même, le conflit travail-famille est positivement associé aux difficultés psychologiques, telles que le stress parental, la dépression et l'anxiété et ce, tant chez les mères que chez les pères (Moreira et al., 2019). À l'inverse, une conciliation travail-famille équilibrée peut influencer positivement le comportement parental (Cooklin et al., 2015).

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer le lien négatif entre les conflits travail-famille et la coparentalité, notamment les symptômes dépressifs des parents, les problèmes de communication et les horaires de travail irréguliers (Diniz et al., 2024; Moreira et al., 2019; Ren et al., 2024). Considérant l'omniprésence des téléphones intelligents, la technoférence générée par ces appareils dans le couple pourrait également contribuer au lien entre les conflits travail-famille et la coparentalité.

Rôle de la technoférence dans le lien entre les conflits travail-famille et la coparentalité

Selon Statistique Canada (2024), environ 64 % des Canadiens utilisent leur téléphone intelligent au moins une fois par heure pour diverses activités comme consulter leurs messages, naviguer sur les réseaux sociaux, lire des actualités et vérifier les notifications. Le tiers des 25 à 34 ans vérifient leur téléphone toutes les 15 minutes. La technoférence pourrait donc s'avérer plus perceptible dans un couple dû à la fréquence d'utilisation des technologies. Elle touche d'ailleurs la majorité des couples : 72,4% des participants d'une étude menée par McDaniel et Drouin (2019), ont rapporté des comportements de technoférence de la part de leur partenaire.

Les conflits travail-famille pourraient être liés à l'omniprésence de la technologie qui favorise une connexion permanente aux préoccupations professionnelles brouillant ainsi les frontières entre travail et vie privée (Kossek & Lee, 2017). Bien que la technoférence dans le couple puisse être causée par plusieurs facteurs (par ex., répondre à des demandes provenant d'amis, de membres de la famille élargie ou autres), les préoccupations liées au travail en sont une source importante. En effet, une étude menée auprès de 366 couples parentaux a révélé que

42% d'entre eux, en particulier les mères, attribuent la technoférence subie et/ou émise à des préoccupations liées au travail (McDaniel et al., 2021). Ainsi, les interruptions causées par les appareils électroniques (par ex. : texto, courriels) lors d'interactions avec le/la conjoint.e, augmentent la détresse psychologique et réduisent la satisfaction conjugale (González-Rivera et al., 2018; McDaniel & Coyne, 2016a; Roberts & David, 2016).

La technoférence dans les couples parentaux pourrait donc potentiellement exercer un impact négatif sur la dynamique de coparentalité. Selon la théorie de l'échange social (Thibaut & Kelley, 1961), les individus évaluent constamment leurs relations en fonction des récompenses qu'ils en retirent (par ex., soutien, engagement, coopération) et des coûts qu'elles impliquent (par ex., conflits, frustration, sentiment de négligence). Selon cette perspective, la technoférence pourrait être perçue comme un coût relationnel (Hipp & Carlson, 2021). Lorsqu'un parent perçoit que son ou sa partenaire est fréquemment absorbé.e par son appareil numérique, cela peut être vécu comme un manque de soutien ou d'engagement. Le partenaire « distrait » bénéficie alors d'une distraction ou d'un sentiment de productivité, tandis que l'autre en subit les conséquences émotionnelles : isolement, frustration, sentiment d'être seul.e dans les responsabilités parentales. Ce déséquilibre entre les efforts investis et les récompenses obtenues pourrait compromettre la relation de coparentalité.

Selon la théorie de l'interdépendance, les actions et/ou comportements de chaque partenaire influencent les actions et/ou comportements de l'autre partenaire (Kelley & Thibaut, 1978; Van Lange & Balliet, 2015). Ainsi, une perception positive de la coparentalité dépend entre autres de la façon dont chaque partenaire se comporte l'un envers l'autre (Van Lange & Balliet, 2015). L'étude de Shao et al. (2022) menée auprès de 6923 participants (64,7% mères) a montré la présence d'un lien négatif entre technoférence et coparentalité. Dans une autre étude menée auprès de 183 couples parentaux, McDaniel et al. (2018) ont observé que la technoférence perçue par les deux partenaires amplifie les conflits liés à la technologie, réduisant ainsi la qualité de la coparentalité. Enfin, la perspective systémique de la famille suggère que le lien entre le conflit travail-famille et la coparentalité pourrait être expliqué par des facteurs contextuels (Choochom, 2018), la technoférence dans le couple pouvant ici constituer un tel facteur.

L'importance d'utiliser une approche dyadique acteur-partenaire

Le conflit travail-famille, la technoférence dans le couple et la coparentalité sont par définition des expériences dyadiques. Par exemple, chacun des partenaires est susceptible d'émettre des comportements de technoférence en présence de l'autre et chacun est susceptible de subir ceux de l'autre. Afin de bien cerner ces dynamiques, il est donc avisé de mesurer l'ensemble des variables à l'étude auprès des deux membres du couple et de traiter ces informations en adoptant une approche dyadique. Le *Actor-Partner Interdependence Model* (APIM) est une approche analytique qui tient compte de l'interdépendance dans les relations interpersonnelles. Elle permet d'examiner comment les caractéristiques et/ou les comportements d'un membre de la dyade peuvent fournir des informations sur les caractéristiques et/ou les comportements de l'autre membre (Cook & Kenny, 2005; Kenny, 1996). Cette procédure permet de distinguer les effets de l'acteur et les effets du partenaire. Dans un devis transversal où les dyades sont évaluées à un seul moment, les effets d'acteurs désignent l'influence des caractéristiques d'une personne sur une autre caractéristique (par ex., le niveau de conflit travail-famille d'une personne peut prédire sa propre perception de la coparentalité) tandis que les effets du partenaire se rapportent à l'influence des caractéristiques du partenaire sur celles de l'acteur (par ex., le niveau de conflit travail-famille d'une personne peut prédire la perception de la coparentalité de son.s.a conjoint.e). Le modèle APIM est particulièrement utile pour l'étude des couples puisque les deux partenaires tendent à partager et à développer des ressemblances dans leurs caractéristiques, ce qui crée une interdépendance entre eux. De même, au moment de sa formation, les deux membres d'un couple partagent en général des caractéristiques similaires telles que le statut socioéconomique, l'âge et l'éducation.

À ce jour, aucune étude n'a encore examiné les liens entre le conflit travail-famille, la technoférence et la coparentalité en adoptant une telle approche dyadique. Cependant, ces trois phénomènes, pris isolément ou en duo, ont fait l'objet de quelques études dyadiques auprès de couples. Ces études ont montré que le conflit travail-famille est négativement associé à la qualité de la coparentalité, aussi bien chez les mères que chez les pères (Adams, 2024; Ren et al., 2024). Par ailleurs, l'utilisation des technologies liées au travail en dehors des heures de travail a un impact négatif sur la vie familiale et professionnelle (McDaniel et al., 2021). Enfin, d'autres études dyadiques révèlent que la technoférence est associée à une baisse de la qualité

relationnelle et de la satisfaction sexuelle (Hipp & Carlson, 2021; McDaniel & Drouin, 2019), en raison des conflits et des interactions négatives entre les partenaires qu'elle génère.

Genre du parent

Les liens entre le conflit travail-famille, la technoférence dans le couple et la coparentalité pourraient varier selon le genre du parent. En effet, les mères accordent davantage d'importance aux rôles familiaux et rapportent plus d'interférences de la part du conjoint (c.-à-d., de technoférence subie) et de conflit travail-famille comparativement aux pères (Cinamon & Rich, 2002). De même, les expériences travail-famille des mères exercent une influence négative plus forte sur le comportement parental des pères et sur les conflits entre parents comparativement aux expériences des pères (Vahedi et al., 2019; Vieira et al., 2016). Cette situation pourrait être attribuable aux inégalités entre les pères et les mères en matière de responsabilités familiales, ces dernières soutenant généralement une charge plus importante (Borelli et al., 2017; Favez et al., 2021). En outre, les mères vivaient plus de stress professionnel lié au conflit travail-famille et un plus grand épuisement émotionnel comparativement aux pères (Greenglass et al., 1988; Posig & Kickul, 2004). Enfin concernant la technoférence, les mères rapportent en subir davantage et les pères confirment qu'ils en font davantage (Çakir & Köseliören, 2022; Glassman et al., 2024). Elle nuit à la coopération parentale chez les deux parents (McDaniel et al., 2018; McDaniel & Radesky, 2018).

Objectifs et hypothèses

Cette étude propose d'examiner le rôle de la technoférence dans le couple sur le lien entre le conflit travail-famille et la coparentalité en adoptant une approche dyadique. Le genre de chacun des membres du couple (mère/père) est pris en compte dans l'examen des liens acteurs et partenaires. Ces liens sont examinés à l'aide du *Actor Partner Interdependence Mediation Model* (voir figure 1). Ce modèle permet d'examiner les liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité pour la mère (CTF-M et CP-M) et pour le père (CTF-P et CP-P). Il permet également de tester l'effet indirect de la technoférence émise par la mère (TF-M) et par le père (TF-P) sur les liens entre ces variables, en tenant compte des liens acteurs et partenaires. Plus spécifiquement, trois objectifs sont poursuivis.

Le premier objectif consiste à examiner les liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité chez les pères et les mères en distinguant les effets acteur et partenaire. Sur la base des travaux antérieurs (Cinamon & Rich 2002 ; Vahedi et al., 2019), il est attendu que les liens entre le conflit travail-famille des mères et leur propre coparentalité et celle des pères soient négatifs. Il est également attendu que les liens entre le conflit travail-famille des pères et leur propre coparentalité et celle des mères ne soient pas significatifs.

Le deuxième objectif vise à examiner les liens entre le conflit travail-famille et la technoférence chez les pères et les mères en distinguant les effets acteur et partenaire. Sur la base des travaux de McDaniel et al. (2021), il est attendu que le conflit travail-famille de chaque parent présentera un lien direct positif avec sa propre technoférence ainsi qu'avec celle de son partenaire.

Le troisième objectif consiste à examiner le rôle de la technoférence dans le lien entre le conflit travail-famille et la coparentalité (c.-à-d., effet indirect) et ce, pour les deux parents et en distinguant les effets acteur et partenaire. Il est attendu que le conflit travail-famille des mères et des pères ait des effets indirects sur la coparentalité de leur partenaire par le biais du niveau de technoférence de l'acteur.

Des études indiquent que les jeunes enfants nécessitent des soins plus fréquents, ce qui peut intensifier les conflits entre le travail et la famille (Bianchi & Milkie, 2010 ; Vieira et al., 2016). De plus, un niveau d'éducation plus élevé est associé à des niveaux plus élevés de technoférence et de conflits conjugaux (Çakir & Köseliören, 2022). Par conséquent, la part de responsabilités de chacun des parents dans les soins des enfants et leur niveau d'éducation seront pris en compte à titre de covariables.

Méthodologie

Participants

Les participants proviennent d'une étude longitudinale qui a débuté en 2001 auprès de 390 élèves de sixième année recrutés dans des écoles de la Commission scolaire de Laval. Ces participants ont pris part à plusieurs évaluations au cours des années suivantes. Les données utilisées dans la présente étude ont été recueillies en 2024 alors qu'ils étaient dans la mi-trentaine. Parmi les participants recrutés au début de l'étude, 78,46% (n=305) ont alors accepté

de remplir des questionnaires. Lors de cette collecte de données, les participants devaient indiquer s'ils étaient en couple. Parmi eux, 84,26% (n=257) ont mentionné être en couple. Leurs partenaires étaient ensuite sollicités pour compléter un questionnaire et 75,86% (n=195) ont accepté. Enfin, lors de l'évaluation, les participants et leur partenaire devaient indiquer s'ils étaient parents d'un (ou plusieurs) enfant(s) et s'ils occupaient présentement un emploi à temps plein. Au total, 133 couples satisfaisaient ces deux critères et constituent l'échantillon retenu pour les analyses. Les informations sociodémographiques pour les pères et les mères sont présentées dans le Tableau 1.

Procédure

Les participants de l'étude longitudinale ont été sollicités par téléphone par des assistantes de recherches. Lors de l'appel, ceux qui étaient en couple devaient accorder leur autorisation à l'assistante pour qu'elle puisse contacter le conjoint et solliciter sa participation. Les deux membres du couple étaient ensuite invités à répondre chacun de leur côté à un questionnaire en ligne via LimeSurvey. Le questionnaire débutait par un formulaire de consentement qui devait être signé. Tous les instruments ont été complétés par les deux membres du couple. Une compensation financière leur a été remise. Le projet a reçu l'approbation du comité institutionnel d'éthique sur la recherche avec les êtres humains de l'Université du Québec à Montréal.

Mesures

Le conflit travail-famille. Les énoncés proviennent du *Work-Family Conflict* (Carlson et al., 2000) qui distingue trois formes de conflit (temps, tension, comportement) et deux directions (travail vers famille et famille vers travail). Dans cette étude, les six items portant sur les conflits reliés au temps et aux tensions provenant du travail vers la famille ont été utilisés (par ex. : « Mon travail interfère avec mes activités familiales plus que je ne le voudrais. »). Les participant.es devaient répondre à chacun des énoncés à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points allant de 1 (*pas du tout d'accord*) à 5 (*tout à fait d'accord*). La consistance interne de l'échelle était très bonne ($\alpha = ,88$). Une moyenne des réponses fournies à ces six énoncés a été calculée.

La technoférence. La technoférence a été mesurée à l'aide du *Technology Interference in Life Examples Scale* (McDaniel & Coyne, 2016a). Cette échelle inclue cinq énoncés sur la fréquence à laquelle la personne perçoit de la technoférence de la part de son ou sa partenaire (par ex. « Mon (ma) partenaire envoie des textos ou des courriels à d'autres personnes pendant nos conversations en face à face. »). Les participant.es ont répondu en utilisant une échelle en 8 points allant de 0 (*jamais*) à 7 (*10 fois ou plus par jour*). La consistance interne de l'échelle était très bonne ($\alpha = ,86$). Une moyenne des réponses fournies à ces cinq énoncés a été calculée. Dans cette étude, puisque l'intérêt porte sur les comportements de technoférence émis par une personne, l'évaluation rapportée par son.sa partenaire a été utilisée.

La coparentalité. La relation de coparentalité a été mesurée à l'aide de l'échelle abrégée *Coparenting Relationship Scale* (Feinberg et al., 2012). Cet instrument est composé de 14 énoncés qui portent sur l'évaluation de la relation coparentale (par ex. « Mon ou ma partenaire et moi grandissons et maturons ensemble, à travers nos expériences comme parents »). Les participant.es ont répondu à l'aide d'une échelle de Likert en sept points allant de 0 (*ne nous correspond pas du tout*) à 6 (*nous correspond beaucoup*). La consistance interne de l'échelle était très bonne ($\alpha = ,86$). Une moyenne des réponses fournies à ces 14 énoncés a été calculée.

Covariables.

La part de responsabilité dans les soins. La part de responsabilité du père et de la mère dans les soins des enfants a été mesurée à l'aide de la question suivante : « Quelle est votre part de responsabilité dans les soins de vos enfants? ». Les participant.es ont répondu selon une échelle en cinq points allant de 0 (*aucune responsabilité*) à 4 (*responsabilité entière et unique*).

Le niveau d'éducation. Le niveau d'éducation du père et de la mère a été mesuré à l'aide de la question suivante : « Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu? ». Les choix de réponses offerts aux participant.es allaient de 1 (*niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent*) à 9 (*certificat, diplôme ou grade universitaire au-dessus du niveau baccalauréat ; 3e cycle*).

Plan d'analyse

Des analyses descriptives sont réalisées avec *SPSS* (version 29) afin d'examiner les postulats de base (par ex., normalité, covariation, normalité multivariée) et corrélations

bivariées. Par la suite, puisque l'échantillon est composé de couples parentaux (mère/père), un modèle de médiation interdépendant acteur-partenaire (APIMeM) pour partenaires distinguables est testé à l'aide du logiciel *MPlus* Version 8.7 (Muthén & Muthén, 2017). Les objectifs de l'étude sont testés en trois grandes étapes à l'aide d'une procédure basée sur les travaux de Ledermann et al. (2011) et d'analyses d'invariance. Tout d'abord, un modèle saturé est estimé (c.-à-d., un modèle avec zéro degré de liberté) afin de servir de modèle de comparaison pour évaluer la qualité des modèles subséquents et examiner l'invariance de genre potentielle. Ensuite, des modèles contraints sont réalisés pour vérifier 1) si les effets directs des deux parents diffèrent et 2) si les liens acteurs et partenaires diffèrent. Pour ce faire, tous les liens du modèle sont progressivement contraints à être égaux entre le père et la mère et la même procédure est ensuite effectuée pour les liens acteurs et partenaires (par ex., contraindre le lien entre conflit travail-famille de la mère et la coparentalité de la mère [acteur] à être égal au conflit travail-famille de la mère et la coparentalité du père [partenaire]). Si la qualité de l'ajustement du modèle contraint ne diminue pas significativement en comparaison au modèle de base, alors les paramètres contraints ne diffèrent effectivement pas. Une fois le modèle final identifié, les covariables (c.-à-d., l'éducation du père et de la mère et la part de soin accordée par chacun aux enfants) sont ajoutées. Enfin, les effets indirects sont ensuite calculés. Cette procédure permet d'examiner 1) les liens directs entre le conflit travail-famille, la technoférence et la coparentalité, 2) les différences de genre dans ces liens, 3) les différences dans les liens entre l'acteur et le partenaire (c.-à-d., si une variable en prédit une autre chez le conjoint.e ou uniquement chez le même individu) et 4) les liens indirects entre ces variables.

Pour évaluer la qualité des modèles, plusieurs indices d'ajustement sont considérés. Le *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) permet d'estimer l'erreur de modélisation en fonction de la différence entre la matrice de covariances observée et celle estimée. Le *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) quantifie l'écart moyen entre les corrélations observées et celles estimées par le modèle. Des valeurs RMSEA et SRMR inférieures à .08 indiquent un bon ajustement du modèle (Browne & Cudeck, 1992). Les indices suivants sont également considérés : le *Comparative Fit Index* (CFI) qui compare l'amélioration du modèle testé par rapport à un modèle nul, en corrigeant la sensibilité du test χ^2 à la taille de l'échantillon, ainsi que le *Tucker-Lewis Index* (TLI) qui repose sur une logique similaire, mais pénalise davantage la complexité du modèle, ce qui peut conduire à des valeurs légèrement inférieures à

celles du CFI. Des valeurs de CFI et TLI supérieures à .95 indiquent une excellente adéquation du modèle (Hu & Bentler, 1999). Enfin, afin de déterminer si la diminution de la qualité du modèle est significative ou non, les seuils établis par Chen (2007) pour des analyses d'invariances sont utilisés. Si la diminution du CFI/TLI dépasse ,010, que l'augmentation du RMSEA excède ,015 et celle du SRMR est supérieure à ,030, on peut rejeter l'hypothèse d'égalité des coefficients et privilégier le modèle non contraint.

Enfin, les effets indirects du modèle sont examinés à l'aide d'une simulation de 10 000 échantillons bootstrap qui permet d'estimer ces effets avec un intervalle de confiance à 95% non biaisé (Hayes, 2017). La méthode bootstrap est une méthode de rééchantillonnage statistique qui consiste à générer des échantillons aléatoires, puis à comparer les données réelles à ces échantillons pour tester les effets indirects à chaque itération (Shrout & Bolger, 2002).

Résultats

Analyses descriptives

Les moyennes et les écarts-types des variables à l'étude de même que les corrélations bivariées sont présentés dans le tableau 2. Des comparaisons de moyennes (tests-*t* pour échantillons appariés) ont révélé que les mères rapportaient un niveau de coparentalité plus élevé que les pères, $t(132) = 3,12, p = ,02$. Toutefois, les mères et les pères ne différaient pas pour la technoférence, $t(132) = -1,43, p = ,15$, et le conflit travail-famille, $t(132) = -1,69, p = ,09$.

L'examen des corrélations montre que, tant pour les mères que pour les pères, plus un parent fait de la technoférence, moins la coparentalité rapportée par son.sa conjoint.e est élevée. Par ailleurs, uniquement chez les mères, le conflit travail-famille est négativement associé à la coparentalité telle que rapportée par elles et par leur partenaire. Enfin, le conflit travail-famille du père est associé à plus de technoférence de la part des mères.

Concernant les covariables, les mères rapportent une part plus grande dans les soins aux enfants et un plus haut niveau d'éducation que les pères, soit respectivement $t(132) = -2,71, p = ,008$ et $t(132) = 5,88, p < ,001$. Par ailleurs, ces deux covariables présentent plusieurs corrélations significatives avec les variables à l'étude ; elles seront donc incluses dans le modèle testé.

Modèle APIM non contraint des liens entre conflit travail-famille, technoférence et coparentalité

Un premier modèle APIM sans contrainte (donc avec zéro degré de liberté – représentant le modèle de base) a été testé afin d'examiner les liens entre les variables d'intérêt. Des douze liens testés (tel que représenté dans la figure 1), cinq se sont avérés significatifs. Plus spécifiquement, le conflit travail-famille chez la mère prédit sa technoférence ($\beta = ,15, p = ,045$), sa coparentalité ($\beta = - ,27, p < ,001$) ainsi que la coparentalité rapportée par le père ($\beta = -,21, p = ,012$). De plus, le conflit travail-famille chez le père prédit la technoférence émise par la mère ($\beta = ,18, p = ,036$). Enfin, la technoférence de la mère prédit la coparentalité du père ($\beta = -,17, p = ,042$). Au total, ce premier modèle APIM sans contrainte explique 13% de la coparentalité chez la mère et 10% de la coparentalité chez le père.

Les effets indirects des liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité via la technoférence ont ensuite été examinés au moyen de la méthode bootstrap ($n=10\ 000$, Hayes, 2017). Les résultats n'ont montré aucun lien indirect significatif, que ce soit pour le père ou la mère, ou pour les effets acteurs ou partenaires.

Modèle APIMeM contraint et modèle final

Afin d'examiner les différences entre les pères et les mères, tous les liens acteurs, partenaires et les variances ont été progressivement contraints à être égaux entre les pères et les mères. La partie supérieure du tableau 3 présente l'ajustement des modèles contraints, ainsi que les deltas représentant la différence entre l'ajustement du modèle en comparaison avec le modèle de base. Les résultats révèlent que le lien acteur entre le conflit travail-famille et la coparentalité diffère entre les pères et les mères. De plus, les pères et les mères diffèrent dans les liens partenaires entre le conflit travail-famille et la technoférence, ainsi qu'entre le conflit travail-famille et la coparentalité. Enfin, seule la variance de la coparentalité diffère entre les mères et les pères. Le modèle intégrant l'ensemble des différences entre pères et mères (point 1.10 dans le tableau 3) devient alors le modèle de référence pour les étapes suivantes. Une fois ces différences pères-mères identifiées, l'invariance dans les liens acteurs-partenaires a été testée (par ex. : liens entre le conflit travail-famille de la mère et sa propre perception de la coparentalité et celle du père). Les résultats, présentés dans la partie inférieure du tableau 3 (points 1.11, 1.12 et 1.13),

montrent que les liens entre la technoférence et la coparentalité diffèrent selon qu'il s'agit d'un lien acteur ou partenaire au sein du même participant. Le modèle final et son ajustement sont représentés au point 1.14 du tableau 3.

La figure 1 illustre les résultats de l'analyse acheminatoire avec les paramètres identifiés dans le tableau 2 contraints à être égaux. Dans ce modèle final contraint, les deux covariables ont été ajoutées. Chez les pères, son niveau d'éducation et sa part de responsabilité dans les soins des enfants sont des prédicteurs significatifs de sa coparentalité ($\beta = ,15, p = ,02$ et $\beta = ,14, p = ,03$, respectivement). Chez les mères, ces mêmes covariables ne prédisaient pas la coparentalité. En tenant compte des covariables, le modèle explique 13,7% de la variance de la coparentalité chez les mères et 14,2% chez les pères.

L'examen de la figure 1 révèle que le conflit travail-famille de la mère est négativement associé à la coparentalité rapportée par les deux partenaires, alors que le conflit travail-famille du père n'y est pas lié significativement (effet spécifique au genre). Les résultats montrent également que le conflit travail-famille est significativement lié à la technoférence, et ce, tant pour la mère que pour le père. Autrement dit, plus un parent ressent du conflit entre son travail et sa vie familiale, plus il est susceptible d'afficher des comportements de technoférence. Par ailleurs, un effet spécifique du partenaire est observé : la technoférence du père est négativement liée à la coparentalité rapportée par la mère, et inversement, la technoférence de la mère est négativement liée à la coparentalité rapportée par le père. Toutefois, l'effet de l'acteur (impact de la technoférence sur sa propre évaluation de la coparentalité) n'est pas significatif, bien qu'allant dans la direction escomptée. Enfin, les effets indirects ont été examinés à l'aide de la méthode bootstrap et sont rapportés dans le tableau 4. Aucun effet indirect ne s'est avéré significatif, bien que certains résultats se rapprochent du seuil de signification conventionnel ($p = ,075$).

Discussion

Les études antérieures montrent qu'une bonne coparentalité est associée à une vie familiale positive et favorise un développement sain chez l'enfant. Cette coparentalité peut être entravée lorsqu'un conflit émerge entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales. Ce conflit entre le travail et la famille pourrait mener chacun des parents à utiliser les technologies (c.-à-d., cellulaire, écran) à des moments inopportuns à la maison générant ainsi de la technoférence dans le couple. En retour, cette technoférence est susceptible de compromettre

la qualité de la coparentalité telle que perçue par chacun des parents. Cette étude visait à tester ce scénario auprès de couples parentaux occupant tous les deux un emploi à temps plein. Un modèle dyadique dans lequel l'ensemble de ces variables a été mesuré auprès de chacun des parents a été testé à l'aide de la procédure APIM. Les résultats ont montré que le conflit travail-famille des mères est négativement associé à leur coparentalité et à celle rapportée par leur partenaire, alors que celui des pères n'y est pas lié. De plus, un niveau plus élevé de conflit travail-famille chez un parent est associé à davantage de technoférence chez ce dernier et également chez son.sa partenaire. Bien que le conflit travail-famille soit lié à la coparentalité, aucun effet indirect significatif par le biais de la technoférence n'a été observé. La discussion abordera d'abord les liens entre le conflit travail-famille et la coparentalité, puis ceux entre le conflit travail-famille et la technoférence, et enfin l'impact de la technoférence sur la coparentalité. Les forces, les limites et les implications pratiques de l'étude seront discutées.

Conflit travail-famille et coparentalité

En accord avec la première hypothèse, les résultats montrent que plus les mères éprouvent des difficultés à concilier le travail et la vie familiale, plus elle et son partenaire jugent leur coparentalité de moindre qualité. En revanche, le conflit travail-famille vécu par les pères n'a pas d'effet significatif sur la coparentalité. Ces résultats corroborent ceux des études antérieures indiquant que le conflit travail-famille des mères a un effet sur la dynamique familiale (Cinamon & Rich, 2002; Vahedi et al., 2019).

Une première explication possible serait que les mères assument généralement une plus grande part des responsabilités familiales, ce qui pourrait les rendre plus vulnérables aux effets du stress professionnel sur la coparentalité (Borelli et al., 2017; Favez et al., 2021). Or dans cette étude, l'effet demeure même lorsque la part de responsabilité dans les soins aux enfants assumée par les mères et les pères est prise en compte. Une seconde explication possible fait appel au phénomène du *maternal gatekeeping* qui fait référence à la tendance de certaines mères à restreindre, consciemment ou non, l'implication des pères (Allen & Hawkins, 1999; Radcliffe & Cassell, 2015). Ce phénomène pourrait être exacerbé par le conflit travail-famille, en particulier lorsque les femmes se sentent sous pression pour maintenir leur rôle de principale responsable des soins aux enfants. Des études suggèrent que plus une mère perçoit des conflits entre son travail et sa famille, plus elle pourrait avoir tendance à renforcer son contrôle sur la parentalité

afin de préserver son identité maternelle (Pedersen & Kilzer, 2014; Radcliffe & Cassell, 2015). Cela pourrait expliquer au moins en partie pourquoi la coparentalité, telle que rapportée par les mères et les pères, est significativement affectée par le conflit travail-famille des mères mais pas par celui des pères. De plus, la pression entourant les normes sociales associées aux exigences élevées de la maternité peut inciter certaines femmes à hésiter à déléguer ou à partager leurs responsabilités parentales avec leur partenaire, même si cela pourrait alléger la charge liée aux exigences professionnelles (Kilzer & Pedersen, 2011; Radcliffe & Cassell, 2015). Cette dynamique contribue à renforcer les rôles genrés traditionnels et peut entraîner une surcharge de travail domestique et parental pour les mères, ainsi qu'un sentiment d'exclusion pour les pères pouvant ainsi affecter la coparentalité des deux partenaires. À ce jour, peu d'études avaient examiné l'impact des conflits travail-famille sur la qualité de la coparentalité en adoptant une approche dyadique.

Conflit travail-famille et technoférence

Les résultats révèlent que le conflit travail-famille d'un parent est associé à sa propre technoférence ainsi qu'à celle de son partenaire et ce, tant chez les pères que chez les mères. Cette association suggère que les tensions professionnelles augmenteraient l'utilisation des technologies, notamment pour gérer les demandes professionnelles en dehors des heures de travail (Kossek & Lee, 2017; McDaniel et al., 2021). Cette tendance peut être particulièrement marquée dans les couples où la séparation entre travail et vie privée est plus floue, renforçant ainsi l'impact du conflit travail-famille sur la manifestation de technoférence. Plusieurs mécanismes pourraient expliquer pourquoi le conflit travail-famille est associé autant à la technoférence de l'acteur que celle du partenaire et ce, peu importe le genre du parent. Premièrement, cela pourrait être lié à l'interconnexion des routines technologiques. Lorsque l'un des partenaires subit du stress lié au travail, il est plus susceptible d'utiliser diverses technologies pour gérer des tâches professionnelles (Ilies et al., 2009 ; McDaniel et al., 2021). En retour, l'autre partenaire peut imiter ce comportement, soit par habitude, par ennui, ou par frustration, soit en réponse à un sentiment de désengagement dans la relation (McDaniel et al., 2018 ; Roberts & David, 2016). Deuxièmement, les attentes implicites de disponibilité numérique pourraient jouer un rôle. En effet, dans un couple, si l'un des partenaires est souvent interrompu par des notifications professionnelles et qu'il y répond rapidement, l'autre peut ressentir une

pression implicite à faire de même, renforçant la technoférence des deux côtés (McDaniel et al., 2021; Rainie & Keeter, 2006).

Technoférence et coparentalité

Les résultats montrent que la technoférence est liée à la coparentalité du partenaire, mais non à celle de l'acteur et ce, tant pour la mère que pour le père. Cela signifie que lorsque la mère émet un comportement de technoférence, cela affecte la coparentalité telle que perçue par le père, mais non celle de la mère. De même, si le père émet des comportements de technoférence, la coparentalité rapportée par la mère est négativement affectée, mais pas celle rapportée par le père. Ces résultats sont conformes à la perspective de l'interdépendance (Van Lange & Balliet, 2015), suggérant que les interruptions technologiques affectent la perception de soutien et de collaboration parentale. Ces résultats sont également cohérents avec ceux de McDaniel et al. (2018) qui ont observé une diminution de la qualité de la coparentalité en présence de comportements de technoférence fréquents par le biais des conflits sur l'utilisation de la technologie. Toutefois, leur étude n'examinait pas spécifiquement l'association directe entre la technoférence et la coparentalité. Une première explication pour laquelle seule la technoférence du partenaire influence la perception de la coparentalité pourrait résider dans un phénomène d'habituation perceptive (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018). En effet, l'individu pourrait ne pas percevoir sa propre technoférence comme problématique, dans la mesure où ce comportement s'est normalisé au fil du temps et s'est intégré de manière routinière à ses interactions quotidiennes. Une seconde explication, complémentaire à la première, renvoie à la connaissance que détient l'individu sur le contenu qu'il consulte (McDaniel & Wesselmann, 2021). Puisque la personne en situation de technoférence est consciente de la nature et de la pertinence de ce qu'elle regarde, elle peut être encline à minimiser l'impact de son comportement ou encore estimer que cette utilisation est justifiée, ne le percevant pas comme une intrusion ou une source de perturbation dans la dynamique coparentale.

Effet indirect

Bien que le conflit travail-famille soit lié à la technoférence et que la technoférence soit liée à la coparentalité du partenaire, l'absence d'effet indirect suggère que la technoférence n'explique pas le lien entre le conflit travail-famille et la coparentalité. Plusieurs explications peuvent être

avancées pour comprendre cette absence d'effet indirect. Premièrement, ces deux variables pourraient être liées par d'autres médiateurs. En effet, il est possible que d'autres variables non mesurées, comme la fatigue, le stress parental, ou la qualité de la communication conjugale, puissent jouer un rôle plus déterminant dans l'explication du lien entre conflit travail-famille et coparentalité (Nomaguchi & Milkie, 2020). Deuxièmement, la technoférence est multidimensionnelle et peut être perçue différemment selon le contexte (par ex., interruptions professionnelles vs distractions personnelles) (McDaniel & Coyne, 2016a; McDaniel & Wesselmann, 2021). Ainsi, si elle est vue comme une nécessité professionnelle plutôt que comme un désengagement volontaire, son effet sur la coparentalité pourrait être atténué. Toutefois, la mesure de technoférence utilisée dans cette étude ne permet pas de tester cette hypothèse. Troisièmement, certains couples pourraient avoir développé des stratégies pour compenser les effets de la technoférence (par ex., planifier du temps sans écran), réduisant ainsi son impact négatif sur la coparentalité (Campbell & Murray, 2015; McDaniel & Coyne, 2016a). Quatrièmement, le devis transversal ne permet pas d'examiner les effets de la technoférence sur une plus longue période. Il se pourrait qu'un effet médiateur n'apparaisse qu'avec le temps, lorsque l'accumulation des interruptions technologiques altère progressivement la dynamique coparentale. Enfin, il est important de rappeler que cet effet indirect approchait le seuil de signification. D'autres études menées auprès d'échantillons de plus grande taille pourraient permettre de détecter un effet significatif.

Forces, limites et études futures

Les forces de cette étude incluent le recours à un échantillon de couples parentaux occupant un emploi à temps plein et pour lesquels les mêmes informations ont été recueillies directement auprès des deux partenaires qui ont ensuite été analysées à l'aide d'un *Actor Partner Interdependence Mediation Model*. Toutefois, certaines limites doivent être considérées. Premièrement, le devis transversal ne permet pas de clarifier la direction des liens entre les phénomènes sous examen ni de tester rigoureusement un effet de médiation. Seul le recours à un devis longitudinal dans lequel ces variables sont mesurées à au moins deux reprises permettrait d'atteindre adéquatement ces objectifs. Deuxièmement, l'instrument mesurant la technoférence ne permet pas de déterminer la nature des interruptions (par ex., professionnelle vs personnelle) et leur impact différencié sur la coparentalité. Troisièmement, l'échantillon est homogène sur les

plans socioéconomique et culturel, ce qui limite la généralisation des résultats. De plus, l'étude a été menée auprès de couples parentaux hétérosexuels et il serait pertinent d'examiner ces dynamiques dans des couples parentaux de même sexe. Par exemple, l'impact du conflit travail-famille sur la coparentalité dans les couples composés de deux mères devrait être examiné sachant que cette variable exerce un plus grand impact sur la coparentalité chez les mères que chez les pères.

Les résultats de cette étude ouvrent la voie à plusieurs avenues de recherche. Des médiateurs potentiels du lien entre la technoférence et la coparentalité comme la fatigue et le burnout parental gagneraient à être investigués (Favez et al., 2023 ; Gillis & Roskam, 2020). De même, l'impact des attentes implicites de disponibilité numérique sur les comportements de technoférence doit être examiné (McDaniel et al., 2021; Rainie & Keeter, 2006). Par ailleurs, des études pourraient évaluer si certaines pratiques comme l'instauration de règles limitant l'utilisation des écrans en famille permettent d'atténuer l'impact du conflit travail-famille sur la technoférence et la coparentalité (Campbell & Murray, 2015; Fenner & Renn, 2010; McDaniel & Coyne, 2016a). Par exemple, examiner l'effet d'interventions numériques, telles que la réduction des notifications ou les applications de gestion du temps d'écran, sur la satisfaction coparentale pourrait apporter des éclairages précieux.

Conclusion

Cette étude a permis de mettre en évidence l'importance du conflit travail-famille et de la technoférence dans le couple et dans la dynamique coparentale. Les résultats montrent que le conflit travail-famille des mères a un impact négatif sur la coparentalité, rapportée par les deux parents. De plus, les comportements de technoférence de chacun des parents sont associés à une moins bonne coparentalité. Ces résultats soulignent l'importance de sensibiliser les parents aux effets des interruptions technologiques et d'encourager une meilleure gestion de la frontière entre travail et famille pour favoriser une coparentalité harmonieuse. Des interventions ciblant une meilleure gestion des écrans et une communication plus efficace pourraient être développées pour atténuer les effets négatifs de la technoférence sur la coparentalité.

Bibliographie

- Adams, A. (2024). Coparenting and conflicts between work and family: Between-within analysis of German mothers and fathers. *Journal of Family Research*, 36, 262–282.
<https://doi.org/10.20377/jfr-1013>
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and Family*, 61(1), 199–212. <https://doi.org/10.2307/353894>
- Asselin, G., Bilodeau, H., & Khalid, A. (2024). *Bien-être numérique: L'association entre l'utilisation des technologies, la santé mentale et les relations interpersonnelles* (No. 22200001). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/22-20-0001/222000012024001-fra.htm>
- Bartolomé, F., & Lee Evans, P. A. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29.
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6)
- Belsky, J., Woodworth, S., & Crnic, K. (1996). Trouble in the second year: Three questions about family interaction. *Child Development*, 67(2), 556. <https://doi.org/10.2307/1131832>
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Gender differences in work-family guilt in parents of young children. *Sex Roles*, 76(5–6), 356–368. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0579-0>

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Çakir, C., & Köseliören, M. (2022). Technoferece as technology interference in the communication process: A study on married couples. *Journal of Erciyes Communication*, 9(2), 609–626. <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.1091267>
- Campbell, E. C., & NC Digital Online Collection of Knowledge and Scholarship (NCDOCKS). (2015). *Technology, communication, and couples' intimacy: A study of technology use behavior and intimate relationships* [Doctoral Dissertation, University of North Carolina at Greensboro]. UNCG University Libraries. http://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/Campbell_uncg_0154D_11737.pdf
- Campbell, C. G. (2023). Two decades of coparenting research: A scoping review. *Marriage & Family Review*, 59(6), 379–411. <https://doi.org/10.1080/01494929.2022.2152520>
- Campbell, E. C., & Murray, C. E. (2015). Measuring the impact of technology on couple relationships: The development of the technology and intimate relationship assessment. *Journal of Couple & Relationship Therapy*, 14(3), 254–276. <https://doi.org/10.1080/15332691.2014.953657>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carnelley, K. B., Vowels, L. M., Stanton, S. C. E., Millings, A., & Hart, C. M. (2023). Perceived partner phubbing predicts lower relationship quality but partners' enacted phubbing does not. 147. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107860>

- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504.
<https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Choi, J.-K., Parra, G., & Jiang, Q. (2019). The longitudinal and bidirectional relationships between cooperative coparenting and child behavioral problems in low-income, unmarried families. *Journal of Family Psychology*, 33(2), 203–214.
<https://doi.org/10.1037/fam0000498>
- Choochom, O. (2018). *The impact of psychological characteristics and environment on work-family conflict* [Paper presentation]. 40th International Academic Conference, Stockholm, Sweden. <https://doi.org/10.20472/IAC.2018.040.014>
- Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2018). The effects of “phubbing” on social interaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(6), 304–316.
<https://doi.org/10.1111/jasp.12506>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531–541.
<https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cook, W. L., & Kenny, D. A. (2005). The actor–partner interdependence model: A model of bidirectional effects in developmental studies. *International Journal of Behavioral Development*, 29(2), 101–109. <https://doi.org/10.1080/01650250444000405>
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers’ work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277.
<https://doi.org/10.1111/cch.12137>

- Coyle, E. F., Van Leer, E., Schroeder, K. M., & Fulcher, M. (2015). Planning to have it all: emerging adults' expectations of future work-family conflict. *Sex Roles, 72*(11–12), 547–557. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0492-y>
- Diniz, E., Brandão, T., D'Orsi, D., & Veríssimo, M. (2024). Work–family conflict influences mothers' perception of father involvement with childcare: A dyadic approach. *Journal of Family Communication, 24*(3–4), 154–170. <https://doi.org/10.1080/15267431.2024.2394025>
- Favez, N., Max, A., Bader, M., & Tissot, H. (2023). When not teaming up puts parents at risk: Coparenting and parental burnout in dual-parent heterosexual families in Switzerland. *Family Process, 62*(1), 272–286. <https://doi.org/10.1111/famp.12777>
- Favez, N., Tissot, H., Golay, P., Max, A., Feinberg, M. E., & Bader, M. (2021). French adaptation of the coparenting relationship scale: A scale for the assessment of the interparental relationship. *European Journal of Psychological Assessment, 37*(6), 433–439. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000633>
- Feinberg, M. E. (2003). The internal structure and ecological context of coparenting: A framework for research and intervention. *Parenting, 3*(2), 95–131. https://doi.org/10.1207/S15327922PAR0302_01
- Feinberg, M. E., Brown, L. D., & Kan, M. L. (2012). A multi-domain self-report measure of coparenting. *Parenting, 12*(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/15295192.2012.638870>
- Feinberg, M. E., & Kan, M. L. (2008). Establishing family foundations: Intervention effects on coparenting, parent/infant well-being, and parent-child relations. *Journal of Family Psychology, 22*(2), 253–263. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.22.2.253>

- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63–82. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Fitzpatrick, J., Gareau, A., Lafontaine, M.-F., & Gaudreau, P. (2016). How to use the actor-partner interdependence model (APIM) to estimate different dyadic patterns in MPLUS: A step-by-step tutorial. *The Quantitative Methods for Psychology*, 12(1), 74–86. <https://doi.org/10.20982/tqmp.12.1.p074>
- Gillis, A., & Roskam, I. (2020). Regulation between daily exhaustion and support in parenting: A dyadic perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 44(3), 226–235. <https://doi.org/10.1177/0165025419868536>
- Glassman, J., Humphreys, K. L., Jauregui, A., Milstein, A., & Sanders, L. (2024). Evidence for changes in screen use in the United States during early childhood related to COVID-19 pandemic parent stressors: Repeated cross-sectional study. *JMIR Pediatrics and Parenting*, 7, e43315. <https://doi.org/10.2196/43315>
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71–98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- González-Rivera, J., Segura-Abreu, L., & Urbistondo-Rodríguez, V. (2018). Phubbing en las relaciones románticas: uso del celular, satisfacción en la pareja, bienestar psicológico y salud mental. *Interacciones: Revista de Avances En Psicología*, 4(2), 143–151. <https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.117>

- Greenglass, E. R., Pantony, K.-L., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 317–328.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hertlein, K. M., & Blumer, M. L. C. (2013). *The Couple and Family Technology Framework* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203081815>
- Hipp, C. J., & Carlson, R. G. (2021). The dyadic association among technofence and relationship and sexual satisfaction of young adult couples. 47(5), 508–520. <https://doi.org/10.1080/0092623X.2021.1922562>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.36461938>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014). Work–family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 111–126. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828278>
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York, NY: Wiley.

- Kenny, D. A. (1996). Models of non-independence in dyadic research. *Journal of Social and Personal Relationships*, *13*(2), 279–294. <https://doi.org/10.1177/0265407596132007>
- Kilzer, G., & Pedersen, D. E. (2011). The division of child care among couples with young children: An empowerment model. *The Social Science Journal*, *48*(2), 345–355. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2010.11.012>
- Kossek, E., & Lee, K. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management* <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Ledermann, T., Macho, S., & Kenny, D. A. (2011). Assessing mediation in dyadic data using the actor-partner interdependence model. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *18*(4), 595–612. <https://doi.org/10.1080/10705511.2011.607099>
- Lucassen, N., de Haan, A. D., Helmerhorst, K. O. W., & Keizer, R. (2021). Interrelated changes in parental stress, parenting, and coparenting across the onset of the COVID-19 pandemic. *Journal of Family Psychology*, *35*(8), 1065–1076. <https://doi.org/10.1037/fam0000908>
- Major, D. A., & Morganson, V. J. (2011). Coping with work-family conflict: A leader-member exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(1), 126–138. <https://doi.org/10.1037/a0021727>
- Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T., & Rantanen, M. (2012). Relationships of work–family coping strategies with work–family conflict and enrichment: The roles of gender and parenting status. *Family Science*, *3*(2), 109–125. <https://doi.org/10.1080/19424620.2012.707618>

- McDaniel, B. T., & Coyne, S. M. (2016a). “Technoference”: The interference of technology in couple relationships and implications for women’s personal and relational well-being. *Psychology of Popular Media Culture*, 5(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/ppm0000065>
- McDaniel, B. T., & Coyne, S. M. (2016b). Technology interference in the parenting of young children: Implications for mothers’ perceptions of coparenting. *The Social Science Journal*, 53(4), 435–443. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2016.04.010>
- McDaniel, B. T., & Drouin, M. (2019). Daily technology interruptions and emotional and relational well-being. *Computers in Human Behavior*, 99, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.04.027>
- McDaniel, B. T., Galovan, A. M., Cravens, J. D., & Drouin, M. (2018). “Technoference” and implications for mothers’ and fathers’ couple and coparenting relationship quality. *Computers in Human Behavior*, 80, 303–313. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.11.019>
- McDaniel, B. T., Galovan, A. M., & Drouin, M. (2021). Daily technoference, technology use during couple leisure time, and relationship quality. *Media Psychology*, 24(5), 637–665. <https://doi.org/10.1080/15213269.2020.1783561>
- McDaniel, B. T., O’Connor, K., & Drouin, M. (2021). Work-related technoference at home and feelings of work spillover, overload, life satisfaction and job satisfaction. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 526–541. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2020-0197>
- McDaniel, B. T., & Radesky, J. S. (2018). Technoference: Longitudinal associations between parent technology use, parenting stress, and child behavior problems. *Pediatric Research*, 84, 210–218. <https://doi.org/10.1038/s41390-018-0052-6>

- McDaniel, B. T., & Wesselmann, E. (2021). “You phubbed me for that?” Reason given for phubbing and perceptions of interactional quality and exclusion. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(3), 413–422. <https://doi.org/10.1002/hbe2.255>
- Moreira, H., Fonseca, A., Caiado, B., & Canavarro, M. C. (2019). Work-family conflict and mindful parenting: The mediating role of parental psychopathology symptoms and parenting stress in a sample of Portuguese employed parents. *Frontiers in Psychology*, 10, 635. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00635>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). Mplus user’s guide (8th ed.). Muthén & Muthén
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and well-being: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198–223. <https://doi.org/10.1111/jomf.12646>
- Pedersen, D. E., & Kilzer, G. (2014). Work-to-family conflict and the maternal gatekeeping of dual-earner mothers with young children. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(2), 251–262. <https://doi.org/10.1007/s10834-013-9370-3>
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373–386. <https://doi.org/10.1108/09649420410563430>
- Radcliffe, L. S., & Cassell, C. (2015). Flexible working, work–family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 835–855. <https://doi.org/10.1111/joop.12100>
- Rainie, L. & Keeter, S. (2006). *Americans and their cell phones*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/internet/2006/04/03/americans-and-their-cell-phones-2/>

- Ren, Y., Liu, A., Zou, S., Ying, J., Wang, X., & Wu, X. (2024). Work and family conflicts, depressive symptoms and coparenting conflict behaviours: An interdependent approach. *Child & Family Social Work, 29*(4), 1022–1033. <https://doi.org/10.1111/cfs.13155>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2016). My life has become a major distraction from my cell phone: Partner phubbing and relationship satisfaction among romantic partners. *Computers in Human Behavior, 54*, 134–141. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.07.058>
- Sabatelli, R. M. (2022). Social exchange theories. In *Sourcebook of Family Theories and Methodologies: A Dynamic Approach* (pp. 259–275). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-92002-9>
- Schoppe, S. J., Mangelsdorf, S. C., & Frosch, C. A. (2001). Coparenting, family process, and family structure: Implications for preschoolers' externalizing behavior problems. *Journal of Family Psychology, 15*(3), 526–545. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.15.3.526>
- Shao, T., Zhu, C., Quan, X., Wang, H., & Zhang, C. (2022). The relationship of technoference in conjugal interactions and child smartphone dependence: The chain mediation between marital conflict and coparenting. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(17), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710949>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 1–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>

- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1961). *The social psychology of groups*. New York, NY: Wiley.
- Togar, E. M., Abeele, M. M. P. V., van Wijk, C. H., Yasin, R. M., & Antheunis, M. L. (2023). An actor-partner model of partner phubbing, mobile phone conflict, and relationship satisfaction between romantic partners in Liberia. *Journal of Social and Personal Relationships, 40*(10), 3147–3170. <https://doi.org/10.1177/02654075231169701>
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology, 62*, 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>
- Van Lange, P. A. M., & Balliet, D. (2015). Interdependence theory. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. A. Simpson, & J. F. Dovidio (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology, Volume 3: Interpersonal relations*. (pp. 65–92). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14344-003>
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Relationships between work–family dynamics and parenting experiences: A dyadic analysis of dual-earner couples. *Work & Stress, 30*(3), 243–261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1211772>
- Wang, X., Xie, X., Yuhui, W., Wang, P., & Lei, L. (2017). Partner phubbing and depression among married Chinese adults: The roles of relationship satisfaction and relationship length. *Personality and Individual Differences, 110*, 12–17. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.014>
- Weigel, D. J., Weigel, R. R., Berger, P. S., Cook, A. S., & DelCampo, R. (1995). Work-Family Conflict and the Quality of Family Life: Specifying Linking Mechanisms. *Family and Consumer Sciences Research Journal, 24*(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/1077727X950241002>

Zhao, F., Wu, H., Li, Y., Zhang, H., & Hou, J. (2022). The Association between Coparenting Behavior and Internalizing/Externalizing Problems of Children and Adolescents: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(16), 10346. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610346>

Zou, S., Wu, X., Ren, Y., & Wang, X. (2022). Actor–partner association of work–family conflict and parental depressive symptoms during COVID-19 in China: Does coparenting matter? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *14*(2), 434–452. <https://doi.org/10.1111/aphw.12312>

Annexe

Questionnaires - variables

1. *Work-Family Conflict* (Carlson et al., 2000)

Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.

1. Mon travail interfère avec mes activités familiales plus que je ne le voudrais.	1	2	3	4	5
2. Le temps investi à remplir mes obligations familiales interfère souvent avec mon travail.	1	2	3	4	5
3. Dû à la pression vécue au travail, je reviens parfois à la maison trop stressé(e) pour faire les choses que j'aime.	1	2	3	4	5
4. Les comportements de résolution de problème que j'utilise à la maison ne sont pas aussi efficaces au travail.	1	2	3	4	5
5. La tension et les inquiétudes de la vie familiale affaiblissent souvent ma capacité de réaliser mon travail.	1	2	3	4	5
6. Je dois m'absenter du travail pour remplir mes obligations familiales.	1	2	3	4	5
7. Les comportements qui me rendent efficace au travail ne m'aident pas à être un meilleur parent, conjoint(e) ou ami(e).	1	2	3	4	5
8. Le temps que j'investis dans mon travail m'empêche de participer équitablement aux responsabilités et tâches ménagères.	1	2	3	4	5
9. Les comportements qui me sont nécessaires et efficaces à la maison seraient contreproductifs au travail.	1	2	3	4	5
10. Souvent, en revenant du travail je suis si épuisé(e) émotionnellement que ça m'empêche de contribuer à ma famille.	1	2	3	4	5
11. Les comportements qui me sont nécessaires et efficaces au travail seraient contreproductifs à la maison.	1	2	3	4	5
12. Dû au temps investi pour le travail, je manque des activités familiales.	1	2	3	4	5
13. Dû au stress vécu à la maison, je suis souvent préoccupé(e) par mes problèmes familiaux au travail.	1	2	3	4	5
14. Le temps passé auprès de ma famille m'empêche souvent de m'investir dans des activités professionnelles qui seraient pertinentes pour ma carrière.	1	2	3	4	5
15. Les comportements qui fonctionnent pour moi à la maison ne m'aident pas au travail.	1	2	3	4	5
16. Parce que je suis souvent stressé(e) par les responsabilités familiales, j'ai de la difficulté à me concentrer sur mon travail.	1	2	3	4	5
17. Lorsque je reviens du travail, je suis souvent trop fatigué(e) pour participer à des activités familiales.	1	2	3	4	5
18. Les comportements de résolution de problème que j'utilise au travail ne sont pas efficaces pour résoudre les problèmes que je vis à la maison.	1	2	3	4	5

Notes. Seulement les items 1, 2, 3, 7, 8, 9 ont été considérés dans les analyses.

2. *Technology Interference in Life Examples Scale* (McDaniel & Coyne, 2016a).

Jamais	Moins d'une fois par semaine	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	1 fois par jour	2 ou 5 fois par jour	6 ou 9 fois par jour	10 fois ou plus par jour
0	1	2	3	4	5	6	7

À quelle fréquence avez-vous expérimenté les situations suivantes en général ?

1. Au cours d'un repas typique que mon(ma) partenaire et moi partageons ensemble, mon(ma) partenaire sort et consulte son téléphone ou son appareil mobile. 0 1 2 3 4 5 6 7

2. Mon(ma) partenaire envoie des textos ou des courriels à d'autres personnes pendant nos conversations en face à face. 0 1 2 3 4 5 6 7

3. Lorsque le téléphone ou l'appareil mobile de mon(ma) partenaire sonne ou signale une notification, il(elle) le sort même si nous sommes au milieu d'une conversation. 0 1 2 3 4 5 6 7

4. Pendant le temps de loisir que mon(ma) partenaire et moi pouvons passer ensemble, mon(ma) partenaire va sur son téléphone, son appareil mobile ou sa tablette. 0 1 2 3 4 5 6 7

5. Mon(ma) partenaire se laisse distraire de notre conversation par la télévision. 0 1 2 3 4 5 6 7

3. Coparenting Relationship Scale (Feinberg et al., 2012)

Ne nous correspond pas du tout		Nous correspond un peu		Nous correspond assez		Nous correspond beaucoup
0	1	2	3	4	5	6

Pour chaque énoncé, sélectionnez la réponse qui décrit le mieux la manière dont vous et votre partenaire (ou l'autre parent si vous vivez seul(e)) travaillez ensemble comme parents.

1. Je crois que mon ou ma partenaire est un bon parent	0	1	2	3	4	5	6
2. Ma relation avec mon ou ma partenaire est plus forte maintenant, comparativement à avant que nous ayons un (des) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6
3. Mon ou ma partenaire consacre beaucoup d'attention à notre (nos) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6
4. Mon ou ma partenaire aime jouer avec notre (nos) enfant(s) pour ensuite me laisser faire les tâches désagréables	0	1	2	3	4	5	6
5. Mon ou ma partenaire et moi avons les mêmes objectifs pour notre (nos) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6
6. Mon ou ma partenaire et moi avons des idées divergentes sur la manière d'élever notre (nos) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6
7. Mon ou ma partenaire essaye de montrer qu'il ou elle est meilleur(e) que moi pour prendre soin de notre (nos) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6
8. Mon ou ma partenaire ne prend pas sa juste part de travail parental	0	1	2	3	4	5	6
9. Mon ou ma partenaire nuit à mon travail parental	0	1	2	3	4	5	6
10. Mon ou ma partenaire et moi grandissons et maturons ensemble, à travers nos expériences comme parents	0	1	2	3	4	5	6
11. Mon ou ma partenaire apprécie les efforts que je fais pour être un bon parent	0	1	2	3	4	5	6
12. Mon ou ma partenaire me fait sentir que je suis le meilleur parent possible pour notre (nos) enfant(s)	0	1	2	3	4	5	6

Jamais		Quelques fois 1-2 fois par semaine		Souvent une fois par jour		Très souvent Plusieurs fois par jour
0	1	2	3	4	5	6

Ces questions vous demandent de décrire des choses que vous faites lorsque vous et votre partenaire êtes tous les deux physiquement présents ensemble avec votre (vos) enfant(s) (ex. : dans une même pièce, dans l'auto, à l'extérieur, etc.). *Comptez seulement les moments où vous êtes tous ensemble (même si ce ne sont que quelques heures par semaine). À quelle fréquence, dans une semaine typique, lorsque vous êtes tous ensemble, vous arrive-t-il...*

13. D'argumenter sur votre relation ou sur des problèmes maritaux qui sont sans liens avec votre (vos) enfant(s), en présence de votre (vos) enfant(s)?	0	1	2	3	4	5	6
14. Que l'un de vous ou que vous deux disiez des choses cruelles ou blessantes l'un à l'autre, en présence de votre (vos) enfant(s)?	0	1	2	3	4	5	6

Questionnaires - covariables

Niveau d'éducation

1. Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu?

- Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent
- Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence d'études secondaires
- Certificat ou diplôme d'une école de métiers
- Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep (DEC général)
- Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep (DEC technique/professionnel)
- Certificat ou diplôme universitaire au-dessous du niveau baccalauréat
- Baccalauréat (ex. B.A., B.SC)
- Certificat, diplôme ou grade universitaire au-dessus du niveau baccalauréat (2^e cycle)
- Certificat, diplôme ou grade universitaire au-dessus du niveau baccalauréat (3^e cycle)

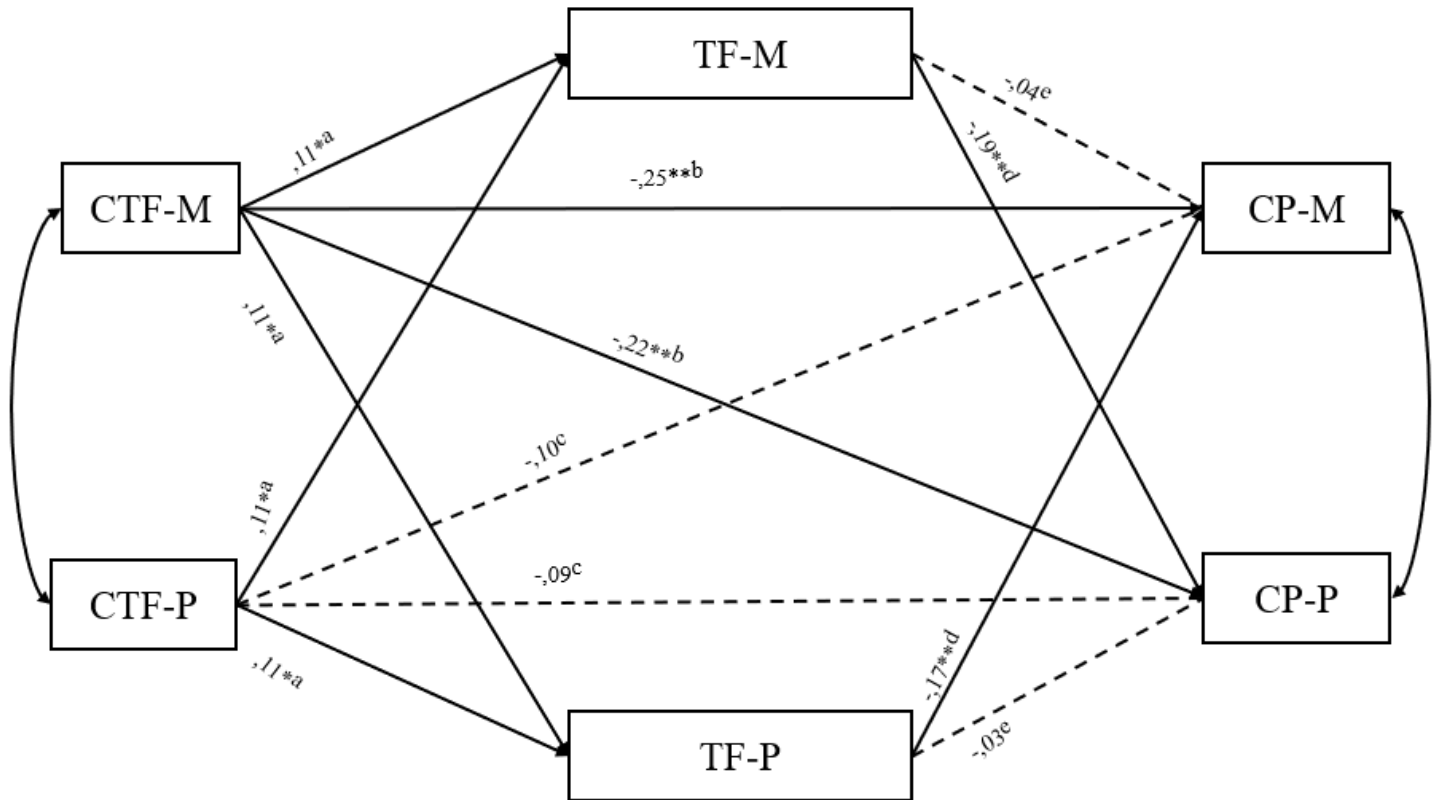
Part de responsabilité dans les soins accordés aux enfants

1. Quelle est votre part de responsabilité dans les soins de vos enfants?

- Aucune responsabilité
- Moins de la moitié de la responsabilité
- La moitié de la responsabilité
- Plus de la moitié de la responsabilité
- Responsabilité entière et unique

Figure 1

Résultats du modèle APIMeM final comprenant les paramètres contraints. (N =133)



Notes. Les liens avec les mêmes lettres en apostrophe ont été contraints à être égaux. Le modèle inclut également le niveau d'éducation des parents ainsi que la part de responsabilité dans les soins de l'enfant comme covariables, qui ont été régressé sur les variables de coparentalité. Le conflit travail-famille, la coparentalité et la technoférence pour la mère sont représentés respectivement par CTF-M, CP-M, TF-M et pour le père CTF-P, CP-P, TF-P.

** = p < ,01, * = p < ,05

Table 1*Caractéristiques sociodémographiques*

	Femmes		Hommes	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Origine ethnique				
Blanc(he)	124	93,2	124	93,2
Autres	9	6,8	9	6,8
Niveau d'étude				
Inférieur à un diplôme d'étude secondaire ou équivalent	3	2,3	15	11,3
DES ou DEP	32	24	51	38,3
DEC ou en dessous du baccalauréat	43	32,3	31	23,4
Diplôme universitaire (1er, 2e ou 3e cycle)	55	41,4	36	27
Âge	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>
	36,33	3,27	36,54	2,8
Revenu				
	69 361	44 404	97 234	36 274

Tableau 2*Statistiques descriptives et corrélations de Pearson pour les variables à l'étude (N=133)*

Variables	<i>M</i>	<i>ET</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Coparentalité mère	5,07	0,72	-									
2. Technoférence mère	2,19	1,41	-,11	-								
3. CTF mère	2,13	0,97	-,28**	,16	-							
4. Niveau éducation mère	5,46	2,09	,06	,02	,15	-						
5. Soins de l'enfant mère	2,38	0,66	-,08	-,03	-,05	-,05	-					
6. Coparentalité père	4,88	0,82	,63**	-,22**	-,24**	,10	,10	-				
7. Technoférence père	2,41	1,46	-,21*	,20*	,07	-,00	,20*	-,09	-			
8. CTF père	2,33	0,95	-,11	,18*	,02	-,04	,22*	-,12	,03	-		
9. Niveau éducation père	4,37	2,33	,01	-,03	,04	,54**	-,02	,13	-,06	-,04	-	
10. Soins de l'enfant père	2,10	0,68	-,06	,21*	,11	,09	-,55**	-,20*	-,21*	-,12	-,03	-

Note. CTF représente la variable conflit travail-famille.

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

Tableau 3*Ajustement des modèles contraints et résultats des comparaisons avec le modèle de base*

Test d'invariance entre les mères et les pères									
Modèles	P	RMSEA (90% IC)	CFI	TLI	SRMR	Δ RMSEA	Δ CFI	Δ TLI	Δ SRMR
1. Modèle de base	27	0,000 (0,000 ; 0,000)	1,000	1,000	0,000	-	-	-	-
1.1 CTF de l'acteur – Technoférence	26	0,025 (0,000 ; 0,233)	0,999	0,987	0,019	0,025	0,001	0,013	0,019
1.2 CTF de l'acteur - Coparentalité	26	0,058 (0,000 ; 0,247)	0,995	0,928	0,026	0,058	0,005	0,072	0,026
1.3 Technoférence de l'acteur - Coparentalité	26	0,000 (0,000 ; 0,000)	1,000	1,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001
1.4 CTF du partenaire – Technoférence	26	0,048 (0,000 ; 0,242)	0,997	0,952	0,018	0,048	0,003	0,048	0,018
1.5 CTF du partenaire - Coparentalité	26	0,042 (0,000 ; 0,239)	0,997	0,962	0,022	0,042	0,003	0,038	0,022
1.6 Technoférence du partenaire - Coparentalité	26	0,000 (0,000 ; 0,141)	1,000	1,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,005
1.7 Variance du CTF	26	0,000 (0,000 ; 0,167)	1,000	1,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,011
1.8 Variance de technoférence	26	0,000 (0,000 ; 0,108)	1,000	1,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,005
1.9 Variance de coparentalité	26	0,100 (0,000 ; 0,275)	0,985	0,787	0,128	0,100	0,015	0,213	0,128
1.10 Tous les chemins et toutes les variances contraint à être égaux (excepté 1.2, 1.4, 1.5 et 1.9)	22	0,000 (0,000 ; 0,017)	1,000	1,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,023
Test d'invariance entre les effets acteur et partenaire									
1.11 CTF - Technoférence	20	0,000 (0,000 ; 0,049)	1,000	1,000	0,032	0,000	0,000	0,000	0,032
1.12 CTF - Coparentalité	20	0,000 (0,000 ; 0,000)	1,000	1,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,023
1.13 Technoférence - Coparentalité	21	0,032 (0,000 ; 0,120)	0,991	0,978	0,032	0,032	0,009	0,022	0,032
1.14 Modèle final (tous les liens contraints excepté 1.2, 1.4, 1.5, 1.9 et 1.13)	18	0,000 (0,000 ; 0,000)	1,000	1,000	0,031	0,000	0,000	0,000	0,031

Note. CTF représente la variable conflit travail-famille.

Tableau 4

Effets indirects du conflit travail-famille sur la coparentalité via la technoférence à l'aide de 10 000 échantillons bootstrap

					95% IC	95% IC	
				β	<i>Limite inférieure</i>	<i>Limite supérieure</i>	Valeur- <i>p</i>
Conflit travail-famille	mère	–	technoférence mère – coparentalité mère.	-,020	-,042	-,002	,075
Conflit travail-famille	mère	–	technoférence père – coparentalité mère.	-,004	-,017	,010	,577
Conflit travail-famille	père	–	technoférence mère – coparentalité mère.	-,020	-,042	-,002	,075
Conflit travail-famille	père	–	technoférence père – coparentalité mère.	-,004	-,017	,010	,577
Conflit travail-famille	mère	–	technoférence mère – coparentalité père.	-,003	-,015	,007	,582
Conflit travail-famille	mère	–	technoférence père – coparentalité père.	-,017	-,037	-,002	,077
Conflit travail-famille	père	–	technoférence mère – coparentalité père.	-,003	-,015	,007	,582
Conflit travail-famille	père	–	technoférence père – coparentalité père.	-,017	-,037	-,002	,077