



**HAL**  
open science

# Résistance du monde agricole : aspects psychosociaux du bien-être et du mal-être

Charlotte Mabire

## ► To cite this version:

Charlotte Mabire. Résistance du monde agricole : aspects psychosociaux du bien-être et du mal-être. Psychologie. Université de Lorraine, 2017. Français. NNT : 2017LORR0365 . tel-01848724

**HAL Id: tel-01848724**

**<https://theses.hal.science/tel-01848724>**

Submitted on 25 Jul 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : [ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr](mailto:ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr)

## LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

[http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg\\_droi.php](http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php)

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



Université de Lorraine - Metz  
UFR Sciences Humaines et Sociales  
École doctorale STANISLAS  
Unité de Recherche EA 4360 APEMAC Équipe EPSaM

**THÈSE**  
POUR OBTENIR LE GRADE DE  
**DOCTEUR EN PSYCHOLOGIE**

**PRÉSENTÉE ET SOUTENUE PUBLIQUEMENT PAR**  
**CHARLOTTE MABIRE**  
**LE 04 DECEMBRE 2017**

**RÉSISTANCE DU MONDE AGRICOLE :**  
**ASPECTS PSYCHOSOCIAUX DU BIEN-ÊTRE ET DU MAL-ÊTRE**

SOUS LA DIRECTION DE CYRIL TARQUINIO  
ET DE JEAN-BAPTISTE LANFRANCHI

**Composition du Jury :**

**PASCALE DESRUMAUX**, Professeure, Université de Lille 3 (Rapporteur)

**CHRISTINE JEOFFRION**, Maître de Conférences HDR, Université de Nantes (Rapporteur)

**CYRIL TARQUINIO**, Professeur, Université de Lorraine (Directeur de thèse)

**JEAN-BAPTISTE LANFRANCHI**, Maître de Conférences, Université de Lorraine (Co-Directeur de thèse)

**CHRISTOPHE DAVID**, Médecin du travail, Technocentre Renault, Guyancourt (Invité)



*Cette thèse a été réalisée avec le soutien financier de la Caisse Centrale de la Mutualité  
Sociale Agricole et du Conseil Régional de Lorraine.*





« Beaucoup d'entre nous pensent que tenir le coup  
nous rend plus fort ; mais parfois c'est le fait de lâcher  
prise »

Hermann Hesse

*A mes étoiles, petites et grandes, qui m'ont accompagné jusqu'ici*





# Remerciements

Comme il est tellement rare de pouvoir prendre le temps de remercier les autres, noir sur blanc qui plus est, je profite de cet instant. Ne me tenez donc pas rigueur de la longueur de cette partie. Il est nécessaire de reconnaître la contribution de ceux qui ont chacun à leur manière permis que les prémisses d'une idée de recherche prennent vie pour aboutir à la réalisation de ce manuscrit.

Tout d'abord, je tiens à remercier Cyril Tarquinio d'avoir accepté d'encadrer cette thèse et d'avoir eu confiance dans cette entreprise et dans mes qualités alors que j'étais inconnue à l'Université de Metz. Merci pour vos encouragements, votre exigence et vos conseils qui ont permis de recadrer mon travail et de m'apporter une vision à plus long terme de mes objectifs professionnels. Je suis reconnaissante à Jean-Baptiste Lanfranchi d'avoir souscrit avec tant d'enthousiasme à cette idée de projet, qu'il ne lui ait fallu qu'une heure d'échange pour simplement y adhérer et lui faire prendre vie conceptuellement parlant. Merci pour tes dessins, ta créativité et tes références théoriques. Tu as été présent à chaque moment, de par tes conseils ou tes encouragements, dans les moments les plus joyeux comme dans les plus difficiles. Malgré les embûches, on aura bien ri quand même. Merci pour tes qualités d'encadrant, tu t'es toujours adapté à mes souhaits, à ma façon de travailler, sans jamais rien imposer. Ce remerciement pourra paraître long mais il est proportionnel au nombre d'années de thèse partagées et il est à la hauteur de ce que tu m'as apporté. Sans toi, je n'aurais pas choisi de continuer cette thèse, de ce fait ce travail est aussi un peu le tien, accepte d'en recevoir les fruits également.

Je remercie également les membres du jury, Pascale Desrumaux et Christine Jeoffrion, qui ont accepté de lire ce travail et de participer à son évaluation, je vous sais gré du temps consacré à l'analyse de ce travail doctoral, vos remarques feront avancer mes réflexions sur cette recherche. Je suis reconnaissante aussi envers Christophe David pour avoir consenti sans réserve à siéger dans ce jury et apporter son expérience de professionnel dans le champ de la santé au travail, et pour avoir permis à ce projet d'obtenir un partenariat qui a apporté les fonds nécessaires pour satisfaire la réalisation des tâches.

Merci à Mireille Cadiou, elle considère peut-être son geste comme une action mineure, et pourtant il s'est révélé être un tremplin formidable pour bénéficier de son réseau. Grâce à elle, ce projet a été présenté aux organismes concernés, au sein desquels il a trouvé un retentissement et a pu bénéficier de ressources, sans lesquelles la réalisation de cette recherche aurait été particulièrement difficile. Par ailleurs, je suis particulièrement

reconnaissante à la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, aux référents que j'ai pu rencontrer, ainsi qu'à la Région Lorraine, pour l'intérêt porté à cette recherche et pour leur généreux financement.

En outre, ce travail n'aurait jamais pu aboutir sans l'implication et les ressources de la Mutualité Sociale Agricole de Lorraine. Je tiens notamment à saluer l'engagement et l'aide qui m'ont été apportés par les secrétaires, les conseillers en prévention, les médecins du travail, tous les acteurs qui ont été les voix de cette recherche sur le terrain. Un immense merci au Dr Patrick Allard en particulier, pour m'avoir toujours reçue avec convivialité, pour avoir accepté de partager ses nombreuses connaissances et sa riche expérience de terrain.

Une partie de ce travail a été réalisée grâce à l'appui et aux ressources de la Chambre d'Agriculture de Moselle. C'est pourquoi je remercie chaleureusement le soutien de M. Henrion et M. Tettamanti pour avoir accepté ma participation à certaines formations dispensées, merci aux formateurs et formatrices pour m'avoir laissé une partie de leur session pour que je puisse rencontrer leurs participants.

Je voudrais adresser un message tout particulier à tous les agriculteurs que j'ai pu rencontrer, à tous ceux qui m'ont sollicité, à tous ceux qui ont accepté de me répondre, à tous ceux qui m'ont ouvert leur porte et fait partager leur vie, à tous ceux qui ont répondu à un ou plusieurs questionnaires : je n'aurais jamais assez de mots pour vous exprimer ma gratitude, acceptez ce modeste remerciement. Sans vous, ce travail n'existerait pas, vous en êtes le cœur. Merci pour tout ce que vous avez accepté de partager, j'ai appris beaucoup, à travers les témoignages, les sourires, les larmes parfois, les gestes chaleureux, au-delà de la recherche il y a le partage humain qui ne se couche pas sur le papier mais qui reste ancré dans ma mémoire.

Merci aux enseignants-chercheurs de l'équipe EPSaM, à tout ceux avec qui j'ai pu échanger sur la recherche en général, sur les difficultés rencontrées, un grand merci à Elisabeth Spitz et Fabienne Lemétayer pour les moments de convivialité et leur soutien. Et évidemment, comment ne pas évoquer Laurent... Tu as été une figure emblématique de ces années de thèse, merci de m'avoir insupporté, de m'avoir fait rire, de m'avoir conseillé parfois, d'avoir été un exutoire, un soutien, merci pour ces moments d'amitié et pour avoir contribué à me faire aimer le restaurant japonais.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude aux premières figures amicales que j'ai eues la chance de croiser à Metz et à l'Université : Marina et Floriane. Merci de m'avoir intégré alors que tout n'était qu'inconnu pour moi. Je crois que je n'arriverai pas à retranscrire l'étendue de ce que vous avez été (et restez) pour moi. Merci pour les fous rires, les missions anniversaires, les galères partagées, les moments de joies, les supers repas (vegan

ou pas), pour avoir pris soin de moi, pour m'avoir écouté et comprise, et pour avoir ri de mes moments d'inaptitude sociale. Pour tout, sincèrement.

S'il y a bien une chose que la fin de la thèse m'a fait regretter, c'est le bureau des doctorants. Il n'existait pas lorsque j'ai commencé cette thèse, mais il a été une étape incontournable pour vivre au mieux ce cursus. Évidemment, cela tient moins au lieu qu'aux personnes qui, tour à tour, y ont pris place. Marina (encore), Carolina, Audrey P., Laura S. Avec vous, j'ai pu partager le quotidien difficile et les réussites de la thèse. Ces moments entre nous m'ont permis de tenir et de rendre cette entreprise moins difficile. Merci de votre soutien, de vos conseils, de vos coups de gueule, de vos discussions. Je vous dois beaucoup. Et maintenant place à la génération suivante, Nawel, Manon, Marie, Laura B., je vous ai moins côtoyé mais pas moins apprécié, merci pour ce qu'on a pu partager. Et bonne chance pour la fin ! Je remercie également tous les doctorants du laboratoire que j'ai pu croiser, à tous ceux qui sont maintenant docteurs ou ceux qui s'appêtent à le devenir, les discussions en tout genre m'ont apporté des bouffées d'air frais qui auront été salvatrices.

Merci aux vacataires de cette recherche pour leur travail et leur contribution. Merci également à tout le personnel administratif de l'Université, ceux qui ont eu à gérer cette recherche, ainsi que tous ceux avec qui j'ai travaillé ou que j'ai rencontrés et qui m'ont prodigué leur sympathie.

À tous ceux qui pensaient que je ne finirais jamais, moi la première, à tous ceux qui ont été sceptiques ou condescendants, je voudrais vous remercier parce que vous m'avez fourni la motivation nécessaire pour vous donner tort.

Aux amis de Lorraine, vous qui avez adouci mon quotidien, par votre soutien inconditionnel et votre simple présence, je vous suis particulièrement reconnaissante, mes pensées vont en particulier à Audrey W., Johanna, Jonathan, et Mélanie.

Aux amis de Normandie, et ceux qui en sont partis, même si des kilomètres nous séparaient, vous avez toujours répondu présents et vous m'avez accompagné par la pensée, qu'importe la fréquence de nos rencontres, merci pour votre indéfectible amitié. À Axel pour tes encouragements, ta dérision, ta bienveillance et ta sollicitude.

À ma famille, je vous suis reconnaissante pour votre appui et vos conseils, merci de votre repérage des articles, des livres, et des actions sur le sujet. Je salue votre contribution, chacun à votre manière, un grand merci à ceux qui se sont investis pour me fournir un soutien technique, informationnel, qui m'ont aidé dans les contacts pour préparer mon matériel, à ceux qui m'ont fourni une relecture attentive de certains chapitres, et à ceux qui m'ont encouragé.

À Pierre, je trouve que ces lignes sont les plus difficiles à écrire parce qu'elles ne seront jamais à la hauteur de ce que tu représentes, de tout ce que tu m'as apporté, et de ce que tu seras encore à l'avenir. Tu n'as pas connu les débuts rocambolesques de cette aventure et j'ai pourtant l'impression que tu en as toujours fait partie. Merci pour ton appui, tes encouragements, ta patience et ton empathie réconfortante face à mes nombreux apitoiements et découragements. Merci de tout partager avec moi, de respecter mes espaces de liberté, de me comprendre, d'être mon équilibre. Merci pour ta bienveillance et ton courage face aux tempêtes. Grâce à toi et à la puissance de l'atome, ce manuscrit a enfin pu voir le jour. Il est maintenant temps de refermer ce chapitre, pour enfin en commencer un nouveau ensemble.

## Résumé

<p style="text-align: center;"><b>Résistance du monde agricole : aspects psychosociaux du bien-être et du mal-être.</b></p>
---

Les agriculteurs font partie d'une catégorie socioprofessionnelle qui exprime une certaine forme de malaise due à une multitude de pressions et de mutations de leur métier. Notre approche est focalisée sur les différences interindividuelles contribuant à l'adaptation et à la résistance dans un contexte particulièrement menaçant ou bien favorisant l'aggravation d'un état de souffrance psychologique.

Dans ce but, nous nous centrons sur le concept de ressources, et notamment sur le modèle de Conservation des ressources (Hobfoll, 1989), afin de comprendre quelles sont les ressources matérielles, énergétiques, personnelles et en termes de conditions sociales dont les gains sont les plus protecteurs et les pertes les plus délétères pour la santé des agriculteurs.

Pour éprouver nos hypothèses, cette recherche repose sur une méthode de recueil quantitative et longitudinale en deux temps de mesure auprès d'une cohorte d'agriculteurs lorrains. Ainsi, la santé est évaluée en termes de bien-être (bonheur, vigueur, satisfaction de vie, santé perçue) et de mal-être (stress, épuisement professionnel, douleurs musculosquelettiques).

Nos résultats, obtenus à l'aide de modèles structuraux (approche *Partial Least Square Path Modeling*), nous confirment la prépondérance des effets délétères des pertes de ressources sur la santé à T1. À l'inverse, et dans une plus faible mesure, les gains de ressources la protègent. Par ailleurs, le changement dans la santé à T2 est prédit uniquement par l'érosion des ressources. Nos résultats soulignent la nécessité de prévenir les pertes de ressources psychologiques et de conditions sociales, puis énergétiques pour préserver la santé des agriculteurs.

**Mots clés : agriculteurs, ressources, santé psychologique, stress, épuisement professionnel, bien-être.**

# Abstract

<p style="text-align: center;"><b>Stamina of the agricultural world: psychosocial aspects of well-being and ill-being.</b></p>
--

Farmers are part of a socio-professional category that expresses some form of unease due to multiple pressures and changes in their profession. Our approach focuses on interindividual differences contributing to adaptation and resistance, in a particularly threatening context, or favoring the worsening of a state of psychological suffering.

To this end, we focus on the concept of resources and in particular on the Conservation of Resources theory (Hobfoll, 1989). This theory allows us to understand which are the material, energy, personal characteristics and conditions resources and among them, which gains are the most protective and which losses are the most destructive of the farmers' health.

To test our hypotheses, this research is based on a two-stage quantitative and longitudinal measurement method for a cohort of Lorraine (France northeastern region) farmers. Thus, health is assessed in terms of well-being (happiness, vigor, life satisfaction, perceived health) and ill-being (stress, burnout, musculoskeletal pain).

Our results obtained by using structural models (Partial Least Square Path Modeling) confirm the preponderance of the deleterious effects of resources' losses on health at T1, conversely, and to a lesser extent, that the resources' gains protect it. On the other hand, the change in health at T2 is predicted only by resource erosion. Our results underline the need to prevent the loss of personal and conditions resources and then energy to preserve farmers' health.

**Keywords: farmers, resources, psychological health, stress, burnout, well-being.**

# Table des matières

<b>Remerciements.....</b>	<b>5</b>
<b>Résumé.....</b>	<b>11</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>12</b>
<b>Table des matières .....</b>	<b>13</b>
<i>Introduction générale.....</i>	<i>25</i>
<b>Partie I - Cadre conceptuel.....</b>	<b>29</b>
<i>Chapitre 1. Présentation du monde agricole : portrait, organisation et spécificités professionnelles .....</i>	<i>31</i>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>31</b>
<b>2. Population, histoire et organisation.....</b>	<b>31</b>
2.1. Qu'est-ce qu'un agriculteur ?.....	31
2.2. Une population agricole en déclin .....	34
2.3. Transformation de l'agriculture française au XXème siècle et construction des politiques agricoles .....	36
2.3.1. Les Trente glorieuses et la modernisation agricole.....	36
2.3.2. Crises agricoles et ruptures politiques .....	37
2.3.3. La Politique Agricole Commune et les inégalités.....	39
2.3.4. Quelle politique agricole après 2014 ?.....	40
2.4. L'exploitation agricole d'aujourd'hui.....	41
2.4.1. Organisation du travail et rapport au temps .....	41
2.4.2. L'exploitation agricole : du modèle familial à la multiplicité des structures agricoles .....	42
<b>3. Conditions de travail et risques professionnels en agriculture.....</b>	<b>44</b>
3.1. Risques et santé physique .....	44
3.1.1. Accidents de travail et maladies professionnelles .....	44
3.1.2. Contraintes professionnelles et risques physiques .....	47
3.2. Risques et santé psychique.....	48
3.2.1. Suicide et secteur agricole en France .....	48
3.2.2 Santé psychique et enquêtes .....	51
3.3. Santé et prise en charge du régime social agricole .....	53

<b>4. Synthèse .....</b>	<b>54</b>
<b>Chapitre 2. La santé à travers le prisme des ressources .....</b>	<b>57</b>
<b>1. La santé : quelle place pour le bien-être et le mal-être ? .....</b>	<b>57</b>
1.1. La santé : éléments de définition.....	57
1.2. Le bien-être ou le versant positif de la santé .....	58
1.2.1. Du bien-être subjectif à la conception hédonique .....	58
1.2.2. De la conception eudémonique au bien-être psychologique.....	60
1.2.3. Le bien-être social.....	62
1.2.4. Des recherches sur le bien-être au développement de la psychologie positive.....	64
1.3. Le mal-être ou le versant négatif de la santé .....	66
1.3.1. Le stress, une notion floue .....	66
1.3.2. Le stress comme réponse physiologique.....	67
1.3.3. Le stress comme évaluation psychologique.....	67
<b>2. Le modèle de Conservation des ressources .....</b>	<b>69</b>
2.1. Introduction générale au concept de ressources .....	69
2.2. Présentation de la théorie de la conservation des ressources .....	70
2.3. Typologie des ressources dans cette théorie .....	71
2.4. La fluctuation et la gestion des ressources .....	73
2.5. Les ressources clés et la résistance au stress .....	76
2.6. Le débat entre Lazarus et Hobfoll : les théories du stress centrées sur les ressources versus celles centrées sur l'évaluation.....	76
2.7. Développement et applications de l'outil <i>Conservation of Resources Evaluation</i> (COR-E) .....	79
2.8. De la conception de la vigueur et du burnout à travers la théorie de conservation ressources.....	84
2.8.1. L'épuisement professionnel : approche selon la déplétion des ressources.....	84
2.8.2. La vigueur : une approche selon la réplétion des ressources .....	87
<b>3. L'influence des ressources dans la sphère professionnelle .....</b>	<b>90</b>
3.1. Le modèle Job Demands-Resources .....	90
3.1.1. Une dichotomie exigences et ressources.....	91
3.1.2. Deux processus : énergétique et motivationnel.....	92
3.1.3. L'interaction entre les exigences et les ressources.....	93
3.1.4. L'intégration des ressources personnelles.....	94
3.2. Le modèle du Capital Psychologique.....	95
<b>4. Pour une gestion des ressources et des contraintes au-delà de la sphère professionnelle.....</b>	<b>97</b>



4.1. Le modèle du Système des activités .....	97
<b>5. Synthèse .....</b>	<b>100</b>
<b><i>Chapitre 3. Souffrance en agriculture.....</i></b>	<b><i>103</i></b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>103</b>
<b>2. Souffrance et santé psychique des travailleurs agricoles .....</b>	<b>103</b>
2.1. Suicide et santé psychique du monde agricole.....	103
2.2. Stress en agriculture.....	106
<b>3. Les facteurs de risques psychosociaux en agriculture.....</b>	<b>108</b>
3.1. Eclairage sur la notion de risques psychosociaux .....	108
3.2. Intensité et temps de travail .....	111
3.2.1. Charge de travail et pression temporelle.....	111
3.2.2. Rapport au corps .....	111
3.2.3. Survalorisation de l'activité de travail .....	112
3.2.4. Conciliation des sphères professionnelles et privées .....	113
3.3. L'autonomie.....	114
3.3.1. Autonomie décisionnelle dans l'organisation du travail.....	114
3.3.2. Omniprésence de l'aspect administratif et contrainte psychique.....	114
3.4. Rapports sociaux.....	116
3.4.1. Isolement social .....	116
3.4.2. Sphère privée et soutien social.....	117
3.4.3. Imbrication et conflit des sphères privées et professionnelles .....	118
3.4.4. Relations sociales entre professionnels du monde agricole : entre coopération et compétition.....	118
3.4.5. Manque de reconnaissance du métier dans les représentations associées aux agriculteurs.....	120
3.4.6. Représentations des professionnels de santé chez les agriculteurs .....	121
3.5. Conflits de valeurs .....	122
3.5.1 Conflits éthiques .....	122
3.5.2 Qualité empêchée.....	124
3.6. Insécurité de la situation de travail .....	130
3.6.1. Transmission de l'exploitation.....	130
3.6.2. Insécurité liée aux fluctuations des nouvelles politiques agricoles et insécurité économique .....	133
<b>4. Synthèse .....</b>	<b>137</b>
<b><i>Chapitre 4. Problématique .....</i></b>	<b><i>141</i></b>

<b>Partie II - Partie empirique .....</b>	<b>147</b>
<b>Chapitre 5. Méthodologie.....</b>	<b>149</b>
<b>1. Procédure et population.....</b>	<b>149</b>
1.1. Critères de constitution de l'échantillon .....	149
1.2. Procédure de recueil de données .....	150
1.2.1. Pré-tests du matériel pour l'enquête quantitative.....	150
1.2.2. Procédure pour l'enquête quantitative transversale (T1) .....	151
1.2.3. Procédure pour l'enquête quantitative longitudinale (T2) .....	154
1.2.4. Procédure de confidentialité et d'anonymisation des données relatives aux études quantitatives .....	155
<b>2. Aspects éthiques et autorisations relatives à l'étude .....</b>	<b>156</b>
<b>3. Matériel de recueil de données .....</b>	<b>156</b>
3.1. Recueil de données quantitatives : les questionnaires.....	156
3.1.1. Questionnaire pour l'étude transversale (T1).....	157
3.1.1.1. Profil socio-démographique.....	158
3.1.1.2. L'évaluation des ressources .....	158
3.1.1.3. Les échelles de bien-être.....	165
3.1.1.3.1. L'échelle de bonheur .....	165
3.1.1.3.2. L'échelle de santé globale perçue .....	166
3.1.1.3.3. L'échelle de satisfaction de vie .....	167
3.1.1.3.4. L'échelle de vigueur.....	168
3.1.1.4. Les échelles de mal-être.....	171
3.1.1.4.1. L'échelle de stress professionnel perçu.....	171
3.1.1.4.2. L'échelle d'épuisement professionnel.....	172
3.1.1.4.3. L'échelle de douleurs musculosquelettiques .....	174
3.1.1.5. Variable contrôle.....	178
3.1.1.5.1. La charge physique de travail perçue .....	178
3.1.2. Questionnaire pour l'étude longitudinale (T2).....	178
<b>Chapitre 6. Analyse du bien-être et du mal-être des participants à T1 .....</b>	<b>181</b>
<b>1. Analyse descriptive du profil des participants à l'étude transversale .....</b>	<b>181</b>
<b>2. Objectifs.....</b>	<b>184</b>
<b>3. Matériel .....</b>	<b>184</b>
<b>4. Méthode.....</b>	<b>184</b>
<b>5. Résultats .....</b>	<b>185</b>
5.1. Résultats descriptifs des scores de mal-être et de bien-être .....	185
5.1.1. Résultats descriptifs des scores de mal-être.....	185

4.1.2. Résultats descriptifs des scores de bien-être .....	189
5.2. Analyse des facteurs de bien-être et de mal-être.....	190
<b>Chapitre 7. Le rôle des ressources dans la prédiction de la santé à court- moyen terme (T1).....</b>	<b>193</b>
<b>1. Objectifs.....</b>	<b>193</b>
<b>2. Hypothèses.....</b>	<b>193</b>
<b>3. Matériel.....</b>	<b>195</b>
<b>4. Méthode .....</b>	<b>195</b>
4.1. L'approche <i>Partial Least Square</i> .....	195
4.2. Un choix adapté à nos variables.....	196
4.3. L'utilisation de scores factoriels dans la modélisation .....	197
<b>5. Résultats.....</b>	<b>198</b>
5.1. Résultats descriptifs .....	198
5.1.1. Répartition des catégories de ressources selon les Pertes, Menaces et Gains .....	198
5.1.2. Analyse des items de ressources les plus déclarés comme perdus, menacés et gagnés : Top 15 .....	199
5.2. Analyses des effets des Pertes, Menaces et Gains (PMG) de ressources sur la Santé.....	203
5.2.1. Le modèle de mesure .....	203
5.2.1.1. Le modèle de mesure relatif à la Santé.....	203
5.2.1.2. Préparation des données relatives aux ressources.....	204
5.2.1.3. Le modèle de mesure relatif aux Pertes, Menaces et Gains.....	205
5.2.2. Le modèle structurel .....	212
5.2.2.1. Les corrélations entre les variables du modèle CORT1 .....	212
5.2.2.2. L'influence des Pertes, Menaces et Gains de ressources (PMG) sur la Santé à T1 .....	212
5.3. Etude des PMG associés aux interactions entre Pertes et Gains (PxG) et Menaces et Gains (MxG).....	214
5.3.1 Le modèle d'analyse .....	215
<b>Chapitre 8. Le rôle des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles dans la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1) .....</b>	<b>219</b>
<b>1. Objectifs.....</b>	<b>219</b>
<b>2. Hypothèses.....</b>	<b>219</b>
<b>3. Matériel.....</b>	<b>220</b>
<b>4. Méthode .....</b>	<b>221</b>
<b>5. Résultats.....</b>	<b>222</b>

5.1. Analyses des effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources et sur la Santé .....	222
5.1.1. Le modèle d'analyse .....	222
5.1.1.1. Les corrélations entre les variables du modèle .....	223
5.1.1.2. Les effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources et sur la Santé .....	224

***Chapitre 9. Le rôle des ressources dans la prédiction du changement de l'état de santé au cours du temps (T1-T2) .....*** 229

<b>1. Analyse descriptive du profil des participants à l'étude longitudinale ...</b>	<b>229</b>
<b>2. Objectifs.....</b>	<b>232</b>
<b>3. Hypothèses.....</b>	<b>232</b>
<b>4. Matériel .....</b>	<b>233</b>
<b>5. Méthode .....</b>	<b>234</b>
<b>6. Résultats .....</b>	<b>234</b>
6.1. Résultats descriptifs .....	234
6.1.1. Comparaison des sous-échantillons transversal (T1) et longitudinal (T1-T2) à travers leur profil de santé .....	234
6.1.2. Résultats descriptifs des scores de mal-être et de bien-être à T2 .....	235
6.2. Analyses des effets des PMG de ressources sur l'état de Santé à court-moyen terme (T1) et sur le changement de Santé à long terme (T2) .....	239
6.2.1. Le modèle de mesure .....	240
6.2.1.1. Les modèles de mesure relatifs à la santé à T1 et a T2 .....	240
6.2.1.2. Préparation des données relatives aux ressources.....	241
6.2.1.3. Le modèle de mesure relatif aux Pertes, Menaces et Gains.....	242
6.2.2. Le modèle structurel .....	250
6.2.2.1. L'influence des PMG de ressources sur l'état de Santé à T1 et sur la variation de la Santé à T2.....	250

***Chapitre 10. Le rôle des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles dans la prédiction du changement de l'état de santé au cours du temps (T1-T2) .....*** 255

<b>1. Objectifs.....</b>	<b>255</b>
<b>2. Hypothèses.....</b>	<b>255</b>
<b>3. Matériel .....</b>	<b>256</b>
<b>4. Méthode .....</b>	<b>257</b>
<b>5. Résultats .....</b>	<b>258</b>

5.1. Analyses des effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources, en lien avec l'état de Santé à court-moyen terme (T1) et la modification de la Santé à long terme (T2).....	258
5.1.2. Le modèle d'analyse .....	259
5.1.2.1. Les corrélations entre les variables du modèle .....	259
5.1.2.2. Les effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources en lien avec l'état de Santé à T1 et le changement de Santé à T2 .....	260
<b>Chapitre 11. Discussion et perspectives .....</b>	<b>265</b>
<b>1. Discussion des résultats .....</b>	<b>265</b>
1.1. La prédiction de l'état de santé à court-moyen terme (T1).....	265
1.2. La prédiction du changement de santé au cours du temps (entre T1 et T2).....	271
<b>2. Limites de cette recherche.....</b>	<b>275</b>
<b>3. Implications pratiques.....</b>	<b>277</b>
3.1. Prévenir les pertes de ressources énergétiques : alléger la charge de travail et prendre soin de sa santé .....	277
3.2. Prévenir les pertes de ressources de conditions sociales : développement et consolidation du soutien social .....	282
3.3. Prévenir les pertes de ressources personnelles : entre renforcements positifs et moyens d'attendre ses buts .....	288
<b>4. Conclusion et perspectives de recherche .....</b>	<b>290</b>
<b>Références bibliographiques.....</b>	<b>293</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>321</b>
<b>Annexe 1. Schéma descriptif de l'inclusion et de la participation à la recherche ..</b>	<b>322</b>
<b>Annexe 2. Lettre d'information envoyée aux participants à T1 .....</b>	<b>324</b>
<b>Annexe 3. Le formulaire consentement envoyé aux participants à T1.....</b>	<b>328</b>
<b>Annexe 4. Le questionnaire envoyé aux participants à T1 .....</b>	<b>330</b>
<b>Annexe 5. La lettre d'information envoyée aux participants à T2 .....</b>	<b>342</b>
<b>Annexe 6. Le questionnaire envoyé aux participants à T2.....</b>	<b>344</b>
<b>Annexe 7. Autorisation du CCTIRS pour la mise en œuvre de cette recherche ....</b>	<b>355</b>
<b>Annexe 8. Autorisation de la CNIL pour la mise en œuvre de cette recherche.....</b>	<b>357</b>
<b>Annexe 9. Méthode de validation par accords interjuges : questionnaire pour les juges afin de classer les items de la COR-E selon leur catégorie d'appartenance.....</b>	<b>360</b>
<b>Annexe 10. Présentation de l'approche Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM) .....</b>	<b>364</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1. Évolution de la population active agricole entre 1988 et 2010.....	34
Tableau 2. Comparaison des risques professionnels agricoles entre salariés et non salariés et selon le sexe en 2003 .....	45
Tableau 3. Présentation des ressources de l'échelle COR-E.....	80
Tableau 4. Nombre de participants à l'étude transversale T1 .....	154
Tableau 5. Structure du questionnaire de l'étude transversale T1 .....	157
Tableau 6. Calcul de la proportion d'accord interjuges et du coefficient PRL pour la catégorisation des items de la COR-E. ....	162
Tableau 7. Classement des items de l'échelle COR-E selon leur catégorie d'appartenance .....	163
Tableau 8. Saturation des items de l'échelle de vigueur après analyse en composantes principales et rotation varimax .....	170
Tableau 9. Récapitulatif des variables utilisées, de leur cohérence interne et de la période de passation.....	179
Tableau 10. Caractéristiques des participants à l'étude transversale (T1) .....	183
Tableau 11. Statistiques descriptives du mal-être .....	185
Tableau 12. Catégorisation des scores d'intensité de douleur par couleur pour aider à l'interprétation.....	186
Tableau 13. Statistiques descriptives du bien-être .....	189
Tableau 14. Corrélations entre les variables de Bien-être et de Mal-être.....	190
Tableau 15. Saturation des scores des échelles de bien-être et de mal-être après analyse en composantes principales.....	191
Tableau 16. Fréquence des Pertes, Menaces de pertes et Gains déclarés selon les quatre types de ressources (en %) .....	198
Tableau 17. Classement des 16 ressources ayant été les plus perdues par les répondants au cours des six derniers mois.....	199
Tableau 18. Classement des 15 ressources ayant été les plus menacées de pertes par les répondants au cours des six derniers mois .....	200
Tableau 19. Classement des 16 ressources ayant été les plus gagnées par les répondants au cours des six derniers mois.....	201
Tableau 20. Répartition des scores totaux de pertes, de menaces et de gains de ressources déclarés par les participants.....	202
Tableau 21. Eléments de validité du modèle de mesure relatif à la santé .....	204
Tableau 22. Contribution de chaque catégorie de ressources aux VL Pertes, Menaces et Gains dans le modèle CORT1.....	205
Tableau 23. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Pertes .....	206
Tableau 24. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Menaces de pertes ....	209

Tableau 25. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Gains .....	211
Tableau 26. Corrélations entre les variables du modèle CORT1 .....	212
Tableau 27. Estimation et résultats du modèle structurel CORT1 .....	213
Tableau 28. Estimation et résultats du modèle d'analyse CORT1B .....	215
Tableau 29. Corrélations entre les variables du modèle final SOCIOSANTÉ-T1 .....	223
Tableau 30. Estimation et résultats du modèle d'analyse relatif aux caractéristiques socio-démographiques et professionnelles (modèle SOCIOSANTÉ-T1).....	224
Tableau 31. Caractéristiques des participants à l'étude longitudinale (T1-T2) et comparaison avec l'étude transversale (T1).....	231
Tableau 32. Test <i>U</i> de Mann-Witney pour examiner la différence entre le groupe de l'enquête transversale et celui de l'enquête longitudinale à partir de leur score à la variable factorielle Santé à T1 .....	235
Tableau 33. Statistiques descriptives du mal-être pour l'échantillon longitudinal.....	236
Tableau 34. Statistiques descriptives du bien-être pour l'échantillon longitudinal.....	237
Tableau 35. Evolution des scores de l'échantillon longitudinal entre le T1 et le T2 aux échelles mesurant la santé et test des rangs de Wilcoxon .....	238
Tableau 36. Eléments de validité du modèle de mesure relatif à la santé .....	240
Tableau 37. Contribution de chaque catégorie de ressources aux VL Pertes, Menaces et Gains dans les modèles CORT1 et CORT1T2 .....	242
Tableau 38. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Pertes.....	245
Tableau 39. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Menaces de pertes ....	247
Tableau 40. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Gains .....	249
Tableau 41. Corrélations entre les variables du modèle CORT1T2.....	250
Tableau 42. Estimation et résultats du modèle d'analyse CORT1T2 .....	251
Tableau 43. Corrélations entre les variables du modèle final SOCIOSANTÉ-T1T2 .....	259
Tableau 44. Estimation et résultats du modèle structurel SOCIOSANTÉ-T1T2.....	260

## Liste des figures

Figure 1. Représentation schématique et répartition des différentes catégories d'actifs agricoles ...	33
Figure 2. Enquête de la CCMSA (2003) concernant les facteurs nuisibles à la santé des exploitants .....	52
Figure 3. Le modèle Job Demands-Resources révisé.....	90
Figure 4. Illustration du modèle du Système des activités .....	98
Figure 5. Schéma de présentation de notre modèle de recherche.....	143
Figure 6. Illustration des éléments composant un code d'identification fictif.....	155
Figure 7. Exemple d'items et de modalités de réponse à l'échelle COR-E.....	159
Figure 8. Présentation de l'EVA stress telle qu'elle apparaît dans le questionnaire .....	172
Figure 9. Représentation des neuf zones du corps interrogées comme douloureuses .....	175
Figure 10. Présentation de l'échelle E-DMP telle qu'elle apparaît dans le questionnaire.....	176
Figure 11. Exemple de calcul de l'intensité de la douleur .....	177
Figure 12. Illustration du calcul de la variable MAXDOUL.....	177
Figure 13. Illustration des zones du corps les plus douloureuses et présentation des scores médians (et des quartiles) d'intensité de douleur.....	187
Figure 14. Nombre de parties du corps déclarées comme douloureuses par les participants (en pourcentage).....	188
Figure 15. Représentation schématique des hypothèses des modèles CORT1 et CORT1B .....	194
Figure 17. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1 .....	214
Figure 18. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1B .....	216
Figure 19. Présentation des hypothèses relatives au modèle SOCIOSANTÉ-T1 .....	220
Figure 20. Représentation schématique des résultats du modèle structurel exprimant l'influence des variables socio-démographiques et professionnelles sur PMG et la santé à T1 (modèle SOCIOSANTÉ-T1).....	225
Figure 21. Illustration schématique des hypothèses relatives au modèle CORT1T2 .....	233
Figure 22. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1T2. ....	252
Figure 23. Hypothèses relatives au modèle SOCIOSANTÉ-T1T2.....	256
Figure 24. Représentation schématique des résultats du modèle structurel SOCIOSANTÉ-T1T2	262
Figure 25. Schéma d'une relation réflexive entre une Variable Latente et ses Variables Manifestes .....	365
Figure 26. Schéma d'une relation formative entre une Variable Latente et ses Variables Manifestes .....	365
Figure 27. Représentation synthétique du modèle de mesure et du modèle structurel.....	365



## Liste des sigles

- ATEXA : assurance Accidents du Travail des Exploitants Agricoles
- AVE : *Average Variance Extracted* / Variance moyenne extraite
- CCMSA : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
- CCTIRS : Comité Consultatif sur le Traitement de l'Information en matière de Recherche dans le domaine de la Santé.
- CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.
- COR-E : *Conservation of Resources Evaluation scale* / Echelle de conservation des ressources
- CTR : indice de Contribution Relative à la variance de la variable latente
- DARES : Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
- DMS : Douleur Musculosquelettique perçue
- DPU : Droit à Paiement Unique
- E-DMP : Echelle d'Evaluation des Douleurs Musculosquelettiques Perçues
- EVA : Echelle Visuelle Analogique de stress perçu
- FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
- INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
- InVS : Institut de Veille Sanitaire
- JD-R : *Job Demands Resources*
- MBI : *Maslach Burnout Inventory*
- MAXDOUL : score Maximum de Douleur musculosquelettique déclarée
- MSA : Mutualité Sociale Agricole
- MSAL : Mutualité Sociale Agricole de Lorraine
- PAC : Politique Agricole Commune
- PLS : *Partial Least Square*
- PMG : Pertes, Menaces, et Gains de ressources

RPS : Risques Psychosociaux

SMBM : *Shirom Melamed Burnout Measure*

SSP : Service de la Statistique et de la Prospective du Ministère de l'Agriculture

SUMER : enquête de Surveillance Médicale des Risques professionnels

TMS : Troubles Musculosquelettiques

VL : Variable Latente

VM : Variable Manifeste

## Introduction générale

---

*Faut pas croire, ils sont là, toujours là, encore là.  
Et s'accrochent, entêtés. Contre les vents dévastateurs...  
Ils résistent.*

*Ils tiennent  
en gardant les difficultés pour eux,  
sans les nommer vraiment,  
sans compter les sous, les dettes, leur peine,  
en se serrant la ceinture.*

*Et ils tiennent  
en cachant ce qui ne va pas,  
en faisant comme si,  
en se repliant sur la caste familiale,  
en s'enfermant dans leur monde qui tombe en ruine.*

*Et ils tiennent  
en silence,  
ou en détournant la conversation,  
ou en gueulant.*

*Et ils tiennent  
en demandant encore  
un peu de temps  
et le droit de travailler  
et encore un peu de temps.*

*Françoise Maheux, L'agriculture a changé, qui va leur dire ?, 2006, p. 37-38*

Les représentations populaires des figures agricoles font communément appel à l'image d'une femme ou d'un homme qui travaille fièrement la terre, posant un regard contemplatif sur le paysage, ou sur ses animaux : « Souvent, ils ont choisi ce métier d'agriculteur parce qu'ils aiment la nature, qu'ils sont épris de liberté et de vie au grand air. Et puis, quoi de plus noble que de nourrir la terre et les hommes ? » (Desriaux, 2013, p. 23). Sans être nécessairement erronée, cette image dissimule une réalité plus complexe. Les multiples transformations de ce secteur professionnel au cours du siècle dernier ont largement contribué à l'érosion progressive de la population agricole. Les individus qui sont encore là et qui continuent d'exercer leur métier doivent faire face à de multiples défis depuis plusieurs décennies maintenant. L'exposition régulière à des agents biologiques et chimiques, la réalisation des travaux impliquant des contraintes physiques et organisationnelles sont des éléments qui peuvent s'avérer une source de risques pour la

santé physique et psychologique de ces travailleurs agricoles. La forte intensité du temps de travail et l'astreinte nécessaire dans certains types d'exploitation, la charge physique des travaux s'associent à la charge mentale qu'induisent les fonctions administratives inhérentes à la gestion de l'exploitation. Mais l'administratif ne reste pas le seul élément pesant, s'ajoute aussi le manque de contrôle relatif aux aléas climatiques, facteur d'anxiété pour les agriculteurs. Ce métier déjà difficile et exigeant, de par la nature et l'organisation des activités, se heurte également à une articulation particulière des rapports sociaux : de façon proximale ceux qui entrent en jeu dans l'articulation du travail en famille et des conflits potentiels, ainsi que ceux qui illustrent le délitement des relations entre professionnels ; et enfin de façon plus distale, les agriculteurs doivent composer avec les diverses accusations médiatiques sur la qualité des denrées produites et les difficiles relations qui s'ensuivent avec le public. De plus, le travail agricole est « soumis à des contraintes productives renforcées, imposées en amont par les semenciers ou des normes de qualité et en aval par les coopératives agricoles ou la grande distribution, le travail s'est intensifié, standardisé, précarisé aussi » (Desrioux, 2013, p. 23). Enfin, l'insécurité de la situation de travail en agriculture et l'angoisse qu'elle génère prend forme dans l'incertitude de la transmission familiale de l'exploitation, ainsi que dans la fluctuation des politiques et législations agricoles. Ces dernières obligent aux investissements et aux évolutions constantes des moyens de productions, rendant difficile la projection dans l'avenir et créant un sentiment d'insécurité financière.

Face à ces contraintes et ces menaces qui pèsent sur l'environnement des travailleurs agricoles, de plus en plus de témoignages de stress, de souffrance, d'usure, émergent de cette population, certaines personnes allant même jusqu'au passage à l'acte suicidaire. La santé du monde agricole semble mise à mal. Pourtant, dans ce contexte, certains travailleurs continuent à être en bonne santé, à avoir une vision positive de leur vie professionnelle et personnelle, revendiquant une fierté d'exercer un métier qu'ils aiment et qui les rend heureux. Il y a là quelque chose qui interpelle. Qu'est-ce qui différencie ces agriculteurs de ceux qui sont dans un état de mal-être, qu'est-ce qui les protège ? Pourquoi et comment ces agriculteurs résistent-ils ? C'est là tout le propos de ce travail de recherche, dans lequel nous allons nous intéresser aux différences individuelles qui permettent de s'adapter et de résister à un contexte particulièrement menaçant, ou à l'inverse de sombrer dans un état de souffrance psychologique. Ces différences seront plus particulièrement étudiées sous l'angle des ressources disponibles pour chacun. Ainsi, à travers la théorie de la Conservation des ressources (Hobfoll, 1989), nous chercherons à comprendre de quelle manière l'évaluation des ressources disponibles pour un individu, la façon dont elles sont perdues ou gagnées, va influencer son état de santé au cours du temps. Et plus précisément, nous nous attacherons à étudier quels sont les types de ressources dont les gains sont les plus protecteurs et les pertes les plus délétères pour la santé des agriculteurs.

Pour développer notre propos, la première partie de ce manuscrit, construite autour de trois principaux chapitres, sera dédiée à la présentation de notre champ de recherche et de nos ancrages théoriques. Tout d'abord, nous amènerons le lecteur à découvrir le monde agricole et ses spécificités, son organisation et ses évolutions professionnelles, ses conditions de travail et les risques professionnels inhérents à ce secteur professionnel, ceci essentiellement du point de vue des recherches épidémiologiques existantes (chapitre 1). Ensuite, nous prolongerons notre propos en traitant des conceptions de la santé, et notamment de la santé psychologique, à travers les notions de bien-être et de mal-être. Par le biais du prisme des ressources, et plus spécifiquement de la théorie de la Conservation des Ressources (Hobfoll, 1989), nous décrirons comment celles-ci peuvent participer au développement et à la protection du bien-être, ou au contraire participer à l'installation du mal-être (chapitre 2). Puis, nous nous concentrerons sur l'étude de la souffrance psychique des agriculteurs et de ses manifestations, et nous rendrons également compte des contraintes et des facteurs de risques qui menacent leur équilibre psychique et physique (chapitre 3). Ces exposés seront achevés par la formulation de notre problématique et des postulats sur lesquels reposent notre travail de recherche (chapitre 4).

La seconde partie, de nature empirique, commencera par présenter la méthodologie de cette recherche, et plus précisément nous détaillerons la procédure utilisée pour recueillir nos données, la constitution de notre population de recherche et les instruments de mesure utilisés (chapitre 5). Les cinq chapitres suivants forment l'analyse des résultats de notre modèle de recherche. À travers une analyse préliminaire de nos données, nous observerons les différentes caractéristiques de nos participants à l'enquête transversale et nous tenterons de valider notre variable de santé multidimensionnelle, composée d'une part du bien-être et d'autre part du mal-être (chapitre 6). Ensuite, nous chercherons à saisir comment la dynamique des ressources (en termes de pertes, de menaces et de gains) contribue à prédire le passage du bien-être au mal-être, autrement dit l'état de santé à court-moyen terme (chapitre 7), et nous chercherons à définir leurs liens avec les caractéristiques socio-démographiques et l'environnement professionnel des agriculteurs (chapitre 8). Puis, dans une perspective longitudinale, notre intérêt se portera sur la prédiction du changement de santé au cours du temps (entre T1 et T2). Dans ce cadre, nous observerons de quelle manière la variation de l'état de santé à long terme est influencée par la dynamique des ressources (chapitre 9), et nous déterminerons si des divergences apparaissent sur ces variables en fonction des caractéristiques et de la situation professionnelle des agriculteurs (chapitre 10). Pour finir, nous discuterons de l'ensemble des résultats présentés et des limites relevées, nous développerons des axes de prévention pour la santé en milieu agricole, et nous conclurons en proposant des pistes pour de futures recherches (chapitre 11).



# PARTIE I - CADRE CONCEPTUEL





# Chapitre 1. Présentation du monde agricole : portrait, organisation et spécificités professionnelles

---

## 1. Introduction

Ce chapitre a pour vocation de donner une vue d'ensemble de la population agricole puisque celle-ci constitue une part de notre objet de recherche. Les agriculteurs font partie d'un groupe socioprofessionnel qui fait l'objet de peu d'investigations dans la recherche en psychologie, c'est pourquoi nous tenons à apporter des éléments d'information pour saisir la réalité des individus qui composent ce groupe professionnel à la composition hétérogène. Dans une certaine mesure, ce portrait sera plus précisément orienté vers les domaines de la culture céréalière et de l'élevage bovin qui correspondent aux catégories d'appartenance de notre échantillon d'étude.

Notre première partie s'attachera donc à définir ce qui représente un agriculteur, quelles sont les évolutions historiques et politiques auxquelles ce groupe a été confronté et comment cela a marqué une refonte de leur structure professionnelle et de l'organisation de leur activité. Et dans une seconde partie, nous nous pencherons sur les conditions de travail et leurs répercussions sur la santé : quelles sont les contraintes inhérentes à l'activité agricole, quels sont les risques biologiques, chimiques, physiques et organisationnels auxquels sont exposés les salariés et exploitants en agriculture. En outre, à travers l'étude des risques pour la santé psychique, nous aborderons la question de ces manifestations, notamment à travers la recension du phénomène de suicide qui semble toucher une part importante de ces travailleurs. Et enfin, nous traiterons de disparités relatives à la prise en charge de la santé des exploitants.

## 2. Population, histoire et organisation

### 2.1. Qu'est-ce qu'un agriculteur ?

Avant de faire une présentation de la réalité du monde agricole ou plutôt des mondes agricoles, il convient de faire le point et de se mettre d'accord sur ce que recouvre

l'appellation agriculteur. Apporter une définition claire et précise de ce terme est loin d'être chose aisée puisque ses limites ne sont pas les mêmes selon les différents organismes qui fournissent des données chiffrées sur cette population.

D'un point de vue global, l'agriculteur « est une personne qui, avec des outils, procède à la mise en culture de la terre et/ou à l'élevage d'animaux à des fins de productions » (Wikipédia, 2014). Mais l'agriculture recèle une diversité d'emplois. Le Service de la statistique et de la Prospective du Ministère de l'Agriculture (SSP) définit la population active agricole comme toutes les personnes exerçant à temps plein ou à temps partiel sur une exploitation agricole, et catégorise les personnes qui travaillent (Gambino, Laisney & Vert, 2012; Hervieu & Purseigle, 2013) :

- ❖ de façon permanente :
  - les chefs d'exploitations (personnes qui gèrent l'exploitation);
  - les personnes coexploitantes ou associées exploitantes (co-dirigent la structure);
  - les conjoints (non coexploitants);
  - les aides familiaux (les membres de la famille travaillant sur l'exploitation);
  - salariés permanents (qui ne font pas partie de la cellule familiale);
- ❖ ou de façon ponctuelle durant l'année :
  - comme les salariés saisonniers ou occasionnels.

En 2010, il était répertorié 970 000 personnes ayant une activité permanente (à temps partiel ou complet) sur une exploitation agricole, la plus grande part étant constituée des chefs d'exploitation et des coexploitants/associés (cf. figure 1) (Giroux, 2011).

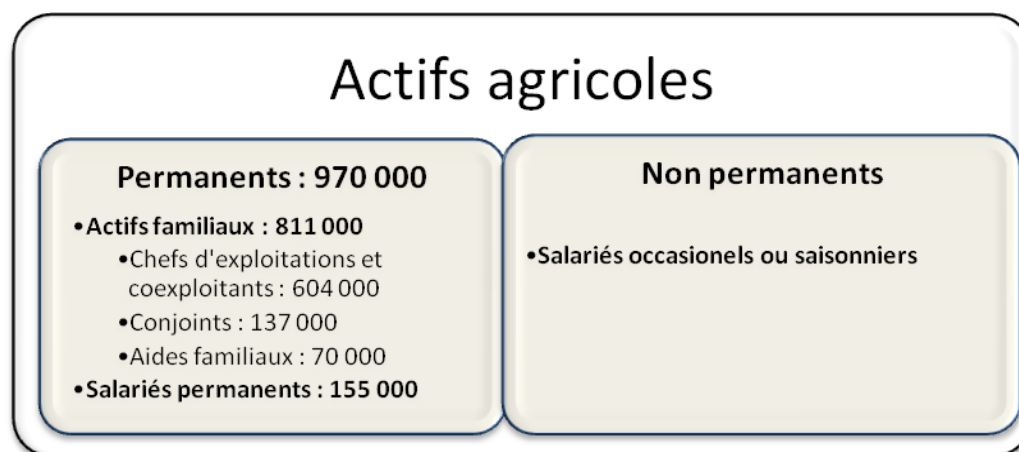


Figure 1. Représentation schématique et répartition des différentes catégories d'actifs agricoles

Source : chiffres tirés de Giroux (2011)

Par ailleurs, les données que fournit la SSP délimitent le secteur de l'agriculture à l'élevage et à la culture dans leur globalité, et non les domaines relevant de la sylviculture, de la pêche, de l'aquaculture, des services agricoles, *etc.* (Gambino et al., 2012 ; Hervieu & Purseigle, 2013). Voilà pourquoi il est difficile de comparer les études statistiques s'intéressant à la population agricole. Dans le cas de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), celui-ci recense les travailleurs agricoles dans une définition plus étendue de ce domaine, comprenant les cultures, l'élevage, la chasse, la pêche et la sylviculture, et permet grâce à la nomenclature des activités professionnelles française de séparer « l'activité agricole (exploitation des ressources naturelles en vue de la production des divers produits de la culture et de l'élevage), la sylviculture et l'activité de pêche » (INSEE, n.d.), mais il ne s'intéresse qu'aux individus qui déclarent exercer cette profession à titre principal (Gambino et al., 2012 ; Hervieu & Purseigle, 2013). Pour la Mutualité Sociale Agricole (MSA), la population agricole est constituée de ses adhérents qui peuvent être des salariés, des exploitants, des conjoints, des aides familiaux, mais aussi des inactifs (personnes invalides ou retraitées), et son champ comprend, en plus de la culture et de l'élevage, la pêche, l'aquaculture, les exploitations forestières, les entreprises de services, entre autres (Gambino et al., 2012 ; Hervieu & Purseigle, 2013).

De la même manière, les définitions des exploitations agricoles divergent, mais, globalement, pour les organismes désignés ci-dessus, ces exploitations sont dites professionnelles lorsqu'elles répondent à des critères bien particuliers, comme devoir servir à une activité de production agricole, ou bien maintenir des terres dans de bonnes conditions, et elles doivent représenter au moins une certaine surface (« soit 1 hectare de surface agricole utilisée, soit 20 ares de cultures spécialisées, soit une production supérieure à un seuil (1 vache ou 6 brebis mères... ») et devant avoir une gestion indépendante (Agreste, n. d.).

## 2.2. Une population agricole en déclin

Nous assistons à la baisse du nombre d'actifs dans le monde agricole depuis de nombreuses années. Au début du XX<sup>ème</sup> siècle, ils étaient cinq millions à être agriculteurs, la population agricole comptait à elle seule la moitié de la population active française. En 2010, les actifs agricoles n'en représentent plus que 2% (Hervieu & Purseigle, 2013 ; Lefebvre, 2010). Les chiffres entre 1988 et 2010 sont assez parlants puisque l'on observe une perte effective de la moitié de cette population dans cette période, soit environ un million de travailleurs (cf. tableau 1). Le secteur agricole est celui qui a été le plus victime de la diminution de ses effectifs (Hervieu & Purseigle, 2013).

Tableau 1. Évolution de la population active agricole entre 1988 et 2010.

	<b>Total</b>	<b>Chefs d'exploitation et co- exploitants</b>	<b>Conjoints (non coexploitants)</b>	<b>Autres membres de la famille</b>	<b>Salariés permanents</b>
<b>Nombre de personnes</b>					
1988	2 038 595	1 088 731	525 825	262 742	161 297
2000	1 319 210	763 953	247 965	143 055	164 237
2010	966 312	603 899	137 311	70 154	154 978
<b>Evolutions annuelles en %</b>					
2000/1988	- 3,6	- 2,9	- 6,1	- 4,9	0,2
2010/2000	- 3,1	- 2,3	- 5,7	- 6,9	- 0,6

Source : Maurice Desriers, SSP, Ministère de l'Agriculture (2012), reproduit par Hervieu & Purseigle (2013)

Ceux qui subissent largement cette baisse sont les actifs familiaux (aides familiales et conjoints non coexploitants) qui enregistrent depuis le début du XXI<sup>ème</sup> siècle, une érosion de l'ordre respectivement de 5,7 et 6,9%. Dans le cas des conjoints, l'évolution du travail et de la cellule familiale peut expliquer ce changement puisqu'un grand nombre de conjoints d'exploitants exerce une activité professionnelle différente et travaille maintenant à l'extérieur de la structure. Pour les aides familiaux, ceux-ci ont soit quitté l'exploitation, soit acquis un statut d'exploitant ou de salarié permanent (Hervieu & Purseigle, 2013). Quant aux exploitants, eux aussi font face à cette dégradation de leur présence. Seul le nombre de salariés permanents semble continuer de rester stable ces vingt dernières années.

Suivant la même logique, on assiste aussi à une baisse du nombre d'exploitations, diminution de l'ordre de 35% entre 1988 et 2000, puis de 26% entre 2000 et 2010. Cette

situation n'est guère une exception française puisque l'on retrouve les mêmes évolutions dans l'Union Européenne, soit 24% de moins en Italie, 23% en Espagne, 29% aux Pays-Bas et 36% en Allemagne (Hervieu & Purseigle, 2013).

Le nombre d'installations (création/reprise d'exploitation agricole) depuis le début des années 2000 arrive à un niveau « historiquement bas » (Lefebvre, 2010, p. 417). Ce nombre passe de 25 000 dans les années 1980 à 20 000 dans les années 1990, et enfin à partir de 2000, il n'y a plus que 16 000 nouvelles installations par an. Ce carrefour de l'an 2000 s'explique par un manque de surface disponible à l'installation. Les départs à la retraite sont moins nombreux car, en cette année 2000, la population éligible à l'âge de la retraite est réduite, elle correspond à la faible proportion de personnes qui sont nées pendant la seconde guerre mondiale. Par conséquent, puisqu'il y a moins de départs, cela a pour effet un manque de terres disponibles et donc conduisent à des installations plus réduites. Les années suivantes auraient pu être plus favorables puisqu'elles coïncidaient avec l'âge de départ à la retraite des baby-boomers, or ces départs ne se firent que progressivement. De plus, la tendance à l'augmentation des surfaces agricoles ces dernières années entraîne par là-même une forte concurrence entre agriculteurs déjà installés et ceux candidats à l'installation. La demande de terres disponibles est forte mais celles-ci sont difficiles à obtenir, ce qui se traduit par une baisse des installations mais cela n'est pas le signe d'un manque de vocations dans l'agriculture (Gambino et al., 2012 ; Lefebvre, 2010). Le nombre de départs est donc largement plus important que celui des installations, soit deux départs pour une installation, ce qui ne favorise pas le renouvellement des générations. Pour les chefs d'exploitation, les prévisions vont toujours dans le sens d'une diminution de leur représentation, puisqu'ils constitueraient une baisse de l'ordre de 10 000 personnes chaque année, pour ne plus atteindre finalement qu'une population qui se situerait entre 300 000 et 350 000 individus en 2020, soit une perte de la moitié des chefs d'exploitation en dix ans (Gambino et al., 2012 ; Lefebvre, 2010).

Les motifs de départs sont généralement la retraite ou les départs précoces (avant 55 ans). Ces derniers représentaient 40% des départs totaux en 2000, et pour la moitié les raisons invoquées touchaient à la pénibilité du travail, à des revenus jugés insuffisants, à des difficultés relationnelles avec ses associés ou à des problèmes de santé. Moins de 10% de ces départs sont réellement dus à la volonté d'exercer une autre profession (Gambino et al., 2012).

Le déclin de la population agricole peut aussi se comprendre au travers des différentes mutations structurelles de ce secteur et des évolutions politiques qui ont marqué ces soixante-dix dernières années.

## **2.3. Transformation de l'agriculture française au XX<sup>ème</sup> siècle et construction des politiques agricoles**

### **2.3.1. Les Trente glorieuses et la modernisation agricole**

La baisse des actifs agricoles évoquée précédemment s'explique en grande partie par les politiques de modernisation menées après la Seconde Guerre Mondiale. Avant 1950, les exploitations agricoles étaient davantage une affaire familiale, les travaux agricoles, manuels, ayant majoritairement vocation à nourrir la famille et les bêtes. Les productions intégraient de multiples types de cultures et d'élevages. Mais l'après-guerre transforma cette forme d'organisation. Pour répondre aux besoins alimentaires liés à la pénurie de denrées, de nouvelles politiques publiques furent engagées pour transformer et moderniser l'agriculture, les objectifs étant non seulement de nourrir la population française mais aussi de pouvoir exporter ces matières premières, permettant le développement de l'industrie agro-alimentaire et du commerce extérieur international (Gambino et al., 2012 ; Hervieu & Purseigle, 2013). C'est ce que Hervieu & Purseigle (2013, p. 147) illustrent en qualifiant cette métamorphose comme « le passage de l'état de paysan à celui du métier d'agriculteur » :

En même temps que l'objectif d'assurer la subsistance la plus autarcique possible du groupe familial s'effaçait, la terre [...] se déracinait. On remembra les parcelles, on remania les cadastres. Le capital foncier se fluidifiait et la notion de propriété de la terre tendit à devenir de plus en plus abstraite, jusqu'à constituer un élément parmi d'autre dans une stratégie financière (Hervieu & Purseigle, 2013, p. 147).

On y voit le développement d'un système de formation agricole mais aussi de la recherche agricole. On voit aussi se créer un régime d'assurance maladie et retraite pour les travailleurs agricoles (Miquel, 2001). Sur le terrain, la modernisation de l'agriculture s'effectue par le développement de nouveaux outils de production, la mécanisation et la motorisation appliquées à la culture de la terre (moissonneuses-batteuses, semoirs, *etc.*) mais aussi à l'élevage (mécanisation des installations, de l'alimentation, de la traite des animaux, *etc.*) permettant de réduire la main-d'œuvre familiale nécessaire à ces travaux (Gambino et al., 2012). À cela, s'ajoutent les progrès réalisés dans le domaine chimique qui permettent de libéraliser le recours aux pesticides, engrais et autres produits antibiotiques accroissant le développement des cultures et de la production animale (Gambino et al., 2012 ; Michel-Guillou, 2010).

Avec l'entrée du traité de Rome en 1957, puis de la Politique Agricole Commune en 1962, la France et les autres pays s'engagent dans la construction de l'espace Européen, et notamment sur les questions qui ont trait au commerce et au marché agricole commun. Le but était de garantir « des prix rémunérateurs pour les principaux produits [...] afin

d'assurer des débouchés aux agriculteurs européens et de maintenir leurs revenus dans un contexte de concurrence internationale (les prix européens étant supérieurs aux cours mondiaux) » (Groupe PAC 2013, 2011, p. 13). Cette politique agricole commune se définissait par des principes reposant sur « la libre circulation des produits agricoles » au sein de l'espace de la Communauté Européenne, sur la « préférence communautaire » (tarifs douaniers rendant les marchandises importées plus coûteuses que celles issues de l'intérieur), un système de garantie et de soutien des prix, et enfin sur la « solidarité financière » entre les pays de la communauté (Verhertbruggen, 1993, p. 7). D'un point de vue global, les objectifs de cette politique semblent atteints pour ses principaux bénéficiaires : « le revenu des agriculteurs augmente, les paysans investissent et les effets de la PAC se font sentir. La productivité par travailleur progresse rapidement du fait de l'augmentation des rendements et de la surface des exploitations. » (Groupe PAC 2013, 2011, p. 17). On voit aussi apparaître une spécialisation des productions, notamment une différenciation entre la culture et l'élevage. Mais le développement des structures, et notamment de leur superficie, va entraîner la disparition de nombreuses exploitations qui n'auront pas été en mesure de suivre cette évolution car elles n'avaient pas les capacités nécessaires pour ces investissements (Droz, Miéville-Ott, Jacques-Jouvenot, & Lafleur, 2014 ; Gambino et al., 2012). On assiste à un phénomène de concurrence entre agriculteurs, chacun cherchant à s'agrandir pour augmenter ses rendements, et ce aux dépens des plus modestes exploitations (Lémery, 2003 ; Michel-Guillou, 2010). C'est à cette période que se développe un modèle d'exploitation qui fit passer le paysan et sa ferme familiale à un agriculteur exploitant, entrepreneur d'une société complexe et technique mais qui reste tout de même sur une gestion d'ordre familiale, reposant sur le travail de deux personnes, que ce soit entre père et fils ou entre conjoints. Ce changement politique et idéologique de l'identité agricole a pu s'opérer grâce à un mouvement fort des organisations professionnelles. À cette époque, c'est la majorité des syndicats professionnels, notamment le syndicat historique de la FNSEA (Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles) et les jeunes agriculteurs (la Jeunesse Agricole Chrétienne), et des agriculteurs qui sont unis à travers la vision de ce modèle productiviste et économique.

### **2.3.2. Crises agricoles et ruptures politiques**

À partir des années 1970 se dessine une crise liée à la surproduction, en ce qui concerne les principales denrées agricoles (lait, céréales, viande bovine, sucre, *etc.*), mais aussi à un niveau de consommation qui n'arrive pas à suivre ce rythme (Alphandéry, Bitoun, & Dupont, 1989 ; Groupe PAC 2013, 2011). Les excédents sont stockés et les exportations sont soutenues par des subventions qui représentent une dépense considérable

pour le budget agricole européen. En 1984, afin de pallier à cette situation, entre en vigueur une politique des quotas laitiers, mesure qui sera ensuite aussi appliquée au secteur des céréales. Le but de cette action est de fixer un seuil maximal de production au-delà duquel le prix diminue largement s'il est dépassé. Des aides incitatives sont proposées pour favoriser la cessation d'activité des agriculteurs proches de la retraite, ainsi que le gel d'une partie des terres devenant alors terrains de jachère. À cela s'ajoute des difficultés politiques internationales : les Etats-Unis accusent l'Europe de faire preuve d'un trop grand protectionnisme et poussent vers un abaissement des prix de production (Groupe PAC 2013, 2011). L'unité de la profession semble se déliter face à cette crise de la PAC. Une partie des syndicats, la Confédération paysanne et plus tard la Coordination Rurale, commence à remettre en question les lignes politiques défendues par la FNSEA et la vision productiviste de la PAC, et souhaitent se démarquer en prônant une autre agriculture (Droz et al., 2014).

C'est ce qui inaugure, en 1992, la réforme de la PAC (réforme Mc Sharry) qui va induire un changement dans la politique de soutien des revenus aux agriculteurs en passant d'une politique de garantie des prix à celle des aides directes. Avant cette date, les soutiens étaient basés sur la politique des prix garantis, autrement dit, les agriculteurs bénéficiaient de la garantie de vendre leurs produits à un prix qui leur assuraient une certaine rémunération : si les prix enregistraient une baisse et passaient en dessous d'un certain seuil (le seuil d'intervention), l'Etat intervenait en rachetant la production. Lors de cette réforme, ce prix d'intervention est abaissé, et afin de pallier à la baisse des prix que les marchés allaient enregistrer pour permettre à l'Europe de se rapprocher des prix internationaux, l'Etat met en place un système d'aides directes, une aide directement versée aux producteurs en fonction des cultures réalisées et du nombre de bovins des exploitations. C'est d'ailleurs cette transformation dans la forme des subventions qui va entraîner de nombreuses tâches administratives liées à la demande des aides directes pour chaque agriculteur. De plus, cette politique, voulant enrayer la surproduction, reconduit alors le gel des terres (Groupe PAC 2013, 2011). Cette politique des aides directes rencontre des critiques, notamment parce que « la baisse des prix agricoles compensée par une aide au producteur peut inciter un acheteur (collecteur, transformateur...) à baisser davantage le prix ce qui pose la question de la répartition des marges et de la valeur ajoutée de la filière » (Groupe PAC 2013, 2011, p. 43). La réforme de l'Agenda 2000 renforce les mesures prises précédemment, les prix garantis enregistrent de nouvelles baisses mais ils ne seront compensés que par des aides directes partielles (Droz et al., 2014). On voit aussi se dessiner des éléments sur le développement durable liés aux préoccupations de la société sur l'environnement et répondant aux crises majeures qui ont touché l'agriculture : l'utilisation abondante des pesticides, les crises sanitaires des années 1990 et 2000 (crise de la vache folle, fièvre aphteuse, *etc.*). L'opinion publique et les responsables politiques



montraient alors du doigt les résultats des pratiques agricoles intensives et demandaient alors une plus grande transparence sur les procédés de fabrication et la qualité des produits (Michel-Guillou, 2010). Ces accusations furent vécues de manière violente par les agriculteurs, révélant un certain malaise dans la profession. Cela entraîna pour certains un mouvement de réflexion vers de nouvelles pratiques et des nouveaux modes de consommation plus directs entre les producteurs et les consommateurs. Ces idées venaient de collectifs proches des mouvements défendant l'agriculture biologique et luttant contre la mondialisation (Dubuisson-Quellier & Giraud, 2010).

En 2003 intervient une réforme majeure. Tout d'abord, les aides compensatoires reposent sur la notion d'aides « découplées », cela reste un soutien au revenu mais indépendant de la production. Ces aides sont attribuées sous forme de Droit à Paiement Unique (DPU) : chaque agriculteur se verra verser une aide correspondante à une référence historique individuelle (reposant sur le calcul d'un montant moyen des aides qu'il aura perçues en 2000, 2001 et 2002). Cette aide est relative à la surface de l'exploitation, correspondant à un DPU versé par hectare. Et ce, indépendamment de ce que fait l'agriculteur de ces terres, même s'il n'y fait aucune production (cela est toutefois soumis à certaines règles environnementales, de santé publique et de bien-être animal) (Groupe PAC 2013, 2011). La PAC est scindée en deux piliers : le premier concerne les soutiens à la production et aux marchés, le deuxième concerne les soutiens aux mesures environnementales et le développement rural. Toutefois, le budget alloué au deuxième pilier ne représente que 26% du budget la PAC contre 74% pour le premier pilier, même si un transfert des financements peut s'opérer entre les deux (Groupe PAC 2013, 2011). La réforme de 2008, dite « Bilan de santé », va renforcer ce système d'aides découplées, mais allouer aussi un soutien à certaines productions fragilisées. Enfin, elle augmentera aussi le transfert des fonds entre le premier et le second pilier de la PAC. De plus, il a été décidé la suppression des quotas laitiers en 2015.

### **2.3.3. La Politique Agricole Commune et les inégalités**

Ces réformes depuis 1992 ont entraîné de nombreuses disparités à de nombreux niveaux, que ce soit pour certains secteurs géographiques, pour les filières de production et pour les différentes exploitations entre elles. Certaines régions ont bénéficié de plus de soutien car elles sont spécialisées dans la production de certains éléments plus valorisés, notamment celles qui sont orientées dans les grandes cultures, en comparaison d'autres régions plus développées dans le secteur herbager ou dans le maraîchage, « entraînant une certaine géographie des aides » (Groupe PAC 2013, 2011, p. 45). Parmi les filières les plus subventionnées, on retrouve d'ailleurs les grandes cultures (céréales, oléagineux, betteraves,...) et les « gros bovins », les aides étant croissantes avec la surface de

l'exploitation et le nombre de bêtes, alors que d'autres productions comme les fruits et légumes, les vaches laitières à l'herbe ou la viticulture ont bénéficié d'un moindre support (Groupe PAC 2013, 2011 ; OCDE, 2011). Parmi les agriculteurs, nous retrouvons cette disparité de dotation : les 16% des exploitations les moins subventionnées reçoivent moins de 1 000 euros alors qu'à l'opposé les 20% d'exploitations les mieux dotées reçoivent 57% des aides directes (premier pilier). En prenant en compte l'ensemble des aides (premier et deuxième piliers), ces exploitations reçoivent 47% des aides, le deuxième pilier de la PAC permettant de procéder à effet de redistribution en prenant en compte certains facteurs environnementaux (Gambino et al., 2012). Cette redistribution est notamment possible grâce à l'introduction de la réforme de 2008 qui a permis de réduire dans une certaine mesure les inégalités, la France choisissant de redonner une partie des aides destinées aux grandes cultures vers les secteurs de l'élevage à l'herbe et à la montagne (Groupe PAC 2013, 2011).

#### **2.3.4. Quelle politique agricole après 2014 ?**

La PAC 2014-2020 a pour ambition de rééquilibrer les aides entre tous les pays de l'Union Européenne pour enrayer les disparités. Les DPU et les références historiques sont abandonnées, puisque baser les aides sur des montants alloués entre 2000 et 2002 devient obsolète. Ils sont remplacés par les Droits à Paiement de Base (DPB) qui reposent sur une indemnisation de la surface agricole de l'exploitation. Ces montants d'aides à l'hectare seront cette fois uniformisés selon les régions, et les premiers hectares (52 en France) sont survalorisés (surprimés) afin de permettre une meilleure indemnisation des petites et moyennes exploitations. Les états pourront toujours indemniser certaines productions. De plus, les aides directes seront versées aux seuls agriculteurs actifs et non plus à certains organismes pratiquant des activités telles que les aéroports, les terrains de sport et de golf, les sociétés de chemin de fer, *etc.* Enfin, une partie des aides du premier pilier dites « paiement vert » viennent s'ajouter aux mesures de conditionnalité des bonnes pratiques environnementales déjà existantes du second pilier, qui, lui, observe peu de modifications. Et, comme déjà prévu, les quotas laitiers sont arrêtés le 1<sup>er</sup> avril 2015 (CAPeye, 2014 ; Delest, 2013 ; Toute l'Europe, 2013).

Cette libération des quotas dans la production laitière répondait au souhait de la Commission européenne qui entendait répondre à l'accroissement de la demande mondiale en renforçant la performance de la production laitière. Le postulat était donc « d'ouvrir le marché du lait à la concurrence pour favoriser les exportations européennes » (Toute l'Europe, 2016, paragr. 9). Effectivement, le volume de la production européenne laitière s'est largement intensifié pour aboutir à « une crise de surproduction », ce qui a eu pour conséquence une diminution des prix (Toute l'Europe, 2016, paragr. 11). Certains éleveurs

se sont alors vu recevoir une rémunération inférieure aux coûts de leur production. L'embargo russe sur les produits agroalimentaires et une diminution de la demande de la Chine ont été également des facteurs d'influence dans l'apparition de cette crise, en participant au ralentissement de la demande mondiale (Plein Champ, 2016). Le contexte de la crise a amené une nouvelle fois les éleveurs français à s'élever contre les pratiques d'achat des industries agroalimentaires. Ces dernières ne rémunèrent pas assez les agriculteurs avec lesquels elles sont en contrats et auxquels elles achètent leur volume de lait, allant parfois même jusqu'à payer un prix en dessous des coûts de production, afin de pouvoir se garantir une certaine marge financière. Pour enrayer cette nouvelle crise agricole et stabiliser le marché du lait, l'Union Européenne a mis en place en 2016-2017 des aides financières, parfois complétées par un soutien des Etats membres, pour inciter les éleveurs européens à diminuer temporairement leur production. Cette mesure de réduction, avec la participation de tous les pays concernés, semble pour le moment fournir une certaine stabilité puisque le prix du lait est en augmentation (Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 2017).

## **2.4. L'exploitation agricole d'aujourd'hui**

### **2.4.1. Organisation du travail et rapport au temps**

Les agriculteurs ont un mode d'organisation de travail qui les rend bien souvent différents des autres populations dans leur rapport au temps libre et aux vacances. En effet, ce sont eux qui partent le moins en vacances : 38% contre 65% pour le reste des français en 2004 (Hervieu & Purseigle, 2013 ; Laisney, 2010). Bien que ce taux de congés soit en augmentation ces dernières années, la durée de leur repos est aussi plus courte, puisqu'ils partent en moyenne dix jours dans l'année contre vingt pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprises et dix-huit pour les ouvriers (Laisney, 2010). Par ailleurs, le temps passé à travailler est également contraignant et largement plus élevé qu'ailleurs, représentant 56 heures hebdomadaires contre 52 heures pour les commerçants, artisans et chefs d'entreprises, et 42 heures pour les cadres. De plus, l'organisation des activités peut aussi être modifiée d'une semaine sur l'autre, et/ou amener l'agriculteur à travailler le weekend (Laisney, 2010), et le travail dominical concerne 56% d'entre eux (Gambino et al., 2012). De nombreux agriculteurs évoquent la volonté de se rapprocher du rythme des 35 heures dont bénéficient les travailleurs français. En cela, ils formulent le souhait de pouvoir avoir des activités de loisirs ou du temps libre qui leur permettrait de profiter de leur famille, de leur conjoint, enfants ou amis avec lesquels ils sont parfois en décalage lorsque ceux-ci ne font pas partie du milieu agricole, limitant aussi l'insertion au sein

d'autres réseaux d'échange extra-professionnels (Hervieu & Purseigle, 2013 ; Laisney, 2010 ; Lenoir & Ramboarison-Lalao, 2014 ; Prével, 2008).

#### **2.4.2. L'exploitation agricole : du modèle familial à la multiplicité des structures agricoles**

À quoi ressemble une exploitation de nos jours ? Repose-t-elle toujours sur le modèle familial ?

Globalement, l'exploitation peut prendre différentes formes, soit une forme individuelle où l'agriculteur est seul responsable, soit un type sociétaire qui peut se décliner en plusieurs statuts juridiques, entre autres en Groupement Agricoles d'Exploitation en Commun (GAEC), en Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée (EARL) et en Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL). Ces multiples statuts qui existent, pour le type individuel ou sociétaire, voient leurs différences résider dans le régime d'imposition, les régimes sociaux et les aides dont ils peuvent bénéficier. Parmi ces sociétés, les associations sont multiples et font appel pour certaines à des individus qui n'ont aucun lien de filiation. Pour d'autres, elles relèvent d'une composante familiale, que ce soit entre conjoints ou entre membres de différentes générations. Ces formes sociétaires sont en constante augmentation et représentent 29,7% des exploitations en France, cumulant à elles seules 56,7% de la surface agricole (Gambino et al., 2012). Leur effectif est d'ailleurs dominant dès lors qu'on ne prend en compte que les moyennes et grandes exploitations (Rémy, 2013).

Le modèle de l'exploitation familiale défendu dans les années 1960 lors de l'époque de la modernisation fait place aujourd'hui à une réalité où différents types de structures sociales et économiques coexistent, « le paradigme du métier stable, unifié dans lequel on s'engageait pour la vie et que le fils reprendrait à son tour à la suite du père s'applique de moins en moins dans le monde agricole » (Hervieu & Purseigle, 2013, p. 269). La famille, ses membres en dehors du chef d'exploitation et du conjoint quand il est coexploitant, devient de moins en moins présente, « elle ne contribue plus que pour 12% à l'activité des exploitations contre 19% en 2000. Nombre de conjoints non coexploitants n'y participent pas du tout » (Giroux, 2011, p. 1). En revanche, nous observons un large recours à une main-d'œuvre salariale pour y pallier (Rémy, 2013). Tout ceci ne signifie pas nécessairement la fin d'une agriculture familiale, mais celle-ci laisse petit à petit plus de place à une exploitation entrepreneuriale avec de multiples formes de travail, laissant place à métier où l'on doit maîtriser des qualités de plus en plus diversifiées de gestion, d'administratif, de technique et de relationnel (Gambino et al., 2012).

Le secteur agricole a longtemps été dans une logique de transmission familiale et d'hermétisme aux autres groupes sociaux. Il le reste encore pour large part, puisque 85%

des agriculteurs sont issus d'un père agriculteur et la probabilité de choisir un conjoint issu du même milieu professionnel est 2,4 fois plus importante en agriculture que dans les autres groupes socioprofessionnels. Toutefois, une autre logique d'ouverture sociale dans le choix des conjoints semble peu à peu se dessiner, faisant apparaître des disparités selon les secteurs de production. En effet, les exploitations peu spécialisées ou soumises à une astreinte (comme la polyculture-élevage, l'élevage laitier) sont celles où l'on trouve deux conjoints issus de l'agriculture (Dubuisson-Quellier & Giraud, 2010 ; Giraud & Rémy, 2008 ; Hervieu & Purseigle, 2013). Dans celles-ci, les conjointes seront vues comme « des collaboratrices dans une vie familiale centrée sur le travail », alors que les plus spécialisés, comme les secteurs céréaliers, auront plus souvent une conjointe ne venant pas de l'agriculture, « elle sera la partenaire dans une vie familiale qui ne se confondra pas avec celle de l'exploitation » (Giraud & Rémy, 2008, p. 21). Ces derniers secteurs sont donc plus perméables aux autres groupes sociaux, ce qui favorise un mode vie moins centré sur le travail, « l'exploitation n'est désormais plus le centre mais une de ses dimensions » (Dubuisson-Quellier & Giraud, 2010, p. 119).

Le célibat en agriculture est une réalité qui touche une large part de cette population, puisque l'enquête « Formation et qualification professionnelle » (FQP, 2003, citée par Giraud, 2013) révèle que le phénomène atteint 22,1% des agriculteurs exploitants, faisant alors partie des trois catégories les plus touchées avec les employés (26,3%) et les ouvriers agricoles (33,9%) (Giraud, 2013). Certes, les agriculteurs exploitants se marient de façon plus précoce que le reste de la population française mais un plus grand nombre reste célibataire avec l'avancée de l'âge (Giraud, 2013 ; Hervieu & Purseigle, 2013). Mais, si l'on regard plus finement ces chiffres, il apparaît que le taux de célibat est assez hétérogène dans l'agriculture. Et ce taux varie notamment en fonction de la dimension économique de l'exploitation : les agriculteurs exploitants sont le groupe le moins touché par le célibat définitif parmi les agriculteurs, mais aussi par rapport au reste de la société. À l'inverse, ce sont les exploitants de petites et moyennes structures qui sont le plus victimes de célibat, et ce même en comparaison du reste de la population (Giraud, 2013 ; Hervieu & Purseigle, 2013). La dimension familiale est alors une raison évoquée par l'auteur, qui explique que l'imbrication entre la sphère professionnelle et familiale peut être un frein pour le conjoint lorsque celui-ci s'engage dans une relation avec un agriculteur. Ce conjoint ne recherche pas nécessairement une proximité avec la famille. Pourtant, être en couple avec un agriculteur implique parfois de partager le lieu de travail et/ou le lieu de vie (notamment dans les exploitations d'élevage) avec la famille, les beaux-parents généralement (Giraud, 2013 ; Hervieu & Purseigle, 2013). À cet égard, Giraud (2013) rappelle qu'en 2000, 50,1% des exploitants qui se trouvent dans cette situation, à savoir partager leur lieu professionnel et/ou leur lieu de vie avec un de leur parents, se trouvent être célibataires contre 11,8% pour les autres exploitants. Le taux de célibat est d'autant

plus important lorsque l'agriculteur cumule conjointement la cohabitation familiale dans les deux sphères.

Les conclusions que l'on peut porter sur la description des agriculteurs vont dans le sens d'un groupe socioprofessionnel très hétérogène ayant des activités et des identités disparates.

[Les agriculteurs] font de moins en moins le même métier, n'ont pas les mêmes sources de revenus, ni le même rapport au travail ou à la famille. D'un côté se renforce une agriculture de firme, de l'autre se maintient une agriculture familiale. Entre ces deux extrêmes prolifèrent les situations intermédiaires, empruntant plus ou moins l'un à l'autre. Les frontières de l'activité agricole bougent sans cesse (Gambino et al., 2012, p. 100).

Le portrait de cette population a permis de mettre en lumière les différentes caractéristiques des agriculteurs, des différents statuts et domaines professionnels, mais surtout de montrer les évolutions politiques et structurelles qui ont bercé leur métier, et qui ont amené à une redéfinition de leurs conditions de travail et de la norme du modèle familial dans les structures agricoles. La partie suivante tâchera de présenter les contraintes que l'activité professionnelle agricole comporte à travers les risques qui y sont afférents. Quels sont donc les éléments du travail qui peuvent porter atteintes à leur santé physique et psychologique ? Leur santé est-elle dégradée et quelles en sont les manifestations ?

## 3. Conditions de travail et risques professionnels en agriculture

### 3.1. Risques et santé physique

#### 3.1.1. Accidents de travail et maladies professionnelles

Le secteur de l'agriculture est un des plus dangereux pour la sécurité et la santé des travailleurs dans le monde (Bureau International du Travail, 2000). L'Organisation Internationale du Travail estime à 170 000 le nombre de personnes tuées chaque année, représentant une part deux fois plus importante que dans les autres secteurs (Bureau International du Travail, 2003). Au niveau européen, les secteurs de l'agriculture, de la chasse et des espaces forestiers représentent les domaines d'activité recensant le plus d'accidents du travail avec l'industrie manufacturière et la construction (Eurostat, 2010).

Encore une fois, ces éléments sont difficiles à interpréter en raison des différences pouvant exister entre les hommes et les femmes et selon les secteurs d'activité.

Tableau 2. Comparaison des risques professionnels agricoles entre salariés et non salariés et selon le sexe en 2003

Taux	Salariées femmes	Salariés hommes	Non-salariées femmes	Non-salariés hommes
<b>Accident du travail /1000</b>	19,3	47,05	33	76,46
<b>Maladie professionnelle /1000</b>	2,15	1,33	2,43	1,77
<b>Accident du travail mortel /100 000</b>	1,1	7,6	5,2	23

Source : Jacques-Jouvenot & Laplante (2009), p.110

Globalement, parmi tous les secteurs agricoles confondus, nous observons dans le tableau 2 que les non-salariés sont davantage exposés aux accidents du travail (tous sexes confondus : 109,46/1000 contre 66,35/1000 pour les salariés) et aux maladies professionnelles (tous sexes confondus : 4,2/1000 contre 3,48/1000 pour les salariés).

Les femmes sont plus victimes de maladies professionnelles (2,15/1000 pour les femmes salariées et 2,43/1000 pour les femmes non-salariées, contre 1,33/1000 pour les salariés hommes et 1,77/1000 pour les non-salariés hommes) alors que les hommes sont plus touchés par les accidents du travail (47,05/1000 pour les hommes salariés et 76,46/1000 pour les hommes non-salariés, contre 19,3/1000 pour les salariées femmes et 33/1000 pour les non-salariées femmes), ce qui est retrouvé dans le cas des accidents du travail mortels (7,06/1000 pour les hommes salariés et 23/1000 pour les hommes non-salariés, contre 1,1/1000 pour les salariées femmes et 5,2/1000 pour les non-salariées femmes).

Les types de tâches effectuées sont en partie responsables de ces différences mais elles sont aussi expliquées par une perception différente : le déni des risques est propre aux hommes, alors que les femmes se préoccupent plus de la santé, de sa prise en charge et de sa prévention, jouant d'ailleurs un rôle clé dans ce domaine auprès des hommes de la famille (Gambino et al., 2012 ; Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009). En 2003, les accidents du travail mortels ont un taux plus élevé chez les non-salariés que chez les professionnels du secteur du BTP (Bâtiment et Travaux Publics), considéré pourtant comme un secteur à haut risque (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009), quoique ceux-ci comme les accidents (non mortels) tendent à se stabiliser ces dernières années (Gambino et

al., 2012). Les accidents du travail mortels surviennent essentiellement dans la filière de l'élevage bovin, et surtout laitier, liés en grande partie au travail avec les animaux mais aussi à l'utilisation de matériel agricole (Gambino et al., 2012).

Les maladies professionnelles sont représentées à 93% par les troubles musculosquelettiques (TMS) pour la période 2009-2013 (96% pour les salariés et 87% pour les exploitants) (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole-CCMSA, 2017). Les TMS recouvrent un large éventail de pathologies qui affectent le système ostéo-articulaire, des muscles et des tissus conjonctifs. Les principaux dommages sont alors tendineux, vasculaires, nerveux, musculaires, et peuvent se retrouver au niveau du membre supérieur, inférieur ou du dos. Ils se présentent généralement sous la forme d'une douleur chronique, souvent conjuguée à gêne fonctionnelle qui peut devenir invalidante (Lanfranchi & Duveau, 2008). Bien que les TMS soient présents dans tous les domaines agricoles, pour les non-salariés ils sont présents en plus grand nombre dans les secteurs de l'élevage bovin laitier, les cultures et l'élevage non spécialisés (exploitations tournées vers une production mixte de culture et d'élevage, hors maraîchage), la viticulture, et les cultures céréalières et industrielles. Dans le cas des salariés, les domaines d'activité les plus touchés sont : la viticulture, les cultures spécialisées (type maraîchage, horticulture, arboriculture), et le traitement de la viande des gros animaux. Parmi les zones affectées, la localisation la plus fréquente des TMS se trouve au niveau du canal carpien qui représente un tiers des TMS (avec et sans arrêt), viennent ensuite les pathologies de l'épaule qui sont en augmentation, puis le coude pour les salariés et le rachis pour les non-salariés (CCMSA, 2016b).

En ce qui concerne la mortalité par cancer, les agriculteurs auraient globalement une meilleure espérance de vie que la population générale, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Cependant certains cancers sont plus fréquents dans cette profession : cancers hématologiques (leucémies, lymphomes malins, myélomes, *etc.*), de la peau, de l'estomac, du cerveau, de la prostate (Baldi, 2013 ; Gambino et al., 2012 ; Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009 ; MSA, 2011). L'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) a récemment publié une synthèse de la littérature sur les recherches des effets des pesticides sur la santé, indiquant le lien existant entre l'exposition professionnelle et la survenue des cancers de la prostate, des lymphomes non hodgkiniens, et des myélomes multiples. Pour les autres pathologies cancéreuses, le lien, bien que supposé, est difficile à établir en raison de méthodologies disparates ou de présence d'autres facteurs explicatifs. Par ailleurs, il a été établi un lien fort entre l'exposition professionnelle aux pesticides et l'apparition de la maladie de Parkinson, affection reconnue depuis 2012 par la MSA comme maladie professionnelle pour les agriculteurs exposés aux pesticides. D'autres troubles cognitifs et anxio-dépressifs font aussi l'objet d'études leur lien avec l'utilisation de pesticides, ces derniers pouvant jouer un rôle dans



l'apparition de symptômes anxieux et dépressifs dans une population particulièrement touchée par le suicide (INSERM, 2013).

Les autres maladies professionnelles fréquentes sont aussi relatives au risque biologique, comme les zoonoses qui « sont des maladies infectieuses ou parasitaires transmissibles de l'animal à l'homme. Elles sont dues à des agents biologiques qui peuvent être des bactéries, des champignons microscopiques, des parasites, des virus ou des prions » (Institut National de Recherche et de Sécurité-INRS, 2013). Le risque biologique est un des nombreux risques inhérents au travail avec les animaux.

### **3.1.2. Contraintes professionnelles et risques physiques**

Les enquêtes nationales statistiques permettent d'estimer les conditions de travail et les risques professionnels, notamment à travers l'enquête SUMER (Surveillance Médicale des Risques professionnels) mise en place par la direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES). Comme son nom l'indique, elle permet de cerner les contraintes et les risques professionnels des salariés de chaque secteur d'activité.

L'étude SUMER 2003 (dans les secteurs culture et élevage) montre que les salariés sont particulièrement soumis à des risques biologiques (contact avec les animaux d'élevage), des risques chimiques (53,1 % utilisent des produits chimiques), de nombreuses expositions aux produits phytosanitaires et enfin, qu'un salarié sur cinq se trouve confronté à des produits cancérigènes (gaz diesel, huiles minérales, poussières de bois, *etc.*). Les conditions de travail entraînent aussi de nombreuses contraintes physiques impliquant des postures inconfortables (station debout, accroupi, en torsion). 34,3% des salariés en culture-élevage déclarent adopter au moins une posture inconfortable au moins 20 heures par semaine et/ou des gestes sollicitant les articulations (manutention de charges lourdes, conduites de machines et outils émettant des vibrations) qui favorisent l'apparition de troubles musculosquelettiques. L'environnement de travail peut être difficile lorsqu'il implique un travail à l'extérieur (intempéries, températures excessives chaudes ou froides, humidité, *etc.*) exposant 62,2% des salariés et des nuisances sonores pour 38,9%. Les contraintes organisationnelles font plutôt référence à un temps de travail important : 27,4% ont travaillé plus de 40 heures dans la semaine précédant l'enquête, le travail occasionnel ou fréquent le samedi ou le dimanche est assez répandu, de même que l'obligation occasionnelle du travail de nuit. Enfin, près de 15% des salariés sont obligés d'effectuer des astreintes. Mais globalement, dans ces secteurs, les salariés sont moins soumis que les autres aux contraintes de temps, à devoir se dépêcher pour exécuter leur travail (CCMSA, 2006a).

Pour autant, il est difficile d'obtenir une illustration chiffrée des évolutions des conditions de travail avec l'enquête SUMER 2010 car celle-ci présente les résultats par

grande famille professionnelle : la famille des agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons. Les contraintes restent les mêmes pour le secteur, toutefois les données nous permettent de dire que, dans leur grande majorité, l'exposition aux grandes contraintes physiques, aux risques biologiques, aux risques chimiques, aux contraintes de temps de travail atypiques (travail dominical, astreinte, travail de nuit occasionnel, durée de travail de la dernière semaine supérieure à 40 heures notamment) y sont plus fréquentes par rapport à l'ensemble des familles professionnelles (Amira, 2014).

L'enquête Conditions de travail de la DARES en 2005 montre qu'en comparaison des autres familles professionnelles, les agriculteurs céréaliers et éleveurs (indépendants et salariés) ont les conditions physiques de travail les plus difficiles, des conditions horaires intermédiaires, et un rythme de travail intermédiaire (contrainte extérieure sur le rythme de travail), et sont aussi les plus isolés (peu de confrontation au public). Enfin, ces éléments se sont détériorés depuis 1988 (Gambino et al., 2012).

## **3.2. Risques et santé psychique**

Loin de la vision idyllique de la vie à la campagne, la littérature a mis en exergue la présence d'une souffrance psychologique pour une part de la population rurale (Catalano & Dooley, 1977 ; Hoyt, O'Donnell, & Mack, 1995). Plus précisément, à l'échelle internationale, il apparaît que les agriculteurs sont touchés par la prévalence d'une forte symptomatologie anxieuse et dépressive (Booth & Lloyd, 2000 ; Eisner, Neal, & Scaife, 1999 ; Hounsome, Edwards, Hounsome, & Edwards-Jones, 2012). Les travailleurs de cette profession présentent de très hauts niveaux de stress ainsi que de très fort taux de suicide dans de nombreux pays comme aux Etats-Unis (Walker & Walker, 1988), en Grande Bretagne (Simkin, Hawton, Fagg, & Malmberg, 1998), et en Australie (Page & Fragar, 2002)<sup>1</sup>.

### **3.2.1. Suicide et secteur agricole en France**

En France, les médias évoquaient depuis plusieurs années une surmortalité par suicide dans le milieu agricole, or, peu d'études épidémiologiques corroboraient cela parmi celles faisant le lien entre la mortalité par suicide et l'activité professionnelle (Laplante, 2004). Les données de l'Institut National Démographique (Bourgoin, 1999) indiquent

---

<sup>1</sup> Dans le chapitre 3, nous présenterons plus en détail ces questions des manifestations de la souffrance en agriculture, et notamment en étudiant leur présence sur le plan international.

qu'entre 1989 et 1994, pour les 25-49 ans et parmi la population active<sup>2</sup>, ce sont les ouvriers agricoles ainsi que les employés administratifs, les employés d'entreprise et les employés civils de la fonction publique qui enregistrent les plus fortes fréquences de suicides (soit un taux de 61,3 pour 100 000). Les exploitants agricoles arrivent en onzième position sur les 27 professions répertoriées chez les actifs, soit un taux de 34,0 pour 100 000, (en comparaison la moyenne générale se situe à 37/100 000). Tous ces résultats sont valables pour les hommes uniquement car les chiffres sont beaucoup plus bas pour les femmes. Se basant sur les chiffres de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) et de l'INSEE, Jacques-Jouvenot & Laplante (2009) ont recensé la fréquence du phénomène sur la période 1999 et 2005 et pour les 25-54 ans, et arrivent à une conclusion identique avec une représentation plus élevée des suicides chez les ouvriers agricoles que chez les exploitants (69,0 pour 100 000 pour les ouvriers contre 42,0 pour 100 000 chez les exploitants, et contre 33,0 pour 100 000 pour la population générale). Et encore une fois, les femmes enregistrent une fréquence de suicide nettement moins importante que les hommes, que ce soit les ouvrières ou les exploitantes. Cette étude permet aussi de conclure à une certaine stabilité des chiffres pour cette population pour la période étudiée.

L'Institut de Veille Sanitaire (InVS) avec l'analyse des données de son programme COSMOP (Cohorte pour la surveillance de la mortalité par profession), conclut à une surmortalité chez les agriculteurs pour les décès liés aux suicides de la période 1968-1999 (Cohidon, Santin, Geoffroy-Perez, & Imbernon, 2010). Mais cette fois, il apparaît que ce sont les agriculteurs exploitants qui sont les plus touchés parmi l'ensemble des autres professions. En effet, par rapport aux cadres (profession la plus épargnée), les hommes présenteraient trois fois plus de risques mourir de cette façon. Quand aux femmes, elles auraient deux fois plus de risques, mais les secteurs de l'agriculture, la sylviculture et la pêche arrivent en seconde position. Pour les ouvriers agricoles, les auteurs ne donnent que des éléments relatifs aux ouvriers dans leur globalité, indiquant que parmi les hommes salariés les ouvriers y étaient les plus confrontés avec deux fois plus de risques que les cadres (pas de différences significatives chez les femmes). Dans ce même article, les auteurs intègrent aussi des données concernant les tentatives de suicides. Dans ce cas, les ouvriers agricoles présentent les prévalences de tentatives de suicides déclarées les plus fortes (6,0%) chez les hommes, alors que les exploitants agricoles déclarent la prévalence la plus faible (quel que soit le sexe).

---

<sup>2</sup> En effet, ces résultats ne sont valables que pour la population en activité professionnelle, car ce sont les individus en situation de chômage qui enregistrent généralement les plus fort taux de suicides dans les études comparant la fréquence des suicides et la catégorie socioprofessionnelle.

Enfin, l'étude de Bossard, Santin, & Guseva-Canu (2013), qui ne reprend que les éléments liés aux décès des exploitants agricoles et des collaborateurs de l'exploitation, non des salariés, révèle 485 suicides entre 2007 et 2009 (417 pour les hommes et 68 pour les femmes), soit un peu moins d'un suicide tous les deux jours comme le titre le quotidien *Le Monde* (2013). Les études de Bossard et al. (2013) et Khireddine-Medouni, Breuillard, & Bossard (2016), qui analysent les suicides de cette population pour la période 2007-2011, démontrent chez les hommes l'existence d'une surmortalité par suicide à partir de 2008 et jusqu'en 2010 par rapport à la population générale (+28% en 2008, +22% en 2009, +20% en 2010). Ce risque est notamment plus marqué chez les hommes âgés de 45 à 64 ans. Pour l'année 2011, cette surmortalité par suicide est uniquement retrouvée chez les exploitants agricoles âgés de 45 à 54 ans en comparaison avec la population générale de la même classe d'âge (+33%). En ce qui concerne les domaines d'activité les plus touchés, ce sont l'élevage bovin-lait (en 2008, 2009, 2010) et l'élevage bovin-viande (2008 et 2009). En 2011, aucun secteur ne présente de surmortalité. Khireddine-Medouni et al. (2016) avancent l'hypothèse de la crise économique dans le secteur agricole comme facteur explicatif de cette surmortalité, bien que celle-ci n'ait pas été testée dans leur étude. En effet, les auteurs rappellent la fluctuation des revenus économiques des agriculteurs présente à cette période, qui à partir de 2010 va se traduire par une forte augmentation des revenus nets par actifs. Le secteur de l'élevage bovin (lait et viande), secteur le plus en difficulté et particulièrement touché par une baisse des prix de la production depuis 2008-2009, voit ses revenus légèrement croître à partir de 2010. Les auteurs mettent alors en exergue cette amélioration économique et l'absence de surmortalité par secteur en 2011.

Tous ces résultats indiquent une large proportion de suicides dans le monde agricole, notamment chez les hommes, toutefois, il semblerait ne pas y avoir d'évolution significative depuis la fin des années 1990 et ce, malgré les différentes crises dans ce secteur (Gambino et al., 2012).

Face à ces conclusions et à la médiatisation d'une « détresse agricole », le 31 Mars 2011, le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire a annoncé un plan national d'actions contre le suicide (plan 2011-2014) mis en œuvre par la MSA. Les objectifs étaient multiples : (1) obtenir des chiffres plus précis sur le nombre de suicides dans ce secteur, en collaboration avec l'InVS<sup>3</sup> (2) créer des cellules pluridisciplinaires de prévention au sein des MSA en région et (3) développer des dispositifs de prise en charge des personnes en situation de détresse,

---

<sup>3</sup> Ces études ont été présentées dans les paragraphes précédents (cf Bossard, Santin, & Guseva-Canu, 2013 ; Khireddine-Medouni, Breuillard, & Bossard, 2016).

notamment par le biais de généralisation de dispositifs d'écoute téléphonique, un numéro vert baptisé Agri'écoute, et accessible en permanence (CCMSA, 2012, 2016a).

Pour le plan 2016-2020, les mesures développées par la MSA sont reconduites, notamment en améliorant et en augmentant le dispositif d'écoute téléphonique. De plus, de nouveaux chiffres seront obtenus sur le suicide des salariés agricoles par le biais d'une étude menée avec Santé Publique France, et les cellules pluridisciplinaires de la MSA recevront un appui par le biais de formations et d'informations (CCMSA, 2016a).

Il faut noter que le dispositif d'écoute qui a été instauré fin 2014, a enregistré 1700 appels pour le premier trimestre 2016, soit 285 appels mensuels en moyenne. Ce nombre est largement en hausse par rapport aux 300 appels moyens par trimestre en 2015. Les principales thématiques de ces appels font référence aux difficultés financières, à l'isolement géographique ou relationnel (CCMSA, 2016a). Selon la CCMSA, cette augmentation s'explique en partie par une meilleure connaissance de l'existence de ce support chez les agriculteurs, mais surtout par une confrontation à un environnement particulièrement rude :

La conjoncture économique et climatique [...] est extrêmement défavorable. Si vous rajoutez les crises sanitaires, comme les abattages de volailles en raison de la grippe aviaire, on voit bien que le monde agricole est complètement chamboulé. Et les agriculteurs sont les toutes premières victimes (Gourmellet, 2016, paragr. 3).

D'après la MSA, il y aurait un tiers des exploitants (environ 130 000 personnes) qui feraient partie de ceux qui ont le plus de difficultés économiques, ceux-ci ont du faire face à un revenu mensuel maximum de 350 euros en 2016 (Brochen, 2017).

En outre, indépendamment des organismes de sécurité sociale agricole, d'autres structures existent localement, plusieurs organismes interviennent auprès des agriculteurs qui sont dans une situation de détresse, tels que des associations (Solidarité Paysans ou le SAMU - Service d'Aide Médicale Urgente - social agricole) ou des organisations professionnelles agricoles (Gambino et al., 2012).

### **3.2.2 Santé psychique et enquêtes**

Contrairement à certaines recherches internationales, peu d'études ont été menées en France sur la présence de stress chez les travailleurs agricoles. En 2003, la CCMSA lance une enquête téléphonique sur les attentes des risques professionnels des non-salariés de tous les secteurs agricoles. À la question « actuellement qu'est-ce qui peut nuire à votre santé ? », avec deux réponses possibles, la figure 2 illustre que l'échantillon cite le stress (43%) en première position, derrière la fatigue (36,2%), l'âge (21,2%) et la non protection

face aux éléments potentiellement dangereux (machines, produits, animaux) (17,2%) (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009).

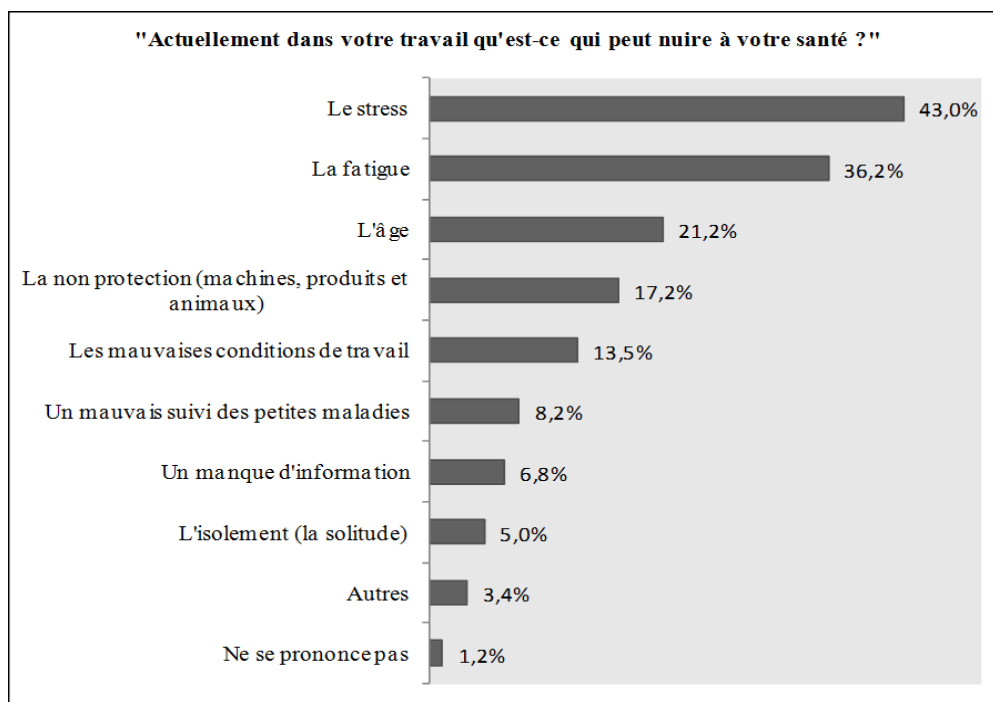


Figure 2. Enquête de la CCMSA (2003) concernant les facteurs nuisibles à la santé des exploitants  
 Source : D'après Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009, p. 60

Ensuite, en 2011, une étude évaluant l'effet des politiques agricoles chez les producteurs de lait en France, en Suisse et au Québec, révèle qu'en France 40% d'entre eux évaluent leur journée de travail comme assez ou extrêmement stressante, une situation similaire déclarée par 45% de l'échantillon québécois et 55% de l'échantillon suisse. Plus alarmant encore dans cette étude, plus de 40% des hommes éleveurs laitiers présentent un score très élevé de détresse psychologique, soit pour la France 41,7% des éleveurs hommes (contre 64,1% des femmes<sup>4</sup>), pour le Québec 45,6% des éleveurs hommes (contre 63,4% chez les femmes) et pour la Suisse 47,4% des hommes (contre 65,7% des femmes). La proportion des hommes ayant pensé à mettre fin à leurs jours au cours des douze derniers mois est aussi révélatrice : 8,2% chez les producteurs français, 4,8% au Québec et 7,0% pour la Suisse (Droz et al., 2014). À titre de comparaison, les auteurs citent les données de l'Enquête québécoise sur la santé de la population en 2008 qui montraient que 2,1% des travailleurs avaient eu des idées suicidaires dans l'année.

Les enquêtes SUMER, généralement utilisées pour décrire les conditions de travail telles que perçues par les travailleurs salariés donnent des éléments moins tranchés.

<sup>4</sup> Bien que les chiffres soient élevés pour les femmes, les auteurs précisent la faiblesse de représentation des femmes dans l'échantillon de l'étude (14,1% en France, 19,1% au Québec et 5,9% en Suisse).

S'intéressant aux salariés du régime agricole dans sa globalité, l'enquête SUMER 2003 indique que 20,4% d'entre eux (17,8% pour le secteur de l'élevage-culture) sont dans une situation de tension, qui est définie, selon le modèle de Karasek, par une situation de faible liberté décisionnelle et avec une forte demande psychologique du travail (46,7% trouvent leur travail fatigant - 51,4% pour le secteur culture-élevage - et 46,7% trouvent leur travail stressant - 26,7% pour le secteur culture-élevage) (CCMSA, 2006b).

### **3.3. Santé et prise en charge du régime social agricole**

En France, les salariés et exploitants voient leur protection sociale dépendre de la MSA. Pour les salariés, les prestations sociales sont les mêmes que celles des salariés du régime général. Pour les exploitants, les collaborateurs d'exploitation, et les aides familiaux, jusqu'en janvier 2014, les arrêts de travail pour maladie ordinaire ne donnaient lieu à aucune prise en charge financière. Une réforme à depuis ce jour été mise en œuvre pour pallier à ce manque, ils peuvent ainsi recevoir des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. Cependant, le délai de carence reste tout de même de 7 jours (sauf en cas d'hospitalisation) et son montant reste modeste puisqu'il est de 21,05 euros pour les 28 premiers jours puis 28,07 euros (soit 589,40 euros pour 28 jours) (MSA, 2016). Dans ce cadre, il aisé d'imaginer le frein financier que pouvait représenter un arrêt de travail pour maladie physique ou psychique avant 2014, ce qui est pleinement illustré par le slogan de la campagne d'information de la MSA pour présenter ce nouveau dispositif : « Maintenant plus besoin de choisir entre mon travail et ma santé » (CCMSA, 2013).

En 2002, une refonte et une revalorisation de la prise en charge obligatoire des accidents de travail et maladies professionnelles des non salariés agricoles est mis en place à travers la création de l'ATEXA (assurance Accidents du Travail des EXploitants Agricoles)<sup>5</sup>. Depuis 1966, une assurance obligatoire des accidents professionnels est créée et gérée par des assureurs privés (Droz et al., 2014). Or dans ce système, 20% des agriculteurs voyaient leurs risques professionnels non couverts par l'organisme auquel ils étaient affiliés. L'ATEXA permet donc d'ancrer la prise en charge et l'organisation de la prévention des risques professionnels dans le secteur public (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009). Les agriculteurs peuvent donc recevoir une compensation financière par le biais

---

<sup>5</sup> Cela ne concerne pas les agriculteurs de l'Alsace-Moselle qui voient leur branche accidents du travail et maladies professionnelles gérées par les Caisses d'Assurances Accidents Agricoles d'Alsace-Moselle. Ces caisses ont été créées en 1889 lors de l'annexion à l'Empire allemand (CAAA, s. d.). Les autres prestations sociales agricoles d'Alsace et de Moselle dépendent de la MSA et bénéficient du droit local par ailleurs.

d'indemnités journalières dans les cas d'atteintes relevant d'accident du travail ou dans le cas d'incapacités de travail (consécutives à une maladie professionnelle ou un accident du travail), une rente est alors versée lorsque l'invalidité de l'exploitant est au moins égale ou supérieure à 30%.

En outre, lorsque l'agriculteur, salarié ou exploitant, se trouve dans une situation d'incapacité de travail, celui-ci peut faire la demande d'une pension d'invalidité, une allocation financière pour pallier à la perte de revenus, qu'il percevra jusqu'à la retraite. Cette invalidité peut être de nature partielle (réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail) ou totale dans le cas où l'exercice d'une activité professionnelle n'est pas possible. Cependant, cette pension est très modeste concernant les exploitants, puisque lorsque l'inaptitude est totale son montant forfaitaire est de 4 360,72 euros par an en 2016 (Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 2016) et elle n'est majorée que dans les situations où il y a un besoin d'assistance par une tierce personne. En comparaison, la pension d'un salarié qualifié en invalidité totale s'élève au maximum<sup>6</sup> à 19 308 euros par an en 2016 (Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, 2016).

Il y a autant d'invalidités entre les exploitants et les salariés (environ 2 travailleurs sur 1000 en 2003). Elles sont le reflet de l'usure prématurée du corps à 50 ans (Gambino et al., 2012 ; Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009). En 2003, pour les invalidités totales, ce sont les pathologies de l'appareil locomoteur qui sont prépondérantes (notamment celles en rapport avec la colonne vertébrale) pour 56% des non-salariés et 40% des salariés, apparaissent ensuite les pathologies psychiatriques (notamment la dépression) pour 21% des non-salariés et 37% des salariés (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009).

## 4. Synthèse

Ce chapitre nous a permis de dresser les contours des caractéristiques de la population agricole, de son évolution, et des risques professionnels auxquels elle est confrontée.

Les travailleurs du secteur agricole représentent 2% de la population active française, la part minoritaire de ce groupe professionnel à l'échelle nationale ne l'a pas toujours été. La diminution du nombre d'exploitations et d'actifs non-salariés, s'explique en partie par un effet structurel des départs en retraite ou des arrêts précoces mais aussi par

---

<sup>6</sup> Dans le cas de salariés, la pension d'invalidité est déterminée par un calcul qui se base sur le salaire annuel moyen des dix meilleures années (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009).



l'augmentation de la taille des exploitations. Cette expansion traduit une intensification des pratiques agricoles qui découlent de l'évolution historique et politique de la profession au tournant de l'après seconde guerre mondiale.

Avec la modernisation du monde agricole, nous sommes passés d'un type d'agriculture familiale, des paysans qui assuraient leur propre subsistance, à une agriculture organisée et professionnalisée. L'identité agricole est alors bouleversée pour intégrer une logique de techniques, de spécialisation, et de rendements productifs, afin de pouvoir nourrir au-delà des frontières françaises. Avec l'arrivée des différentes crises agricoles successives liées à la surproduction depuis les années 1970, la politique agricole européenne va peu à peu amorcer des changements majeurs dans le soutien des revenus des agriculteurs. Ces réformes successives ont entraîné de nombreuses disparités entre certains secteurs géographiques, notamment pour certaines filières de production qui vont recevoir plus de subventions (en particulier les grandes cultures, au détriment d'autres secteurs comme le maraîchage et le lait), et pour les différentes exploitations entre elles, puisque les aides sont allouées en fonction de la surface d'exploitation.

Cette intensification progressive des conditions de travail, liée à l'orientation des politiques agricoles, amène les agriculteurs à avoir un rythme de travail élevé et souvent en décalage par rapport aux normes standards, ce qui rend plus difficile l'accès aux temps libre et aux loisirs. Les transformations du travail ont aussi un retentissement sur les différents types de structures agricoles qui existent, puisque les exploitations organisées autour d'un mode de travail familial tendent, pour une part, à être remplacées par des exploitations relevant plus d'un modèle entrepreneurial.

Les travailleurs agricoles exercent une activité professionnelle qui comporte de nombreux risques, ce qui est illustré par un large nombre d'accidents du travail, dans le cas des non-salariés, et par la forte représentation des troubles musculosquelettiques comme maladies professionnelles. Ils sont aussi exposés à l'apparition de certains types de cancers (hématologiques, de la peau, de l'estomac, du cerveau, de la prostate) et de la maladie de Parkinson, en lien avec l'utilisation de produits pesticides. En outre, les exigences du travail en agriculture exposent les salariés et les exploitants à de grandes contraintes physiques (port de charges lourdes, postures inconfortables, travail extérieur, vibrations de machines, *etc.*) aux risques biologiques (les zoonoses), aux risques chimiques (utilisation des pesticides, produits cancérigènes, *etc.*), aux contraintes organisationnelles liées au rythme de travail : durée importante, temps de travail atypiques (travail dominical, astreinte, travail de nuit occasionnel).

Mais la population agricole semble aussi présenter des signes de détresse psychique. La manifestation la plus alarmante de ce phénomène prend forme à travers l'existence d'une surmortalité par suicide chez les hommes salariés et exploitants, parmi

ces derniers ce sont les éleveurs bovins (lait et viande) qui sont les plus touchés. Malgré la rareté des études françaises sur la santé psychique dans ce domaine professionnel, le stress et la détresse psychologique ne sembleraient pas épargner les agriculteurs.

L'intensification des conditions de travail met à rude épreuve la santé de ces travailleurs. Lorsqu'elle est touchée, la prise en charge financière par le régime de protection sociale est marquée par la disparité de traitement entre les salariés et exploitants. Les réformes du régime de protection sociale de ces derniers sont intervenues tardivement, ils se voient offrir un traitement plus précaire qui peut pousser certains à faire le choix du travail au détriment de leur santé.

## Chapitre 2. La santé à travers le prisme des ressources

---

À travers ce chapitre, nous allons présenter les différentes notions et théories relatives aux conceptions de la santé et des ressources existantes dans la littérature. Dans une première partie, nous nous attacherons à définir la santé psychologique selon deux axes : celui du bien-être, à travers les perspectives hédoniques et eudémoniques, et du mal-être, qui sera abordé plus spécifiquement dans le champ des théories du stress. Puis, dans une seconde partie, la mobilisation des ressources et leur gestion seront étudiées par le biais de la théorie de la Conservation des Ressources (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001), pour apporter un éclairage particulier comme déterminant de la variabilité de la santé. Puis, dans une troisième partie, nous traiterons de modèles qui rendent compte du développement et de l'impact des ressources dans la sphère professionnelle. Et enfin, dans la quatrième partie, nous examinerons la question de la régulation des échanges de ressources et de contraintes à travers l'ensemble des domaines de vie des individus.

### 1. La santé : quelle place pour le bien-être et le mal-être ?

#### 1.1. La santé : éléments de définition

Selon Bruchon-Schweitzer (2005), la santé, que ce soit dans sa dimension globale ou mentale, a longtemps été pensée comme une variable unidimensionnelle, un continuum allant d'un extrême à l'autre, de la maladie avérée (pôle négatif) à une excellente santé (pôle positif). Selon cet axe, la santé serait donc l'opposée de la maladie. Mais la définition de la santé apportée par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en 1946 marque un tournant et permet de faire avancer la conception de celle-ci au-delà d'un état uniquement caractérisé par l'absence ou la présence de maladie : « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (Organisation Mondiale de la Santé, 1946, p. 100).

Depuis, les travaux sur la santé psychologique et les éléments de sa composition ont évolué de plus en plus dans ce sens, pour en faire un concept qui est défini d'après une structure bidimensionnelle, représentée par une composante d'aspect positif (le bien-être psychologique) et par une composante d'aspect négatif (le mal-être ou la détresse

psychologique) (Dagenais-Desmarais, 2010 ; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012 ; Gilbert, 2009 ; Karademas, 2007 ; Keyes, 2006 ; Massé et al., 1998 ; Veit & Ware, 1983). Le mal-être et le bien-être psychologiques semblent donc être des entités séparées et opposées conceptuellement, et partageant un lien négatif (Gilbert, Dagenais-Desmarais, & Savoie, 2011), ce que confirment les travaux empiriques (Karademas, 2007 ; Massé et al., 1998 ; Veit & Ware, 1983). Ainsi selon le lien entre ces variables, « un individu est d'autant plus en santé qu'il affiche davantage de manifestations positives et moins de symptômes négatifs » (Gilbert et al., 2011, p. 196). Toutefois, les études s'intéressant à la santé contiennent rarement des outils qui permettent de l'appréhender selon ces deux aspects. Elles se centrent généralement sur des indicateurs de mal-être ou de bien-être, mais globalement n'incluent pas les deux (Desrumaux et al., 2015).

## **1.2. Le bien-être ou le versant positif de la santé**

La question du bien-être dans sa composante psychologique est un thème relativement complexe du point de vue de sa définition et de la diversité des termes que l'on peut recenser dans la littérature à ce sujet (Kop, 1994). Les recherches font appel au « bien-être psychologique », ou au « bien-être subjectif », ou encore simplement au « bien-être » ou au « bonheur ». Parfois les auteurs utilisent ces concepts indifféremment sans réellement envisager de différences, si ce n'est que l'on s'intéresse au jugement, au vécu du sujet et non à une approche objective, parfois certains les adoptent de façon spécifique en opérant une réelle distinction et en se référant à certains courants spécifiques. La volonté de développer rapidement des échelles de mesure du bien-être semble avoir contribué à délaissé la conceptualisation théorique de cette notion (Louvet & Rohmer, 2006 ; Voyer & Boyer, 2001).

Toutefois, un point d'accord de la majorité des recherches réside en une vision du bien-être comme un indicateur représentant la santé et non l'inverse (Gilbert et al., 2011).

### **1.2.1. Du bien-être subjectif à la conception hédonique**

À partir des années 1950, les premières recherches sur le bien-être correspondent au concept de « bien-être subjectif ». Pour Diener (2012, p. 590), ce « bien-être subjectif représente les croyances et les sentiments que les personnes ont, à savoir s'ils mènent une vie désirable et enrichissante »<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Traduction personnelle : «SWB [Subjective Well-Being] represents people's beliefs and feelings about whether they are leading a desirable and rewarding life» (Diener, 2012, p. 590).

Les travaux sur ce concept ont largement été pensés en référence à la conception qu'en fait Diener et ses collaborateurs. Dans ce cadre, le bien-être subjectif est défini comme la façon dont une personne évalue sa vie, cette conception souligne bien le caractère subjectif, individuel de ce jugement (Diener, 1984 ; Diener, Sapyta, & Suh, 1998). Cette évaluation se fait d'une manière globale, et non sur des domaines de vie en particulier (Diener, 1994). Le bien-être subjectif revêt à la fois une nature cognitive (l'évaluation cognitive de la satisfaction avec sa vie) mais aussi une dimension affective puisqu'il est composé d'émotions positives (Diener et al., 1998). Cet état de bien-être est caractérisé par un niveau élevé d'affects positifs, un degré d'affects négatifs bas et une satisfaction de vie élevée (Diener, Oishi, & Lucas, 2009).

Diener et ses collègues (Diener, Scollon, & Lucas, 2009 ; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999) décrivent l'articulation de ces variables dans leur modèle hiérarchique du bien-être subjectif. Le facteur principal de ce modèle est donc le bien-être subjectif qui reflète l'évaluation qu'une personne fait de sa vie. Ce facteur se décompose en quatre composantes : les affects positifs, les affects négatifs, l'évaluation globale de sa vie, et les différents domaines de vie. Enfin, chaque composante peut se décliner en sous-composantes : par exemple la joie, l'amour pour les affects positifs, la tristesse, la peur pour les affects négatifs, l'accomplissement, le succès pour l'évaluation de sa vie, et enfin le mariage, le travail peuvent être des sous-domaines de vie.

La validité d'un modèle comprenant ces trois facteurs majeurs, la satisfaction de vie, les affects négatifs et les affects positifs, a largement été démontrée dans la littérature (Bruchon-Schweitzer & Boujut, 2014 ; Rolland, 2000). À l'instar de la conception théorique de Diener, les preuves empiriques sont en faveur du bien-être composé de ces trois construits distincts et modérément corrélés (Albuquerque, de Lima, Figueiredo, & Matos, 2012 ; Diener, Scollon, et al., 2009 ; Diener et al., 1999 ; Rolland, 2000).

Cette conception va donc dans le sens d'un bien-être qui n'est pas uniquement associé au ressenti fréquent d'émotions positives mais aussi à une absence d'états négatifs. Enfin, pour Diener, le bonheur est assimilé au bien-être subjectif (Diener, 1984 ; Kesebir & Diener, 2011). Dans une perspective hédonique, le bonheur « renvoie donc plutôt à l'obtention de ce que l'on veut, et aux émotions plaisantes ressenties de ce fait » (Kraut, 1979, cité par Machado, Desrumaux, & Droogenbroeck, 2016, p. 22).

Il existe différents types de modèles dans les recherches pour comprendre le fonctionnement du bien-être subjectif et de ses déterminants. Ils sont généralement scindés en deux classes de théories : les théories *bottom-up* (ascendantes) et *top-down* (descendantes). Pour les théories *bottom-up*, qui sont plus largement partagées, le bien-être

est « la résultante d'autres variables » alors que dans les théories *top-down*, il est considéré « comme étant la cause des relations avec d'autres variables » (Kop, 1994, p. 264).

Dans les approches *top-down*, le bien-être subjectif se comprend à travers une « prédisposition stable à interpréter les expériences de vie, et à y réagir, soit de manière positive soit de manière négative » (Rolland, 2000, p. 4). Il dépend d'une évaluation subjective de l'environnement et des situations et non des éléments objectifs qui les composent. Dans les approches *bottom-up*, le bien-être subjectif est le résultat d'une confrontation à des conditions de vie et des situations objectivement positifs et favorables (Rolland, 2000). Certains chercheurs proposent un modèle intégrant les deux approches, postulant un effet direct des éléments objectifs (événements et personnalité) sur le bien-être subjectif, mais l'influencerait indirectement à travers l'interprétation personnelle des événements (Brief, Butcher, George, & Link, 1993).

À travers le bien-être subjectif, les études concernées s'ancrent dans ce que l'on nomme l'approche hédonique (Delle Fave, 2011 ; Laguardia & Ryan, 2000 ; Ryan & Deci, 2001 ; Shankland, 2014), souvent mise en contraste avec l'approche eudémonique, qui trouvent tous les deux leurs racines dans la philosophie grecque antique.

L'hédonisme, qui fut à l'origine une doctrine développée par Epicure, est un concept « qui se focalise sur le bonheur et définit le bien-être comme l'atteinte du plaisir et l'évitement de la douleur »<sup>8</sup> (Ryan & Deci, 2001, p. 141). Ce courant, dont l'étymologie vient de *hêdonê* (le plaisir en grec), se focalise sur le bien-être, accessible à travers la recherche de plaisir comme but de vie (Desrumaux & Gillet, 2016).

### **1.2.2. De la conception eudémonique au bien-être psychologique**

En ce qui concerne l'eudémonisme, celui-ci a été développé par Aristote et cette philosophie visait la recherche du bonheur (Lenoir, 2013 ; Waterman, 1993). De nos jours, le bonheur est une notion qui est essentiellement l'apanage des théories psychologiques hédonistes. Actuellement, l'eudémonisme « se focalise sur le sens et l'autoréalisation et définit le bien-être en fonction du degré duquel la personne fonctionne pleinement » (Ryan & Deci, 2001, p. 141). Il s'agit de vivre en accord avec notre *daimon*, autrement dit notre véritable nature, en harmonie avec ses valeurs. Chacun doit pouvoir se réaliser en utilisant toutes ses potentialités. Il y a donc l'idée du développement de soi en utilisant pleinement son potentiel, ses compétences (Waterman, 1993). L'eudémonie est une façon de vivre sa

---

<sup>8</sup> Traduction personnelle : “[...] which focuses on happiness and defines well-being in terms of pleasure attainment and pain avoidance” (Ryan & Deci, 2001, p. 141).

vie, un état d'esprit (Ryan, Huta, & Deci, 2008). C'est à partir de cette conception que découle la notion de « bien-être psychologique ». Ce dernier « recouvre la possibilité de s'engager dans des activités en concordance avec nos intérêts, valeurs et objectifs de vie » (Desrumaux & Gillet, 2016, p. 202-203). Dans la littérature, la notion de bien-être psychologique est essentiellement portée par les travaux de Ryff (Ryff, 1989 ; Ryff & Singer, 1998), qui définit six dimensions (Keyes, 2003 ; Ryff & Keyes, 1995 ; Ryff, 1989 ; Westerhof & Keyes, 2010) :

- ❖ L'autonomie (*autonomy*) : c'est le sentiment d'autodétermination, être guidé par soi-même, par ses normes et ses valeurs, indépendamment des pressions sociales ;
- ❖ La maîtrise de l'environnement (*environmental mastery*) : la capacité à gérer efficacement un environnement complexe ;
- ❖ La croissance personnelle (*personal growth*) : c'est l'idée de son propre potentiel, de son développement, de l'ouverture à de nouveaux défis, de nouvelles expériences ;
- ❖ Les relations positives (*positive relationships*) : avoir des relations personnelles satisfaisantes avec d'autres personnes et incluant l'expression d'intimité et d'empathie ;
- ❖ Le fait d'avoir un but dans sa vie (*purpose in life*) : les objectifs et les croyances donnant une direction et un sens à sa vie ;
- ❖ L'acceptation de soi (*self-acceptance*) : une attitude positive à l'égard de soi-même que ce soit dans le présent ou le passé.

Partant de la théorie, cette conception du bien-être a été opérationnalisée avec la construction de l'outil « les Échelles de bien-être psychologique », composée de ces mêmes dimensions, chaque échelle correspond à une dimension, les résultats sont obtenus par échelle (Ryff, 1989). Il est conçu à l'origine comme comportant vingt items par échelle, puis il est ensuite revu pour être abrégé et n'en comporter que trois pour chaque échelle (Ryff & Keyes, 1995).

La théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2000) apporte un éclairage en plus sur la distinction entre l'hédonisme et l'eudémonisme. En effet, pour les hédonistes, l'accomplissement du but entraîne le bien-être psychologique alors que pour les eudémonistes, il ne s'agit pas seulement de réaliser ses buts, ceux-ci ne sont pas tous équivalents, le bien-être ne survient que lorsqu'ils participent à la satisfaction des besoins fondamentaux (Laguardia & Ryan, 2000). Ces besoins fondamentaux sont au nombre de trois, à savoir le besoin d'autonomie, de compétence, et d'appartenance sociale (Ryan &

Deci, 2001). Le besoin d'autonomie renvoie à la volonté d'être acteur dans ses actes et décisions ; le besoin de compétence se réfère au sentiment d'efficacité sur son environnement (Desrumaux & Gillet, 2016 ; Laguardia & Ryan, 2000) ; et le besoin d'appartenance sociale évoque le sentiment de faire partie d'un milieu où l'on se sent intégré et reconnu (Desrumaux & Gillet, 2016 ; Laguardia & Ryan, 2000). Ces besoins se trouvent chez l'être humain de façon innée et sont « considérés comme des nutriments dont la satisfaction est essentielle à la croissance psychologique, à l'intégrité et au bien-être » (Laguardia & Ryan, 2000, p. 286). La satisfaction de ces besoins concourent mène alors au développement de l'épanouissement et du bien-être (Forest, Dagenais-Desmarais, Crevier-Braud, Bergeron, & Girouard, 2010). Ainsi, bien qu'il soit possible de ressentir du plaisir en atteignant un but, si ce dernier n'appartient pas un besoin fondamental alors l'individu n'atteindra pas un état de véritable bien-être (Desrumaux & Gillet, 2016 ; Laguardia & Ryan, 2000).

Les courants hédonique et eudémonique regroupent donc deux visions différentes du bien-être mais complémentaires pour appréhender cette recherche de fonctionnement optimal de l'individu (Biétry & Creusier, 2013 ; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002 ; Ryan & Deci, 2001). Cette vision est d'ailleurs corroborée par l'étude de Keyes et al. (2002) dont les résultats montrent que le bien-être subjectif et le bien-être psychologique représentent le fonctionnement positif optimal de l'individu en deux facteurs distincts mais corrélés.

Dans cette perspective, on peut donc conclure que « c'est donc vers une démarche holistique du bien-être que les chercheurs semblent s'orienter, à la fois dans leurs définitions conceptuelles et dans leur tentative d'opérationnalisation du bien-être » (Machado et al., 2016, p. 22-23).

### **1.2.3. Le bien-être social**

Pour Keyes (Keyes, 2005, 2007 ; Westerhof & Keyes, 2010), le bien-être est un élément plus global. En effet, pour lui, le bien-être hédonique et eudémonique s'inscrivent dans une dimension trop individualisante de l'être humain et ils ne prennent pas en compte son intégration au sein d'un réseau social, condition nécessaire au développement d'un fonctionnement optimal et donc du bien-être (Keyes, 1998 ; Westerhof & Keyes, 2010). Il propose donc un concept de bien-être social (*social well-being*) qui repose sur cinq dimensions (Keyes, 1998 ; Westerhof & Keyes, 2010) et qui s'apparente à une vision d'un fonctionnement optimal de l'individu à travers une sphère sociale :

- ❖ L'intégration sociale (*social integration*) : le sentiment d'appartenir à sa communauté et à sa société ;



- ❖ L'acceptation sociale (*social acceptance*): une attitude positive envers les autres, tout en reconnaissant et acceptant les différences qui peuvent exister entre les uns et les autres ;
- ❖ La contribution sociale (*social contribution*) : le sentiment de contribuer à la société et en cela être estimé par celle-ci ;
- ❖ L'actualisation sociale (*social actualization*) : la croyance dans le potentiel de la société et de son évolution positive ;
- ❖ La cohérence sociale (*social coherence*) : pouvoir comprendre et donner un sens à ce qui se passe dans la société.

Il a alors développé une échelle de bien-être social opérationnalisée selon ces composantes et qui mesure l'épanouissement des individus dans leur vie sociale (Keyes, 1998).

En ce sens, Diener et al. (2010) ont développé une échelle de bien-être psychologique, l'échelle d'« Épanouissement psychologique » (*The Flourishing Scale*) dans le but de compléter les échelles de bien-être subjectif déjà existantes. Leur approche traduit une volonté d'apporter une mesure rapide du fonctionnement optimal de l'individu en s'appuyant et opérationnalisant les éléments théoriques propres au bien-être psychologique et social (Ryan & Deci, 2001 ; Ryff, 1989). Leur échelle contient huit items : avoir des relations enrichissantes et qui apportent du soutien (*having supportive and rewarding relationships*) ; contribuer au bonheur des autres (*contributing to the happiness of others*) ; être respecté par eux (*being respected by others*) ; le fait d'avoir une vie qui a un sens et qui poursuit des buts (*having a purposeful and meaning life*) ; l'engagement et l'intérêt dans ses activités (*being engaged and interested in one's activities*) ; le respect de soi-même, l'estime de soi (*self-respect*) ; l'optimisme (*optimism*) ; le sentiment d'être compétent et capable dans des activités importantes pour l'individu (*feeling competent and capable in the activities that are important to the respondent*) (Diener et al., 2010). L'échelle montre une structure unidimensionnelle et une forte corrélation avec d'autres échelles de bien-être subjectif et psychologiques (Howell & Buro, 2014 ; Silva & Caetano, 2013 ; Sumi, 2014 ; Villieux, Sovet, Jung, & Guilbert, 2016), comme les Échelles de bien-être psychologique de Ryff (1989), l'échelle de satisfaction des besoins fondamentaux de Deci & Ryan (2000), et l'échelle de Satisfaction avec la vie de Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985), et l'Échelle d'expérience positives et négatives de Diener et al. (2010).

Mais Keyes va plus loin qu'une approche du bien-être psychologique et/ou social, il développe une vision plus globale de la santé qui intègre toutes ces notions de bien-être.

Son modèle de « santé mentale complète » (Keyes, 2005) repose sur l'absence de maladie mentale et sur la présence d'un niveau élevé de bien-être. Plus précisément, on retrouve deux axes indépendants : (1) la maladie mentale, soit la présence ou non de troubles mentaux appréhendée à travers les critères du *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)*, (2) la santé mentale positive (ou épanouissement/*flourishing*) opérationnalisée par deux éléments du bien-être hédonique, six éléments du bien-être eudémonique et cinq du bien-être social (fonctionnement optimal). Le bien-être est représenté par un continuum allant d'un état d'épanouissement (*flourishing*)/de santé mentale positive à l'autre extrême, à savoir un état languissant/de mal-être (*languishing*), et se trouve au milieu un état de santé mental modéré. Selon le questionnaire *Mentah Health Continuum Form* de Keyes (2002), une personne se trouve sans un état d'épanouissement lorsqu'elle réunit un score élevé pour au moins une des dimensions de bien-être hédonique et six de celles qui correspondent au fonctionnement optimal ; à l'inverse un état languissant est considéré lorsqu'il y a un score bas pour au moins une dimension du bien-être hédonique et six pour les composantes eudémoniques.

Dans ce cadre, la santé globale se réfère à un niveau élevé d'épanouissement mais aussi à l'absence de symptômes de maladie mentale (Delle Fave, 2011 ; Provencher & Keyes, 2010). Ainsi, les résultats empiriques vont donc dans le sens d'une structure à deux facteurs indépendants moyennement corrélés, montrant qu'une absence de maladie mentale ne signifie pas nécessairement un état de bien-être (santé mentale positive) (Delle Fave, 2011 ; Provencher & Keyes, 2010).

#### **1.2.4. Des recherches sur le bien-être au développement de la psychologie positive**

C'est d'ailleurs autour de l'étude de ces notions positives, du bien-être, du bonheur, des capacités de l'individu, que nous avons vu naître plus récemment le courant de la psychologie nommé aujourd'hui psychologie positive. L'initiation et l'essor de ce courant comme véritable discipline de recherche s'est faite essentiellement au début de ce siècle, sous l'impulsion de Seligman, alors Président de *l'American Psychological Association* et des ses collègues, notamment Csikszentmihalyi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 2011).

La psychologie positive a pour vocation d'aller au-delà de la question de la pathologie et des traitements qui ont permis l'essor de la psychologie clinique. Elle va se centrer sur « les conditions et les processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des personnes, des groupes et des institutions » (Gable & Haidt, 2011, p. 31). Cette conception rejoint donc la récente définition de l'OMS concernant la santé mentale comme « un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel,

de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté » (OMS, 2004, citée par Delle Fave, 2011, p. 44). Il s'opère donc une évolution dans le regard porté sur l'individu :

Jusqu'à présent, les psychologues ont analysé et commencé à comprendre comment les individus survivent à des épreuves difficiles ou sont capables de les endurer. Or on ne sait rien ou pas grand-chose sur les individus qui vont bien ou se sentent bien. C'est là qu'apparaît un changement de perspective radical, qui abandonne la pathologie et le traitement du pire pour une analyse du bon, et plus généralement, des qualités positives. La psychologie positive nous invite ainsi non seulement à un changement d'objet mais aussi et surtout à un glissement paradigmatique (Martin-Krumm & Tarquinio, 2011, p. 12).

Au sein de la psychologie positive, on retrouve les études qui ont été faites sur les capacités des individus, leur résistance, et sur les déterminants du bien-être, afin de ne plus conceptualiser la santé par le truchement d'études sur la maladie ou de facteurs pathogènes. La santé ne se réduit pas qu'à un corps silencieux et l'absence de mal-être.

Cela est concordant avec les conceptions de la santé qui identifient l'individu comme acteur de son propre développement : « la santé a quelque chose à voir avec la possibilité pour chacun d'être pour quelque chose dans ce qui lui arrive » (Daniellou, 2003, paragr. 6). La santé est le produit d'une construction du sujet, physique et psychique, qui découle de bon nombre d'expériences interindividuelles et d'interactions entre les différentes sphères de vie (personnelle, familiale, professionnelle, *etc.*) :

un processus dynamique par lequel l'individu se construit et chemine, processus qui inscrit dans le corps de la personne, les empreintes du travail, des conditions de vie, des événements, des douleurs, du plaisir et de la souffrance, de tout ce dont est faite une histoire individuelle dans sa singularité, mais aussi collective par l'influence des multiples logiques au cœur desquelles elle s'insère (Thébaud-Mony, 1996, citée par Coutarel, 2004, p. 104).

Nous voyons bien dans cela que la santé est un mécanisme en constante évolution, qui fait appel aux capacités du sujet, à ses ressources, « c'est une capacité à s'adapter aux changements continus de l'environnement sans que cela épuise nos capacités vitales mais en permettant plutôt la découverte de nouvelles possibilités pour son développement » ; c'est aussi « la capacité de la personne à s'adapter aux agressions de la part de son environnement (technique, social, politique, naturel) sans prélèvement sur ses capacités vitales » (Hodebourg, 1997, p. 27-28). Dans cette définition, c'est principalement la confrontation au milieu de travail qui est évoquée, elle mobilise alors les potentialités de l'individu pour lui permettre d'y faire face, elle est aussi génératrice de ressources.

L'être humain n'est pas passif, il est en perpétuel développement et sa santé relève d'un processus dynamique, d'une quête personnelle : « la santé pour chaque homme, femme et enfant, c'est d'avoir les moyens de tracer un cheminement personnel et original vers le bien-être physique, psychique et social » (Dejours, 1985, cité par Coutarel, 2004, p. 104). Pour Dejours (2007), la santé est un idéal qui n'est pas atteignable, il s'agit plutôt d'une direction vers laquelle s'orienter.

### **1.3. Le mal-être ou le versant négatif de la santé**

Le mal-être ici réfère à la santé dans sa dimension négative. Plus largement dans la littérature, les chercheurs y réfèrent en utilisant plus souvent le vocable de détresse psychologique (Dagenais-Desmarais, 2010 ; Gilbert, 2009 ; Massé et al., 1998), qui se conçoit comme « un sentiment désagréable, [...] un mal de vivre et constitue un indice de mauvaise santé psychologique » (Desrumaux & Gillet, 2016, p. 203). Elle est conçue généralement comme une symptomatologie globale qui recouvrent des manifestations telles que l'anxiété, la dépression, les problèmes cognitifs, l'irritabilité, la colère, l'obsession-compulsion (Ilfeld, 1976 ; Massé et al., 1998). Que ce soit dans son opérationnalisation ou dans sa construction théorique, communément la détresse psychologique se centre sur l'anxiété et la dépression (Gilbert et al., 2011). Parfois, elle ne renvoie pas à un trouble mental en particulier, elle permet d'évoquer une réalité marquée d'une souffrance psychologique.

Après la détresse psychologique, nous retrouvons aussi largement le stress comme représentant courant du mal-être. La popularité de ce concept, largement repris dans le monde scientifique comme dans son approche plus vulgarisée, permet d'étudier un certain mal-être global de l'individu, et plus particulièrement dans certains domaines de sa vie, notamment dans la sphère professionnelle.

#### **1.3.1. Le stress, une notion floue**

Le stress est un concept qui dépasse largement le domaine scientifique et qui a pris tout son poids dans la sphère médiatique ces dernières années, et surtout en lien avec le monde professionnel. C'est une notion fourre-tout, qui libère la parole en étiquetant une forme de malaise, de difficultés, parfois d'une forme avancée de souffrance chez les individus, tout en étant relativement peu chargée émotionnellement et assez consensuelle (Davezies, 2001). Le mot stress est au carrefour de nombreuses disciplines puisque, historiquement, il a d'abord été révélé par une approche biologique pour ensuite devenir

présent comme un objet d'étude du comportement humain et de ses réactions, de ses effets sur la santé et des facteurs protecteurs ou aggravant pour celle-ci.

### **1.3.2. Le stress comme réponse physiologique**

À l'origine, le stress est d'abord étudié par Selye (1950, 1956) sous l'angle des mécanismes physiologiques à l'œuvre dans la situation de stress. Il s'inspire des travaux de Cannon (1932) et conceptualise le stress comme « un syndrome général d'adaptation »<sup>9</sup> (1950, p. 1383), à savoir comme une réponse de l'organisme face à un stimulus extérieur, une menace. Le stress est alors une rupture de l'homéostasie, de l'équilibre interne de l'organisme. Cette réaction de défense est organisée autour de trois phases, chacune comportant bon nombre de réactions endocrinologiques, commençant par la phase d'alarme qui déclenche les réponses physiologiques, puis la phase de résistance qui les maintient si le stimulus est toujours présent, et enfin une phase d'épuisement lorsque l'organisme n'a plus de ressources biologiques pour maintenir cette réaction. Comme son nom l'indique, cette réaction de stress est non spécifique dans le sens où elle se manifesterait quelle que soit la demande extérieure (stresseurs).

Cette conception a eu le mérite de mettre en lumière le fonctionnement physiologique du stress, mais elle reste tout de même limitée en ce qui concerne les réactions psychologiques et émotionnelles qui sont aussi à l'œuvre dans le développement du stress.

### **1.3.3. Le stress comme évaluation psychologique**

Dépassant la conception du stress comme approche stimulus-réponse, pour Lazarus & Folkman (1984, p. 19) « le stress est une relation particulière entre la personne et l'environnement, qui est évaluée par l'individu comme taxant ou excédant ses ressources et compromettant son bien-être »<sup>10</sup>. Cette définition propose une approche intégrant l'influence mutuelle entre l'individu et son environnement, le stress étant donc le produit de cette relation, mais surtout de l'évaluation cognitive qui est faite de la situation. C'est ce concept d'évaluation qui est central dans leur définition. En effet, une situation sera perçue comme stressante si l'individu l'évalue comme menaçante et qu'il pense ne pas disposer de ressources suffisantes pour y faire face. Cela permet d'expliquer pourquoi un événement

---

<sup>9</sup> Traduction personnelle : “General adaptation syndrome” (Selye, 1950, p. 1383).

<sup>10</sup> Traduction personnelle : “Psychological stress is a particular relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being” (Lazarus & Folkman, 1984, p. 19).

stressant est une situation particulière, au sens où chacun ne l'évaluera pas forcément comme tel.

Cette transaction se base sur deux types de processus (Lazarus & Folkman, 1984) : l'évaluation et le coping. Pour définir une situation comme stressante ou non, la personne met en place deux types d'évaluation :

- ❖ l'évaluation primaire dans laquelle la personne se trouve confrontée à la situation, et doit déterminer ce que cela représente pour elle : un défi, une menace, ou une perte. C'est dans cette phase que l'on parle de stress perçu. Il ne s'agit pas des caractéristiques réelles de l'environnement, plutôt de la façon dont la personne, avec ses caractéristiques, va réagir face à cette situation particulière, en fonction des risques que cela représente pour elle. Si cette évaluation déclenche une réaction de stress perçue, l'individu passe à une évaluation secondaire.
- ❖ l'évaluation secondaire, qui permet à la personne d'évaluer si ses ressources qu'elle peut solliciter vont lui suffire à contrôler la situation.

Ces deux évaluations vont donc influencer le choix de stratégies utilisées pour faire face à la situation, ce sont les stratégies de coping. Ces cognitions ou ces comportements sont mis en œuvre pour contrôler la situation et/ou tenter de maîtriser les émotions qu'elle génère (Lazarus & Folkman, 1984). Ces stratégies vont ensuite avoir une action rétroactive sur l'évaluation. En fonction de l'efficacité des stratégies utilisées, l'état de stress va donc être amené à diminuer ou se développer. Le stress n'est donc pas seulement l'issue d'une simple relation individu-environnement, il est le résultat d'un processus transactionnel dynamique impliquant des actions de réévaluations à chaque étape.

À travers la théorie de Lazarus, ainsi que dans les théories eudémonique et hédonique, une notion semble revêtir une place particulière : celle de « ressource ». Les ressources mobilisables, que l'on peut acquérir ou développer, sont des éléments qui peuvent être des vecteurs de protection dans le phénomène de stress, ou qui participent au développement, à l'atteinte des buts, à la réalisation du potentiel humain. Nous allons donc maintenant nous intéresser aux théories qui intègrent les ressources comme un élément central de leur argumentation. Comment les ressources et leur dynamique peuvent-elles concourir à la prédiction du bien-être ou du mal-être chez les individus dans ces différentes approches ?

## 2. Le modèle de Conservation des ressources

### 2.1. Introduction générale au concept de ressources

L'étymologie du mot « ressource » vient du latin « *resurgere* » qui signifie « se rétablir », elle se définit comme « ce qui tire d'embarras, améliore une situation difficile » (Larousse, n. d.).

Le concept de ressources est un terme largement utilisé dans la littérature mais que l'on retrouve assez peu défini, et qui recouvre une large variété de variables et d'opérationnalisation. Pour les recherches qui se concentrent sur les ressources, tout élément qui s'apparenterait à quelque chose de positif peut être considéré comme une ressource, confondant parfois les ressources et les résultats (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014). Cela fait écho à l'illustration de Miller et Steinberg (cités par Törnblom & Kazemi, 2012, p. 34), pour qui les ressources font appel à « toute conséquence physique, économique ou sociale perçue positivement »<sup>11</sup>.

On observe ainsi différentes conceptualisations de ressources, comme par exemple :

- ❖ « quelque chose qui peut se transmettre d'une personne à une autre [...], des choses aussi différentes qu'un sourire, une coupe de cheveux, un journal, un regard de reproche, un morceau de pain (Foa & Foa, 2012, p. 16)<sup>12</sup> ;
- ❖ « tout élément qui est identifié par l'individu comme un appui pour atteindre son but »<sup>13</sup> (Halbesleben et al., 2014, p. 1338) ;
- ❖ « les biens ou les compétences qui sont valorisés par les autres acteurs (c'est à dire que ce sont des ressources utilisées par leur possesseur dans le cadre de ses relations avec d'autres acteurs) » (Molm, 2006, cité par Törnblom & Kazemi, 2012, p. 34)<sup>14</sup> ;

---

<sup>11</sup> Traduction personnelle : “any positively perceived physical, economic or social consequence” (Miller et Steinberg, cités par Törnblom & Kazemi, 2012, p. 34).

<sup>12</sup> Traduction personnelle : “as anything that can be transmitted from one person to another [...] things as different as a smile, a check, a haircut, a newspaper, a reproachful glance, and a loaf of bread” (Foa & Foa, 2012, p. 16).

<sup>13</sup> Traduction personnelle : “as anything perceived by the individual to help attain his or her goal” (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014, p. 1338).

<sup>14</sup> Traduction personnelle : “possessions or behavioral capabilities that are valued by other actors (i.e., they are resources in the context of that possessor's relations with other actors)” (Molm, 2006, cité par Törnblom & Kazemi, 2012, p. 34).

- ❖ « ces objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies qui sont estimés pour eux mêmes car ils agissent comme des moyens permettant d’acquérir ou de protéger des ressources valorisées » (Diener et Fujita, 1995, cités par Hobfoll, 2002, p. 311)<sup>15</sup>.

À travers ces définitions non exhaustives, nous retrouvons des conceptions hétérogènes de ressources. Elles sont vues tantôt comme des éléments utiles et/ou valorisés, tantôt comme un objet d’échange, ou comme facteur de motivation pour atteindre quelque chose, tout dépend du champ théorique dans lequel elles s’inscrivent. Globalement, ce qui ressort, c’est l’importance du rôle des ressources pour l’individu et pour son interaction avec son environnement, et de son implication dans le développement du bien-être et du mal-être. C’est dans ce cadre, que nous étudierons la mobilisation des ressources plus spécifiquement au travers de la théorie de la Conservation des ressources.

## **2.2. Présentation de la théorie de la conservation des ressources**

Le modèle de Conservation des Ressources (*Conservation Of Resources theory-COR*) (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001) est un modèle intégratif, s’inscrivant à la fois dans une perspective individuelle mais aussi environnementale, qui a été largement utilisé dans le domaine de l’étude du stress (Davidson et al., 2010 ; Ennis, Hobfoll, & Schröder, 2000 ; Heath, Hall, Russ, Canetti, & Hobfoll, 2012 ; Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003 ; Hobfoll & Lilly, 1993 ; Wells, Hobfoll, & Lavin, 1999), mais aussi du burnout (Brotheridge & Lee, 2002 ; Davidson et al., 2010 ; Freedy & Hobfoll, 1994 ; Halbesleben, 2006 ; Hobfoll, 2002 ; Hobfoll & Freedy, 1993 ; Ito & Brotheridge, 2003 ; Lee & Ashforth, 1996 ; Neveu, 2007 ; Sassi, 2011 ; Shirom & Melamed, 2006 ; Wright & Hobfoll, 2004), et plus récemment à travers la psychologie positive (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007 ; Hakanen, Peeters, & Perhoniemi, 2011 ; Halbesleben & Bowler, 2007 ; Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010).

---

<sup>15</sup> Traduction personnelle : “those objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued in their own right or are valued because they act as conduits to the achievement or protection of valued resources” (Diener et Fujita, 1995, cités par Hobfoll, 2002, p. 311).



Ce modèle repose sur l'idée centrale que « les individus s'efforcent d'obtenir, de garder, de protéger et de valoriser ce qu'ils estiment »<sup>16</sup> (Hobfoll, 2001, p. 341). Ici, le concept central qui se cache derrière la notion de valeur et d'estime est celui de « ressource ». Ces ressources sont recherchées et valorisées pour leur valeur intrinsèque ou parce qu'elles permettent d'acquérir ou de protéger d'autres ressources (Hobfoll, 2001). Ces ressources ne sont pas spécifiques à certaines sphères mais concernent bien tous les domaines de vie (Hobfoll, 1988).

### 2.3. Typologie des ressources dans cette théorie

La classification de ces ressources peut être opérée de trois différentes façons que nous allons détailler :

✓ **Les ressources internes ou externes (Hobfoll, 1998) :**

Tout d'abord cette dichotomie repose sur l'idée du *self*. Les ressources internes concernent celles qui sont possédées directement par l'individu, relatives au *self*, comme le sentiment de réussite, l'espoir, l'optimisme, l'estime de soi. À l'inverse, les ressources externes sont celles qui, comme leur nom l'indique, sont extérieures à l'individu comme la stabilité financière, les objets matériels, par exemple. Les ressources internes semblent alors facilement utilisables dans des situations de stress car elles sont davantage à notre portée, alors que les ressources externes peuvent être plus difficilement mobilisables.

✓ **Les ressources classées en fonction de leur nécessité pour l'individu :**

Leur importance dépend de leur proximité à assurer la survie. Les ressources primaires permettent de pourvoir aux besoins de base, on compte parmi elles la nourriture, le logement, les vêtements, les éléments qui permettent de garantir la sécurité, la maîtrise de l'interaction avec l'environnement (savoir comment obtenir de la nourriture). Les ressources secondaires participent aux ressources primaires mais de façon moins directe. Elles font références à tout ce qui a trait au soutien social, aux liens affectifs envers les membres du groupe, aux relations de couple, et incluent les sentiments d'espoir et d'optimisme. Enfin, les ressources tertiaires ont une relation de nature plus symbolique avec les deux premiers types. Elles regroupent l'argent, tout ce qui est relatif au statut

---

<sup>16</sup> Traduction personnelle : "individuals strive to obtain, retain, protect, and foster those things that they value" (Hobfoll, 2001, p. 341).

social, à la sphère professionnelle et aux conditions sociales qui favorisent l'accès aux ressources secondaires, comme l'amitié ou le réseau professionnel.

✓ **Le découpage selon quatre catégories :**

Ce classement est celui qui est généralement repris dans la littérature (et que nous utiliserons par la suite) :

- ❖ **Les ressources matérielles** (*objects resources*) (Hobfoll, 1989) : Cela inclut les ressources qui ont une présence physique (voiture, outils de travail, vêtements, *etc.*). Elles sont estimées en raison de leur aspect physique ou de leur nature. Leur valeur dépend soit de leur nécessité à la survie (besoins primaires), soit du statut social/de l'estime qu'elles confèrent à leur propriétaire. Prenons l'exemple d'une montre : celle-ci a une valeur d'utilité, mais lorsqu'une personne possède une montre coûteuse, de grande marque, cela informe d'un certain niveau social.
- ❖ **Les ressources liées aux caractéristiques personnelles** (*personal resources*) (Hobfoll, 1998) : incluent à la fois les compétences personnelles (compétences professionnelles, l'assurance, l'habileté à diriger) et les traits de personnalité (l'optimisme, sens de l'humour, *etc.*). Elles sont de deux sortes : soit elles interviennent dans une meilleure résistance au stress, soit elles permettent l'acquisition, la protection d'autres ressources (matérielles, énergétiques, relatives aux conditions sociales). Enfin, elles peuvent être considérées comme des méta-ressources, notamment lorsqu'il s'agit de la capacité à gérer, optimiser l'usage d'autres ressources. Les ressources personnelles peuvent être apprises ou innées, elles sont les produits du modelage, de l'éducation, des encouragements, de l'adaptation, *etc.*
- ❖ **Les ressources liées aux conditions sociales** (*condition resources*) (Hobfoll, 1989, 1998) : ce sont des ressources qui sont estimées et recherchées (être en bonne santé, avoir un emploi stable, être marié, *etc.*). Ces ressources sont appréciées parce qu'elles signent un certain statut social et/ou un positionnement dans la hiérarchie sociale. Elles peuvent donc être acquises sous différentes formes et/ou transmises, héritées au sein d'un groupe.
- ❖ **Les ressources énergétiques** (*energy resources*) (Hobfoll, 1989) : Ce sont des ressources qui ne sont pas réellement estimées pour elles-mêmes, mais parce qu'elles fournissent les énergies pour acquérir des ressources appartenant aux autres catégories. Elles peuvent aussi avoir une valeur d'échange. Elles sont de deux types : intrinsèques (énergie cognitive, tonus physique, *etc.*) ou extrinsèques (temps disponible, argent, informations, *etc.*).

Toutes ces ressources sont estimées parce qu'elles ont une valeur instrumentale et parce qu'elles possèdent une valeur symbolique qui permettent aux personnes de se définir (la notion de *self* étant lié au positionnement social) (Hobfoll, 1989). L'ancrage de ce modèle est fondamentalement environnemental et communautaire. En effet, l'évaluation concernant les ressources, leur possession en grand nombre ou la valeur qui y est associée, se fera au regard d'une culture, de normes partagées par le groupe d'appartenance. Pour Hobfoll (2011), certains éléments socialement valorisés sont universels, comme la santé, le bien-être, la paix, la famille, la protection de soi-même, et une image de soi positive (même si les éléments essentiels constituant le soi peuvent différer d'une société à une autre).

Bien que ces ressources soient organisées en catégories, elles n'en restent pas moins liées entre elles, comme un assemblage de dominos. Cela signifie que, confronté à un environnement hostile, quand une ressource est perdue alors cela peut aussi affecter et entraîner la perte de ressources qui appartiennent à une autre catégorie, par exemple une perte de moyen de transport (ressource matérielle) peut entraîner une perte d'emploi (ressource de condition sociale). L'inverse est aussi possible dans le cas de gains, c'est-à-dire que gagner des ressources dans une catégorie aura un impact positif sur les autres, par exemple obtenir un emploi stable (ressource de condition sociale) peut permettre d'envisager positivement l'avenir (ressource personnelle) (Hobfoll, 1998).

## **2.4. La fluctuation et la gestion des ressources**

Dans cette théorie, ce sont bien les ressources qui sont au cœur du processus de stress, ainsi quels rôles jouent-elles dans cette dynamique ? Puisqu'elles sont centrales pour l'individu, alors il est aisé de comprendre que le stress apparaît lorsque l'individu est confronté à :

- 1/ une menace de perte de ressources, anticipant déjà une potentielle perte,
- 2/ une perte réelle de ressources, ou,
- 3/ lorsque l'individu investit des ressources et ne reçoit pas le retour attendu (Hobfoll, 1988, 1989).

Confrontés à un stress, les individus vont tout faire pour protéger leurs ressources et minimiser la perte que cela peut engendrer. Toutefois, en l'absence de stress, les individus vont essayer de se constituer une réserve de ressources, ceci afin de pallier à de futures pertes de ressources. Cette accumulation de ressources correspond à un état qu'Hobfoll (1998) qualifie de bien-être.

De ce postulat découle une articulation de la dynamique des ressources :

✓ **Premier principe : la primauté des pertes** (Hobfoll, 1988, 1989) :

Les pertes et les gains de ressources ne sont pas équivalents. À quantité égale, les pertes de ressources (ou bien la menace que cela représente) auront un effet plus important que le gain de ressource, mais seront aussi plus rapides. Ainsi les individus sont beaucoup plus motivés par la perspective de réduire les pertes que par le fait d'engranger des ressources. Notamment dans le cas où les ressources primaires seraient menacées, les personnes vont se concentrer sur les pertes et sur leurs points faibles plutôt que sur leur potentialité ou leurs points forts. Par ailleurs les études montrent que les pertes sont souvent associées à des émotions négatives, à une santé physique et mentale altérée (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Certes les pertes ont un plus fort retentissement que les gains, mais ceux-ci sont essentiels pour deux raisons. La première raison est que les gains ont un impact surtout associés à la notion de perte ou de menace potentielle. Ils permettent à l'individu de se protéger des conséquences de pertes immédiates consécutives à certaines situations, mais aussi des pertes qui peuvent s'ensuivre. Une personne qui utilise les transports en commun pour se déplacer sera moins affectée par une grève des transports si elle possède un véhicule personnel, elle aura de ce fait moins de problèmes pour être ponctuelle sur son lieu professionnel et sera moins victime de tension avec son supérieur hiérarchique. De la même façon, la probabilité d'être face à des situations stressantes est moins importante pour les individus qui possèdent beaucoup de ressources, en particulier ceux qui bénéficient d'éléments protecteurs tels qu'un soutien affectif, de l'argent, un emploi stable, *etc.* La deuxième raison est que les gains peuvent avoir un avantage direct. En effet, les ressources sont déjà valorisées en elles-mêmes et le fait d'en posséder confère un certain statut dans la société ainsi qu'un sentiment de réussite (Gamassou, 2014 ; Hobfoll & Freedy, 1993 ; Hobfoll & Shirom, 2001 ; Truchot, 2004).

✓ **Deuxième principe : l'investissement des ressources** (Hobfoll, 1989, 1998, 2002 ; Hobfoll & Shirom, 2001) :

Les individus doivent investir des ressources afin de se protéger de la perte de ressources mais aussi pour en acquérir des nouvelles.

Pour Hobfoll, cette théorie permet d'aller au-delà des théories du stress existantes qui évoquent les individus seulement comme des éléments réagissant dans un contexte stressant. Ici, ils ne sont pas passifs face aux différentes situations (aversives ou non) et aux effets que cela peut avoir sur leur « réservoir » de ressources. Ils peuvent en effet

développer des stratégies afin d'optimiser ce capital. Les individus sont dans une posture proactive et réfléchissent à la façon de conserver, protéger et développer leur ressources, en anticipant avant même que le stresser arrive. Toutefois, même si cette notion d'investissement de ressources, de stratégie, semble porteuse de promesse de gains, elle peut s'avérer aussi risquée et coûteuse. Les corollaires suivants présentent ces stratégies et les conséquences qui en découlent selon le niveau de ce réservoir de ressources :

**Premier corollaire** : ceux qui possèdent le plus de ressources vont être moins affectés par de possibles pertes et vont être davantage en mesure de mettre en place des stratégies d'investissements de ressources, ceci afin de pouvoir acquérir de nouvelles ressources. Ce sont donc ceux qui possèdent le plus de ressources qui peuvent agir de manière optimale grâce à un investissement plus efficace afin de développer un surplus de ressources et de se protéger de potentielles futures pertes.

Suivant ce cheminement, à l'inverse, les individus qui posséderont peu de ressources vont être beaucoup plus touchés lorsqu'ils devront affronter des pertes et auront plus de difficultés à investir efficacement le peu de ressources qu'ils ont, même si cette stratégie était la promesse de gains futurs. Ils pourraient alors se retrouver dans une situation encore plus critique qu'au départ et ne plus avoir aucune ressource en réserve.

**Deuxième corollaire** : reprenant l'idée précédente, Hobfoll insiste sur le fait que les pertes de ressources vont avoir un effet beaucoup plus dévastateur pour ceux qui manquent déjà de ressources à la base : ces pertes seront alors le début d'une spirale infernale et annonceront d'autres pertes à venir. Commencera alors pour eux un cycle continu de pertes.

**Troisième corollaire** (pendant du deuxième) : à l'extrême opposé, ceux qui ont déjà un grand réservoir de ressources vont davantage pouvoir faire l'expérience du gain de ressources. Et ce gain pourra en entraîner d'autres par la suite, et donc s'enclenchera une spirale de gains. En effet, il est beaucoup plus facile pour ces individus « d'abandonner » certaines ressources afin d'en acquérir de nouvelles et de se protéger de futures menaces puisqu'ils disposent déjà d'une quantité confortable de ressources. Ces ressources en surplus sont donc disponibles pour un investissement. Même s'ils faisaient l'expérience de pertes, cela serait évidemment moins dommageable que pour ceux qui n'ont qu'une faible réserve de ressources.

Hobfoll reprend alors le premier principe pour insister sur l'idée que le cycle de pertes a beaucoup plus d'effet qu'un cycle de gains, mais s'opère aussi plus rapidement.

**Quatrième corollaire** : les individus qui manquent de ressources vont alors se mettre dans une position défensive, une attitude de retrait afin de pouvoir conserver le peu de ressources qu'il leur reste. Cependant cette attitude, loin de régler le problème mais semblant être l'unique solution, demande aussi beaucoup d'énergie et de ce fait pourra entamer le réservoir de ressources restantes.

## **2.5. Les ressources clés et la résistance au stress**

Certaines ressources sont potentiellement plus protectrices que les autres et ont une place particulière dans la résistance au stress ou dans le développement du bien-être. Hobfoll (1998, 2001, 2002) fait une synthèse des divers travaux menés sur la question, considérant que les ressources économiques, personnelles et sociales sont des éléments essentiels pour se prémunir des menaces ou des pertes ou plus généralement dans le processus de résistance. Les ressources personnelles sembleraient en effet avoir une place essentielle dans ce processus car du fait de leur qualité intrinsèque, elles sont plus facilement disponibles et mobilisables que des éléments extérieurs, comme les ressources sociales ou matérielles, qui ne sont pas toujours à portée de l'individu (Hobfoll, 1988). De plus, parmi les ressources sociales et personnelles, apparaissent certaines ressources clés (*key resources*) qui jouent un rôle prépondérant dans la gestion d'autres ressources et qui participent à la résilience (Hobfoll, 2002). Parmi elles, il cite l'auto-efficacité (Bandura, 1997), l'optimisme (Scheier & Carver, 1985), le sens de la cohérence (Antonovsky, 1979), l'endurance ou « *hardiness* » (Kobasa, 1979), la notion de contrôle ou la maîtrise de soi (Pearlin & Schooler, 1978), une estime de soi élevée (Rosenberg, 1965), le support social (Antonucci, 1985), les stratégies de poursuite des buts personnels (que l'individu soit dans un processus d'engagement ou de désengagement) (Brandtstädter & Renner, 1990 ; Freund & Baltes, 1998 ; Haase, Heckhausen, & Wrosch, 2013).

## **2.6. Le débat entre Lazarus et Hobfoll : les théories du stress centrées sur les ressources versus celles centrées sur l'évaluation**

Suite aux différents travaux d'Hobfoll (1989, 1998, 2001) pour développer et promouvoir l'intérêt de sa théorie dans le domaine de l'étude du stress, les lecteurs ont pu assister à un échange virulent entre lui, tenant de l'approche centrée sur les ressources, et Richard S. Lazarus, théoricien de l'approche transactionnelle qui repose sur la notion d'évaluation de la situation. Ainsi, Lazarus (2001, p. 381) défend sa position à travers une publication assez peu diplomatique, dont le titre : « la théorie de la conservation des

ressources (COR) : guère plus que des mots se faisant passer pour une nouvelle théorie »<sup>17</sup> et la première phrase : « j'ai eu connaissance des efforts de Hobfoll pour promouvoir la théorie COR comme un antidote à mon approche du stress psychologique centrée sur l'évaluation depuis 1989 »<sup>18</sup> révèlent assez bien le ton de l'article.

Lazarus (2001, p. 387) se considère partisan de l'étude du subjectif, de l'individualité, contrairement à de nombreux chercheurs tels qu'Hobfoll qui possèdent une vision rigide du fonctionnement humain, « une approche du tout ou rien, dichotomisant ce qui est normatif et ce qui est individuel »<sup>19</sup>, amenant donc à considérer le psychologique uniquement selon l'un ou l'autre de ces angles. Or, selon Lazarus (2001, p. 387), cette conception relève « d'une démarche épistémique régressive »<sup>20</sup> qu'il qualifie de « behaviorisme résiduel »<sup>21</sup>.

Ce qu'il faut entendre dans l'étude du subjectif que revendique Lazarus, c'est l'intérêt pour les différences individuelles dans le processus d'évaluation qui caractérise la situation de stress. Pour lui, il y a inévitablement des variations interindividuelles, et parfois même des variations intra-individuelles dans le processus de stress lorsqu'on procède à une analyse fine des réactions et des émotions générées, ce n'est pas parce que les situations seront similaires que les réactions seront identiques (Lazarus, 2001, p. 387).

De plus, pour Lazarus (2001, p. 387), l'environnement « objectif » n'existe pas en psychologie, c'est le résultat d'un nombre partagé d'évaluations subjectives et consensuelles de la réalité, donc un agrégat d'avis subjectifs. Et encore ce consensus reposera essentiellement sur une partie de cet environnement, puisque celui-ci n'est jamais pris en compte dans sa totalité. Il peut y avoir certaines composantes de l'environnement qui peuvent être appréhendées d'une façon commune, mais la plupart du temps, les éléments de l'environnement reposent sur des évaluations différentes selon les individus. Et comme il n'y a pas d'objectivité, alors la théorie d'Hobfoll ne peut pas être un meilleur outil que les théories de l'évaluation pour appréhender le fonctionnement psychologique.

Hobfoll (2001) ne remet pas en cause la question de l'évaluation dans le processus de stress, et il reconnaît en effet que l'évaluation individuelle représente le meilleur

---

<sup>17</sup> Traduction personnelle : "Conservation of Resources Theory (COR) : Little more than words masquerading as a new theory" (Lazarus, 2001, p. 381).

<sup>18</sup> Traduction personnelle : "I have known about Hobfoll's effort to promote COR as an antidote to my appraisal-centered approach to psychological stress since 1989" (Lazarus, 2001, p. 381).

<sup>19</sup> Traduction personnelle : "an all-or-nothing approach, dichotomizing what is normative and what is individual" (Lazarus, 2001, p. 387).

<sup>20</sup> Traduction personnelle : "a regressive epistemic stance" (Lazarus, 2001, p. 387).

<sup>21</sup> Traduction personnelle : "residual behaviorism" (Lazarus, 2001, p. 387).

indicateur proximal du niveau de stress d'une personne. Mais, il trouve que les théories basées sur l'évaluation se focalisent beaucoup trop sur cette dimension et laissent de côté une large part de la situation de transaction entre l'individu et son environnement qui contient un nombre plus vaste de composantes intéressantes.

Ainsi, dans la théorie de la conservation des Ressources, les aspects subjectifs du processus de stress ne sont pas reniés, cependant ce processus est le produit d'autant d'éléments individuels qu'environnementaux (Hobfoll, 2001, p. 338). En effet, pour Hobfoll (2001, p. 341), l'évaluation se trouve être insérée dans le contexte social dans lequel évolue les individus. De plus, les aspects individuels de l'évaluation découlent de mécanismes biologiques et d'automatismes conditionnés mais aussi de processus socioculturels.

Hobfoll (2001, p. 359) ne remet pas en cause le concept d'évaluation mais ce qui fait la force de sa théorie c'est qu'elle pointe les différentes composantes présentes dans l'évaluation : une dimension principale objective, une dimension secondaire qui répond à des schémas sociaux et qui est commune aux individus appartenant à une même culture, une dimension sociale qui se réfère aux normes du groupe social le plus proche auquel l'individu appartient, et enfin une dimension personnelle.

Pour Hobfoll (2001, p. 359), la part subjective de l'évaluation aura un rôle plus important dans certains cas, c'est-à-dire (1) quand la nature du stressor ne sera pas déterminée, (2) quand les conditions objectives ne sont pas omniprésentes ou n'ont pas un poids trop important (3) quand l'interprétation de la situation se fait selon une flexibilité culturelle et biologique (4) quand l'évaluation ne vient pas remanier les cognitions constitutives de l'identité des individus. À l'inverse, les éléments objectifs prendront plus une place plus importante dans l'évaluation (1) lorsque la nature du stressor sera certaine, (2) quand les circonstances objectives vont avoir des conséquences considérables sur les ressources majeures ou un large choix de ressources clés, (3) quand il y a une réponse biologique ou une signification culturelle attribuée à la situation, (4) quand les conditions représentent une menace majeure « pour le *self*, intégré dans un réseau familial, faisant partie d'une tribu »<sup>22</sup>. Il conclue en précisant que ces fonctionnements interviennent selon un continuum et il faut considérer ces éléments dans leur ensemble, et ne pas oublier la teneur objective, socioculturelle ou subjective de la fluctuation des ressources.

Enfin, les théories de l'évaluation se concentrent sur l'étude de la situation de stress au moment où celui-ci survient, et en cela elles sont limitées. Hobfoll propose une

---

<sup>22</sup> Traduction personnelle : “to the self-nested in family, nested in tribe” (Hobfoll, 2001, p. 359). Il s'agit d'une expression souvent employée par Hobfoll qui fait référence au fait que l'être humain a toujours une composante sociale, il est toujours imbriqué dans un réseau social de proximité (la famille) et dans un groupe plus large d'individus qui partagent la même culture (une tribu).



approche plus proactive où le comportement individuel est appréhendé de façon plus globale. Indépendamment de la situation de stress, les individus vont chercher à obtenir et conserver des ressources afin de se protéger et de se prémunir contre d'éventuelles futures situations de stress qui pourraient menacer ou entamer ce capital.

## **2.7. Développement et applications de l'outil *Conservation of Resources Evaluation (COR-E)***

Pour pouvoir éprouver sa théorie, Hobfoll et ses collègues (Hobfoll & Lilly, 1993 ; Hobfoll, Lilly, & Jackson, 1992) ont développé un outil de mesure des ressources et de leur variation (perte, menace de pertes et gain). Le but de ces auteurs été de pouvoir obtenir des une liste de ressources qui soient partagées de façon stable par des membres appartenant à une même sphère culturelle. Leur recueil ne se voulait pas exhaustif mais ils cherchaient à adopter une approche compréhensive permettant l'émergence d'un sens partagé et consensuel au sein de groupes restreints d'individus.

Dans son livre, Hobfoll (1998) décrit le long travail de création de cette échelle. La première étape était de constituer une liste de ressources. Pour cela, lui et ses collègues ont constitué des premiers groupes composés d'étudiants, de résidents communautaires, et de psychologues qui ont listé les ressources, les éléments qui leur paraissaient importants dans leur vie. Ensuite, d'autres groupes composés d'étudiants, de groupes religieux, de patients hospitalisés, de résidents communautaires ont été sollicités pour ajouter d'autres ressources, modifier ou enlever, réunir ou diviser celles qui été déjà collectées. Le processus a été répété auprès d'une cinquantaine de groupes, et s'est arrêté lorsqu'un consensus stable sur une liste de 74 ressources, sans que de nouvelles ressources soient ajoutées après un choix précédent de suppression par plusieurs groupes ou vice-versa.

Ensuite, le processus original de création et de remaniement a été reproduit auprès d'un groupe de psychologues néerlandais, et ce sans qu'ils aient connaissance de la liste originelle des ressources. Dans un temps limité et séparés en petits groupes, leur travail a permis en trois heures, de retrouver 56 ressources communes à la liste des 74 originelles. Hobfoll (1998) en a alors conclu que cette liste avait une certaine pertinence interculturelle sans bien sûr nier la possibilité de particularités attachées à chaque culture qui reste à examiner empiriquement.

La liste a été finalement adoptée pour retenir les 74 ressources variées qui forment la *Conservation of Resources Evaluation* (cf tableau 3), et qui sont différenciées selon les quatre catégories que nous avons déjà présentées (matérielles, sociales, énergétiques et personnelles). Pour finir, les ressources sont évaluées selon les pertes qu'elles ont représentées, ou les gains dont elles ont fait l'objet.

Tableau 3. Présentation des ressources de l'échelle COR-E

1. Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)	40. Pouvoir offrir des extras à mes enfants
2. Sentiment de réussite	41. Sens de l'engagement
3. Temps de sommeil	42. Se sentir proche ou intime avec au moins un(e) ami(e)
4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	43. Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras
5. Disposer de vêtements en quantité suffisante	44. Autodiscipline
6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	45. Être compris par mes supérieurs ou employeurs
7. Stabilité familiale	46. Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus
8. Avoir du temps libre	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets
9. Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin	48. Santé du conjoint(e) ou partenaire
10. Être fier(e) de moi	49. Bénéficier du soutien de mes collègues de travail
11. Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	50. Avoir des revenus suffisants
12. Avoir du temps pour travailler	51. Sentiment de savoir qui je suis
13. Sentiment d'accomplir mes buts	52. Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail
14. Bonnes relations avec mes enfants	53. Disposer de suffisamment d'argent
15. Temps passé avec des êtres aimés	54. Sentiment d'être indépendant
16. Outils / instruments nécessaires à mon travail	55. Avoir des relations de camaraderie, d'amitié
17. Espoir	56. Posséder des avantages financiers (propriétés, actions...)
18. Santé de mes enfants	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie
19. Résistance, endurance face à l'adversité	58. Affection de la part des autres
20. Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien	59. Stabilité financière
21. Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but
22. Avoir un quotidien stimulant	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même
23. Santé personnelle	62. Personnes dont je peux apprendre
24. Avoir un logement qui convient à mes besoins	63. Avoir de l'argent pour les moyens de transport
25. Tendance à l'optimisme	64. Aide dans mon activité professionnelle
26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	65. Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)
27. Nourriture en quantité et qualité suffisantes	66. Implication dans la vie de ma communauté religieuse
28. Avoir un logement plus grand que ce dont j'ai besoin	67. Sécurité financière pour ma retraite
29. Avoir le sens de l'humour	68. Aide dans les tâches ménagères
30. Emploi stable	69. Loyauté de mes ami(e)s
31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	70. Argent pour des projets d'évolution personnelle (reprise d'études, création d'une entreprise, ...)
32. Disposer de meubles en quantité suffisante	71. Aide pour m'occuper de mes enfants
33. Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	72. Implication dans des associations ou organisations avec des personnes ayant les mêmes centres d'intérêts
34. Avoir un rôle de leader	73. Disposer d'une aide financière si besoin
35. Capacité à bien communiquer	74. Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches
36. Pourvoir aux besoins essentiels de mes enfants	
37. Sentiment d'avoir une vie paisible	
38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	
39. Capacité à organiser mes activités	

La COR-E a ensuite été testée auprès d'autres groupes des mêmes publics pour évaluer les prédictions du modèle théorique (Hobfoll & Lilly, 1993). Cette étude longitudinale s'est effectuée en deux temps. La passation de la COR-E a été faite en demandant aux sujets de reporter le niveau de pertes et de gains qu'ils avaient ressenti pour chacune des ressources (a) récemment et (b) au cours de l'année passée. Cette mesure des pertes et des gains de ressources a été associée à la détresse psychologique (composée de mesures d'anxiété-état, d'anxiété-trait et de dépression), et la procédure a été répétée auprès des mêmes individus trois semaines plus tard. Pour chacun des groupes de sujets, les pertes de ressources entretiennent une forte relation positive et significative avec la détresse. Par ailleurs, aucun lien significatif n'est trouvé entre la détresse psychologique et les gains de ressources. Toutefois, lorsque les gains sont introduits dans un deuxième temps, après que la contribution des pertes eut été éliminée dans une régression multiple « pas à pas », leur contribution à la prédiction de la détresse psychologique devient significative. L'augmentation des gains freine la détresse ressentie dans un contexte de pertes de ressources, mais ils n'ont pas une influence indépendante de celle des pertes. Ces résultats vont donc dans le sens d'une confirmation des principes théoriques d'Hobfoll qui se traduit par une importance majeure de l'impact des pertes de ressources sur la détresse par rapport à l'effet des gains, ainsi que par un intérêt des gains mais seulement comme amortisseurs des pertes.

Bien que cette théorie ait rencontré un vif succès, il n'en est pas de même pour l'échelle COR-E qui a été très peu utilisée (Halbesleben et al., 2014).

La COR-E a été intégrée à l'étude de Wells, Hobfoll, & Lavin (1997) pour observer les effets des rôles multiples qu'endossent les femmes, notamment quand elles cumulent une activité professionnelle avec une grossesse. Conformément à la théorie, les pertes de ressources ont un impact négatif sur leur santé puisqu'elles favorisent le développement de la détresse psychologique (symptômes dépressifs et colère). Et leur rôle est prépondérant par rapport à celui des gains de ressources. L'autre résultat intéressant est lié aux différences observées dans des conditions où les femmes font l'expérience de grandes pertes : ce sont celles qui possèdent un emploi à plein temps qui sont le plus dans un état de détresse psychologique, par rapport à celles qui sont employées à temps partiel ou celles qui sont sans emploi. Le fait de devoir tenir plusieurs rôles consomme activement leurs ressources et on peut supposer que cela entraîne des attentes élevées quant au retour sur leur investissement. Et parce qu'elles ont investi un grand nombre de ces ressources, alors elles seront plus vulnérables aux pertes qui arrivent et elles seront davantage touchées par la détresse.

Nous retrouvons également la présence de la COR-E dans l'étude longitudinale de la même équipe (Wells et al., 1999), qui l'a utilisé auprès d'une population de femmes enceintes, avant et après leur accouchement. Les résultats illustrent une meilleure prédiction et une plus forte relation entre la détresse psychologique (symptômes dépressifs et colère) en postpartum des pertes des ressources par rapport aux gains. De plus, les pertes de ressources initiales sembleraient accentuer l'effet des pertes sur la détresse psychologique en postpartum. L'hypothèse d'interaction entre les gains et les pertes de ressources est vérifiée, les gains modérant l'effet négatif des pertes sur la santé psychologique.

L'échelle COR-E n'est parfois utilisée qu'à travers une mesure de sa dimension de « perte ». Ainsi, Lane & Hobfoll (1992) font référence à cet emploi de la COR-E dans leur recherche qui consistait à comprendre les effets des pertes de ressources et des symptômes d'une maladie chronique (troubles respiratoires chroniques importants). Ainsi, ils cherchaient à saisir l'impact de ces variables sur le ressenti des sentiments de colère et sur les comportements d'extériorisation de cet affect chez les patients, et sur la colère de leurs aidants, ceci à T1 et douze semaines plus tard (T2). Il s'avère que les pertes de ressources (uniquement mesurées à T1) sont liées à de plus importants sentiments de colère et une plus grande expression de ceux-ci à T1, mais à long terme les pertes prédisent seulement un plus grand nombre de comportements de colère. De ce fait, pour les auteurs, les pertes de ressources sont l'objet de cognitions associées au statut de malade chronique, elles reflètent la baisse de l'estime de soi, le manque d'autonomie, la perte d'espoir. Et ce sont ces éléments qui vont participer à l'apparition de la colère et ensuite à ses manifestations physiques et comportementales.

À travers, une étude chez les pompiers et leur exposition au stress dans le cas d'incidents « critiques » (Monnier, Cameron, Hobfoll, & Gribble, 2002), celle-ci montre aussi une forte relation entre les pertes de ressources et des symptômes dépressifs et de colère. Les auteurs font d'ailleurs l'hypothèse que les ressources pourraient jouer un rôle de médiation entre la confrontation à des événements stressants et l'altération de la santé psychologique. Cette utilisation de la COR-E a été aussi reprise dans l'étude de Van Horn & Mishel (2008) qui s'attachaient à explorer les relations notamment entre l'état de santé physique, la perte de ressources, et la santé psychologique des personnes victimes de blessures physiques nécessitant une hospitalisation. Les résultats montrent que l'altération de la santé physique est associée à une perte de ressources, cette dernière prédisant l'apparition de symptômes dépressifs. Parmi les types de ressources participants à cette prédiction, les auteurs retrouvent plus particulièrement l'impact de la perte des ressources personnelles (les éléments liés au Soi et à la poursuite des buts) et de la perte des ressources financières.

Certains chercheurs ont recours à cette échelle de façon abrégée en ne sélectionnant que les items correspondant à un même domaine, formant en cela une sous-échelle de la COR-E. Ennis et al. (2000) ont mesuré le stress économique aigu en utilisant l'indicateur de la perte « matérielle », c'est-à-dire en reprenant 23 des items de la COR-E relatifs aux éléments matériels et financiers. Leur étude permet de comprendre l'impact du stress économique chronique versus aigu sur les symptômes dépressifs de femmes afro-américaines et européennes-américaines. Comme attendu, les pertes de ressources (ou le stress économique aigu) sont reliées aux symptômes dépressifs dans les deux groupes, l'impact du stress économique aigu étant plus fort que le stress économique chronique. De plus, les pertes des ressources matérielles et financières viennent modérer la relation entre la perception de soutien social et le sentiment de contrôle sur la santé psychologique.

Les mêmes variables sont reprises pour l'étude longitudinale de Hobfoll et al. (2003). Les ressources matérielles sont mesurées par les mêmes items que l'étude précédente, mais cette fois les gains sont associées aux pertes. Les auteurs se sont intéressés à la fluctuation des ressources matérielles, du sentiment de contrôle (ressource personnelle), du soutien social (ressource de condition sociale), et de la détresse psychologique (symptômes dépressifs et de colère). Les fluctuations de ressources au niveau du soutien social et du sentiment de contrôle sont associées à la variation de la détresse psychologique : l'augmentation de la disponibilité de ces ressources est reliée à une diminution de la détresse, et inversement lorsque ces ressources sont revues à la baisse. La perte de soutien social et du sentiment de contrôle médiatise l'impact que peut avoir la perte de ressources matérielles sur la détresse. De plus, les pertes de ressources, quelles qu'elles soient, ont un plus grand impact négatif que n'en ont les gains de ressources sur le positif, ce résultat allant encore une fois dans le sens d'une saillance des pertes.

L'étude de Heath et al. (2012) utilise la COR-E pour mesurer les pertes de ressources en ne prenant que neuf items, relatifs à certaines ressources personnelles et de condition sociales. Leur étude longitudinale s'est fait auprès de personnes palestiniennes pour étudier les effets de l'exposition à la violence (conflit politique) sur leur détresse psychologique (symptômes de stress post-traumatique et de dépression) et leurs pertes de ressources, mesurés à six mois d'intervalle pendant dix-huit mois. La détresse et les pertes de ressources s'influencent mutuellement au cours du temps. À six mois, il s'avère que c'est la détresse psychologique qui induit la perte de ressources. Par contre, à plus long terme, ce sont les pertes de ressources qui entraînent la détresse psychologique, amorçant les cycles de pertes. Mais cette influence indique que les pertes mettraient un intervalle d'un an pour agir sur la détresse, montrant bien là ces effets à long terme.

Davidson et al. (2010) ont utilisé la COR-E de façon abrégée, en ne prenant que douze items, relatifs aux ressources personnelles, aux ressources de conditions sociales, et aux ressources énergétiques (temps, santé et énergie) mais en s'intéressant à leurs pertes et

leurs gains. Ces auteurs se sont intéressés aux effets que pouvait avoir un congé de recherche pour des universitaires sur leur santé psychique. Les résultats montrent que les universitaires qui avaient pris un congé avaient vu leurs pertes de ressources diminuer, leurs gains de ressources et leur bien-être (affects positifs et satisfaction de vie) ont augmenté pendant cette période, alors que ces éléments n'avaient pas évolué chez les universitaires du groupe contrôle. Les constats sont les mêmes pour le stress et le burnout qui ont décliné durant cette période d'éloignement, contrairement à ceux du groupe contrôle. Toutefois, les universitaires qui ont été en congés ont profité de façon brève de ces éléments positifs puisqu'à leur retour leurs ressources, leur bien-être, et le burnout ont retrouvé un niveau équivalent à celui qu'ils avaient avant de partir en congés, seul le stress, qui même s'il a augmenté au retour, s'en est retrouvé à plus faible niveau qu'à l'origine. Les auteurs expliquant la variation de ces variables par le fait que le retour à leur routine professionnelle pouvait être vécu comme une situation stressante et qu'à ce titre ils aient pu investir les ressources acquises pendant leur congé pour pallier aux pertes que représentait cette situation.

Une partie des recherches qui s'intéressent à cette théorie utilisent une adaptation de la COR-E dans le cadre de catastrophes naturelles ou industrielles, d'événements violents à large échelle (terrorisme, guerre, meurtres de masse, *etc.*) et plus largement dans des contextes potentiellement traumatiques, étudiant comment les pertes de ressources peuvent influencer la variabilité de l'état de santé et l'apparition des symptômes de stress post-traumatiques. Dans ces contextes de stress extrême, les individus possèdent moins de ressources pour pallier aux pertes ou aux menaces de pertes qui surviennent (Hobfoll, Freedy, Green & Solomon, 1996, cités par Dodeler, 2007). Dans ce contexte, l'utilisation de la COR-E n'est pas standardisée, elle est adaptée selon les besoins des chercheurs qui majoritairement ne sélectionnent que les items qui les intéressent, et adaptent également la consigne et les modalités de réponses.

## **2.8. De la conception de la vigueur et du burnout à travers la théorie de conservation ressources**

### **2.8.1. L'épuisement professionnel : approche selon la déplétion des ressources**

La théorie COR a largement fait l'objet d'intérêt de la part de la communauté scientifique, et notamment dans le champ des recherches sur l'épuisement professionnel (Brotheridge & Lee, 2002 ; Davidson et al., 2010 ; Freedy & Hobfoll, 1994 ; Halbesleben, 2006 ; Hobfoll, 2002 ; Hobfoll & Freedy, 1993 ; Ito & Brotheridge, 2003 ; Lee &

Ashforth, 1996 ; Neveu, 2007 ; Sassi, 2011 ; Shirom & Melamed, 2006 ; Wright & Hobfoll, 2004). Ce syndrome qui est largement considéré comme la conséquence d'une confrontation chronique et récurrente à un stress professionnel (Cordes & Dougherty, 1993 ; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001 ; Shirom, 2005 ; Truchot, 2004). Plus précisément, « l'épuisement professionnel est considéré comme une réaction affective à une exposition prolongée à un stress professionnel, et qui intervient dans les situations où les exigences du travail dépassent les ressources adaptatives des individus<sup>23</sup> » (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2005, p. 270). Ces auteurs vont plus loin en décrivant ce qui constitue l'élément central de ce syndrome, à savoir le ressenti des personnes qui se manifeste par des sentiments d'épuisement émotionnel, de fatigue physique et de lassitude cognitive (Shirom, 2003 ; Shirom et al., 2005). Cette conception de l'épuisement professionnel trouve ses fondements dans la théorie de conservation des ressources, et à ce titre elle reprend les mêmes principes de base. Dans ce cadre, l'épuisement professionnel voit son apparition expliquée par un mécanisme de déplétion des ressources, mais uniquement une déplétion des ressources énergétiques qui sont intrinsèques à l'individu (l'énergie émotionnelle, physique et cognitive). Le processus d'épuisement fait suite à de nombreuses expériences de stress au travail, et donc de pertes de ressources. En cela l'individu est entré dans un enchaînement de spirales de pertes, qui atteint un tel rythme que cela est trop rapide pour lui permettre de reconstituer sa réserve (Freedy & Hobfoll, 1994 ; Shirom, 2003).

Il est à noter que le comportement de cynisme et de retrait généralement décrit comme un symptôme de burnout (Maslach & Jackson, 1981, 1986 ; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), est vu par Hobfoll (1998) comme un comportement défensif mis en place par l'individu afin de conserver le peu de ressources énergétiques qu'il lui reste (correspondant à son quatrième corollaire). L'interaction avec son environnement étant trop coûteuse en termes d'efforts et d'utilisation de ressources, l'individu doit limiter les pertes directes ou indirectes (à travers l'investissement de ressources) que représente la confrontation à son environnement (notamment professionnel), et ce pour prévenir les feedback négatifs qu'il pourrait recevoir. C'est une stratégie d'adaptation qui est en lien avec l'effondrement des ressources énergétiques mais qui ne fait partie du syndrome de burnout en tant que tel (Shirom & Melamed, 2006).

Un nouvel outil a donc été créé et validé par Shirom & Melamed (2006) pour intégrer cette vision du burnout et son ancrage dans la théorie de la conservation des

---

<sup>23</sup> Traduction personnelle : "Burnout is viewed as an affective reaction to prolonged exposure to stress at work, that is, to situations in which job demands exceed individuals' adaptive resources" (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2005, p. 270).

ressources : le *Shirom Melamed Burnout Measure* (SMBM). Cet instrument se présente sous la forme d'un questionnaire intégrant trois dimensions : la fatigue physique (*physical fatigue*), la lassitude cognitive (*cognitive weariness*) et l'épuisement émotionnel (*emotional exhaustion*). La fatigue physique renvoie à un sentiment de fatigue et de faibles niveaux d'énergie dans l'accomplissement des tâches quotidiennes au travail (Shirom et al., 2005). Pourtant peu développé dans les autres échelles de mesure, ce symptôme tient une large place dans la sémiologie du burnout (Sassi, 2011). La lassitude cognitive est relative au sentiment que ses capacités de réflexion sont moins rapides et vivaces (Shirom et al., 2005). Il est à noter l'originalité de cet élément qui n'est intégré dans aucune des autres mesures du burnout (Sassi, 2011). Enfin, l'épuisement émotionnel se rapporte au fait d'éprouver trop peu d'énergie pour pouvoir montrer de l'empathie pour les clients et les collègues de travail, ainsi que pour s'investir dans relations interpersonnelles au travail (Shirom et al., 2005). Cette dernière dimension est un élément commun à la plupart des mesures de burnout, et constitue l'élément central de sa symptomatologie.

Le syndrome de burnout est devenu un phénomène largement étudié depuis les années 1980, notamment avec l'essor dont ont pu bénéficier les travaux de pionniers dans le domaine (Cherniss, 1980 ; Freudemberger, 1974 ; Maslach & Jackson, 1981, 1986 ; Pines & Aronson, 1988). Toutefois, la conception du burnout reste trop souvent centrée sur la définition qu'en font Maslach & Jackson (1981, cité par Truchot, 2004, p. 13), à savoir « un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui ». Cette définition intègre donc un modèle en trois dimensions. L'épuisement émotionnel (*emotional exhaustion*) incarne la perte d'énergie, la sensation d'être vidé, le manque de motivation pour son travail, description semblable au phénomène déjà décrit précédemment. La dépersonnalisation (*depersonalization*) ou cynisme caractérise une attitude de retrait, de désengagement dans ses relations interpersonnelles notamment professionnelles. Une insensibilité se manifeste face aux usagers ou collègues. Et la perte du sentiment d'accomplissement personnel (*personal accomplishment*) se traduit par une autodépréciation de soi-même, de ses compétences, et de son travail. Bien que ce modèle soit tout à fait intéressant, la majorité des recherches s'intéressant au burnout utilisent l'instrument *Maslach Burnout Inventory* (MBI) développé par Maslach et ses collègues (Maslach & Jackson, 1981, 1986 ; Maslach et al., 1996). Or, cela finit par impacter la définition même du burnout qui finit par être amalgamé avec ces seules dimensions, alors qu'il existe de nombreux modèles rendant compte d'une hétérogénéité de pensée sur ce concept, comme celui de Pines (Pines & Aronson, 1988 ; Pines, 2000 ; Pines & Keinan, 2005) où le burnout est conçu comme une désillusion face à la réalité



professionnelle, un échec des attentes de l'individu dans ce domaine, ne lui permettant pas de répondre à ce besoin de réalisation existentiel.

De plus, le MBI est controversé par rapport à certaines sous-dimensions qu'il contient. Parmi d'autres critiques méthodologiques, bien que cette échelle mesure l'effondrement émotionnel, qui est le noyau central de l'épuisement professionnel, certains auteurs remettent en question les sous-échelles « dépersonnalisation » et « accomplissement professionnel » qui correspondraient plus à des attitudes ou à des stratégies (coping) mises en place suite à l'épuisement mais qui ne font pas partie du syndrome en tant que tel (Shirom & Melamed, 2006). C'est pourquoi le SMBM permet de pallier aux limites de certaines échelles qui imbriquent les manifestations et leurs conséquences en se concentrant sur les symptômes majeurs du burnout (Sassi, 2011 ; Shirom & Melamed, 2006). Enfin, cette échelle découle d'une théorie et ne s'appuie pas uniquement sur des recherches empiriques, sur des observations cliniques, comme c'est le cas de la plupart des recherches (Sassi & Neveu, 2010).

### **2.8.2. La vigueur : une approche selon la réplétion des ressources**

À l'inverse du burnout, la vigueur est une notion qui a assez peu fait l'objet de recherches, et qui pourtant s'inscrit dans le champ de la psychologie positive et plus particulièrement au sein du développement de bien-être au travail (Shirom, 2004).

Le concept de vigueur au travail fait référence à un état affectif positif éprouvé en réponse à une interaction avec des éléments importants dans son travail ou au sein de son environnement professionnel. Cela se manifeste par des sentiments interdépendants de force physique, d'énergie émotionnelle et de vivacité cognitive (Shirom, 2004).

Le fait de sentir revigoré est la manifestation d'une association entre une énergie positive et un sentiment de plaisir, de satisfaction, notant la différence avec un état de tension ou de colère où, bien qu'un individu puisse également éprouver une forme d'énergie, il serait aussi en proie à des émotions négatives de déplaisir, de mécontentement (Shraga & Shirom, 2009). C'est un type d'affect à part entière, différent de sentiments liés à une énergie tranquille, calme, comme le contentement. Le degré de vigueur est fréquemment utilisé comme un indicateur de fonctionnement psychologique optimal (Shirom, Toker, Melamed, Berliner, & Shapira, 2013 ; Shraga & Shirom, 2009). Un niveau élevé de vigueur permet de faire face efficacement aux contraintes professionnelles et aura potentiellement une influence importante sur le bien-être des personnes (Shirom, 2004). Un haut niveau de vigueur est aussi associé à un plus faible risque d'hyperlipidémie (Shirom et al., 2013), et il serait un protecteur de la qualité du sommeil (Armon, Melamed, & Vinokur, 2014), du diabète et réduirait le risque de mortalité (Shirom, Toker, Jacobson, & Balicer, 2010), et la vigueur améliorerait la santé en réduisant les processus

inflammatoires (Shirom, Toker, Berliner, Shapira, & Melamed, 2006). De plus elle serait liée à la pratique d'activité physique (Shirom, Toker, Berliner, Shapira, & Melamed, 2008).

Pour mesurer ce concept, Shirom (2004) a créé la *Shirom Melamed Vigor Measure* (SMVM) et l'opérationnalise selon ces trois dimensions. La force physique (*physical strength*) intègre les sentiments ressentis concernant le fort niveau d'énergie disponible dans l'accomplissement des tâches quotidiennes dans le domaine professionnel. L'énergie émotionnelle (*emotional energy*) représente la dimension interpersonnelle de la vigueur. Elle fait appel aux sentiments ressentis concernant sa capacité à s'investir émotionnellement dans les relations avec les autres (clients, collègues), à exprimer de la sympathie et de l'empathie. La vivacité cognitive (*cognitive liveliness*) renvoie aux sentiments ressentis par rapport à la rapidité et à l'agilité de ses processus cognitifs (Shirom, 2004, 2011).

Ce concept est largement construit sur la base de la théorie de la Conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001), ces trois dimensions représentant un pôle de ressources énergétiques et intrinsèques aux individus. Pour Shirom, la référence à ce cadre théorique se construit autour de multiples éléments. Tout d'abord, chacun possède ces trois formes d'énergie, alors qu'en comparaison d'autres ressources énergétiques du monde professionnel, comme l'autonomie, dépendent plus d'éléments extérieurs. Ensuite, ces trois éléments énergétiques représentent les formes d'énergies qui sont le plus visibles parmi celles que l'on rencontre chez les individus. Puis, en accord avec la théorie COR, ces trois types de ressources permettent le développement et l'acquisition d'autres ressources, puisque, selon Shirom (2011), la force physique favoriserait la conservation, l'amélioration de l'état de santé, et l'énergie émotionnelle et elle serait un moyen de faciliter le support social. En outre, ces trois types d'énergie sont interdépendants et s'influencent mutuellement, si le niveau de l'une augmente alors les autres suivront et constituent en cela un réservoir de ressources. Enfin, elles représentent des affects, des ressources qui sont valorisées pour elles-mêmes, contrairement à d'autres ressources énergétiques, tel que l'argent, qui sont valorisées parce qu'elles sont un moyen d'obtenir des choses importantes (Shirom, 2004, 2011 ; Shirom et al., 2008).

Ces trois domaines énergétiques (cognitif, émotionnel et physique) reprennent les mêmes types de ressources que ceux décrits dans le phénomène du burnout. Par conséquent, les fondements théoriques permettant l'articulation de ces ressources et de la théorie COR avancés par Shirom (2003, 2004) sont les mêmes pour le concept de vigueur et de burnout. Toutefois, bien que ces concepts semblent être le miroir l'un de l'autre, c'est-à-dire deux pôles opposés d'une même dimension, Shirom (2004, 2011 ; Shirom et al., 2013) soutient l'idée que ce sont bien deux construits bivariés, indirectement liés. Tandis que le burnout résulte d'une confrontation à des contraintes professionnelles, à un

stress chronique qui entraîne une progressive spirale de perte, une déplétion des ressources énergétiques de l'individu, la vigueur se développe face à un processus de gains potentiels ou réels de ressources énergétiques (Gorgievski & Hobfoll, 2008 ; Shirom, 2011). Pour Shirom (2011), le burnout est vu comme un affect négatif tandis que la vigueur serait un affect positif. De ce point de vue, il s'appuie sur les études investiguant les liens entre affects positifs et négatifs qui montrent des antécédents différents (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001) et des fonctionnements relativement indépendants (Davis, Zautra, & Smith, 2004), et plus particulièrement en termes d'activation de zones neurologiques distinctes (Davidson, 2000), ceci allant en faveur de sa position d'une approche bivariée de ces deux concepts (Shirom et al., 2013).

Certes, la vigueur au travail reste un élément assez peu étudié, mais la notion de vitalité est, elle, un peu plus utilisée. Surtout développée dans les travaux de Ryan et ses collègues (Ryan & Deci, 2001 ; Ryan & Frederick, 1997), elle renvoie au sentiment de se sentir plein d'énergie, vivant, alerte. Elle indique un fonctionnement optimal de l'individu, et donc en cela elle est un indicateur de bien-être eudémonique. Or, pour Shirom (2011), bien que la vitalité et la vigueur soient des éléments qui se recoupent, ils sont différents conceptuellement. La vitalité est représentée par le fait de se sentir plein de vie et traduit plus un état d'esprit, une force de caractère, alors que la vigueur exprime un affect positif.

La vigueur fait aussi partie du concept d'engagement professionnel tel que conçu par Schaufeli & Bakker (2004), et qui est représenté selon trois dimensions qui contiennent la vigueur (*vigor*), le dévouement (*dedication*), et l'immersion (*absorption*). La vigueur se compose de hauts niveaux d'énergie et de résistance, de résilience face aux problèmes dans le domaine professionnel, ainsi que d'éléments motivationnels, de capacité à s'investir, à engager des efforts dans son travail. Le dévouement se réfère au sens que prend le travail, à l'enthousiasme, au challenge qu'il représente. Et l'immersion caractérise la concentration, l'état d'absorption dans ses tâches professionnelles (Gamassou & Lourel, 2008 ; Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007 ; Schaufeli & Bakker, 2004). Or, la dimension de vigueur dans l'engagement est plutôt un ensemble d'attitudes, de dimensions évaluatives, par conséquent elle s'avère différente de la vigueur décrite par Shirom comme un état affectif. Cette dernière ne comprend pas d'aspect motivationnel ou de réactions face à l'adversité (résilience), elle peut d'ailleurs être ressentie indépendamment de situations difficiles. D'ailleurs, la vigueur en tant que domaine énergétique ne doit pas être confondue avec ses conséquences, à savoir la résilience et la motivation. C'est pourquoi la vigueur au travail et cet état motivationnel, bien que possédant des liens, se réfèrent à des domaines distincts (Shirom, 2004, 2007, 2011).

Le modèle COR a influencé de nombreuses recherches dans le domaine organisationnel. Dans un cadre plus général sur les théories des ressources, nous allons présenter quelques modèles qui intègrent une perspective, non pas centrée sur uniquement sur les contraintes au travail, mais fondée sur l'influence des ressources dans le contexte professionnel.

### 3. L'influence des ressources dans la sphère professionnelle

#### 3.1. Le modèle Job Demands-Resources

À l'origine, le modèle *Job Demands-Resources* (JD-R) a été conçu pour étudier les conditions de travail qui pouvaient favoriser un terrain d'apparition de l'épuisement professionnel, et plus largement de la tension au travail (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001 ; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000), et ce notamment à travers deux facteurs : les exigences professionnelles (*job demands*) et les ressources au travail (*job resources*) (cf figure 3).

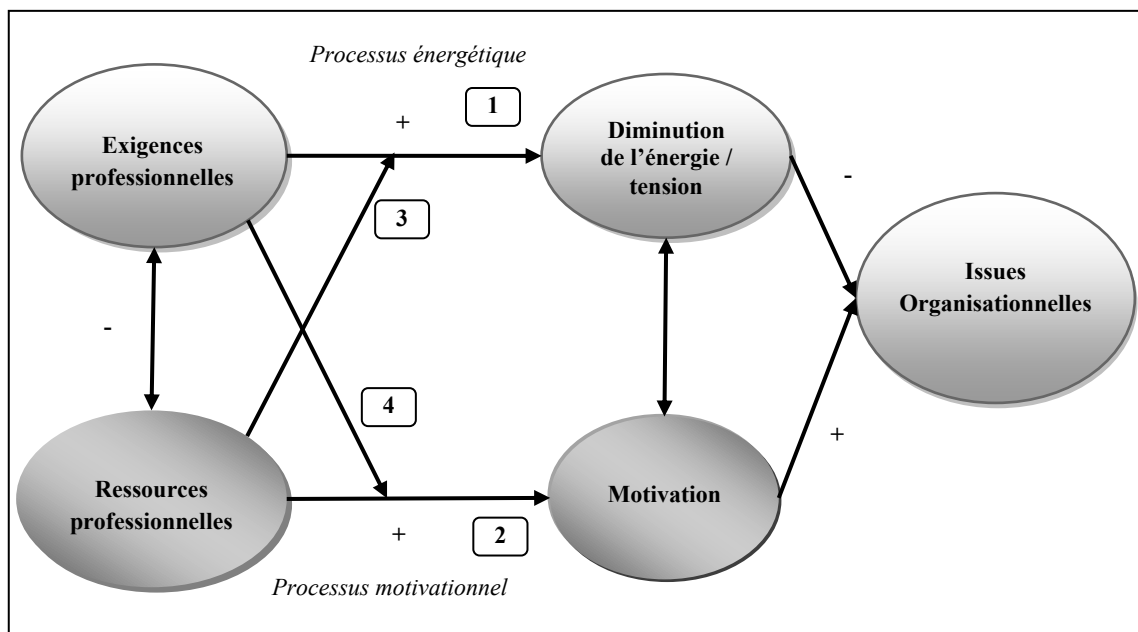


Figure 3. Le modèle Job Demands-Resources révisé

Source : Adapté d'après Bakker & Demerouti (2007, p. 313)

### 3.1.1. Une dichotomie exigences et ressources

Les exigences « se réfèrent aux aspects physiques, psychologiques, sociaux, ou organisationnels du travail qui requièrent des efforts ou des capacités physiques et/ou mentales (cognitives et émotionnelles) soutenues, et qui sont associés à certains coûts physiologiques et psychologiques »<sup>24</sup> (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Ces charges peuvent concerner un travail sous contrainte de temps, ou bien un environnement de travail défavorable pour la santé physique ou qui nécessite des échanges exigeants sur le plan émotionnel avec des clients. Néanmoins, ces exigences ne seront pas forcément des éléments néfastes pour les individus, elles ne deviendront des stressseurs que dans la mesure où cela demande un effort important qui dépasse leur capacité de récupération (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011).

« Les ressources professionnelles comptent les aspects physiques, psychologiques, sociaux, ou organisationnelles du travail qui peuvent aider à la réalisation des objectifs, et/ou réduire les exigences du travail et leurs conséquences physiologiques et psychologiques, et/ou de stimuler le développement, l'apprentissage personnel »<sup>25</sup> (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Les auteurs précisent que ces ressources ne sont pas nécessairement des facteurs de protection face aux exigences du travail. Elles ont leur propre importance dans le développement humain, puisque l'une des motivations fondamentales des individus est l'acquisition, la conservation et le développement de ses ressources d'après la théorie d'Hobfoll (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011).

Ces ressources au travail peuvent recouvrir une diversité d'éléments, allant des caractéristiques globales de l'emploi (sécurité, stabilité, *etc.*), aux tâches et au contenu du travail (autonomie, variétés des tâches, *etc.*), aux facteurs interpersonnels (climat au sein de l'entreprise, soutien, reconnaissances des collègues et/ou des encadrants), aux facteurs organisationnels (rythme de travail adapté avec la vie personnelle, participation au processus décisionnel, *etc.*) (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011).

---

<sup>24</sup> Traduction personnelle : “Job demands refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical and/or psychological (cognitive and emotional) effort or skills and are therefore associated with certain physiological and/or psychological costs” (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312).

<sup>25</sup> Traduction personnelle : “Job resources refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that are either/or : functional in achieving work goals, reduce job demands and the associated physiological and psychological costs, stimulate personal growth, learning, and development.” (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312).

### 3.1.2. Deux processus : énergétique et motivationnel

Au départ, ce modèle se base sur deux processus psychologiques indépendants : d'une part un processus énergétique, qui, débutant avec les exigences du travail, implique un mécanisme de surcharge conduisant à l'épuisement, et d'autre part un processus motivationnel, c'est-à-dire le manque de ressources professionnelles qui empêche le traitement adéquat des exigences et prédit le retrait psychologique, le désengagement dans le travail (Schaufeli & Bakker, 2004).

Le modèle sera ensuite repensé pour intégrer, non plus le désengagement, mais au contraire l'engagement, et ceci dans l'optique d'une prédiction de la santé incluant une issue positive, suivant les préceptes de la psychologie positive (Schaufeli & Bakker, 2004). Cette approche plus intégrative permet donc d'associer la prédiction de la santé et de comportements au travail dans un versant positif : la motivation, et dans un versant négatif : la tension psychologique (cf figure 3). Les variables à expliquer qui ont été le plus souvent utilisées dans ce modèle sont le burnout (comme variable relative à la tension) et l'engagement au travail (comme élément de motivation) (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). De nombreuses études ont empiriquement confirmé l'importance des processus motivationnel et énergétique de cette théorie dans la prédiction de la santé et des conséquences organisationnelles (Bakker & Demerouti, 2014 ; Lapointe, 2014).

La figure 3 illustre (1) le processus énergétique qui explique comment la santé peut être dégradée à travers de multiples confrontations aux exigences professionnelles. Ces dernières vont solliciter de façon excessive les ressources physiques et psychologiques de l'individu, ce qui conduira à une perte massive de l'énergie, et pourra aller jusqu'à développer des conséquences néfastes pour la santé. Utilisant la théorie de Hockey (1993, cité par Bakker & Demerouti, 2007), ce mécanisme de dégradation est le résultat de stratégies développées pour faire face à des contraintes environnementales : l'individu va utiliser ses ressources physiologiques et va amplifier ses efforts pour y répondre et pour maintenir la performance, ce qui sera de plus en plus coûteux pour l'organisme et pour le psychisme, l'individu n'étant plus en mesure de pallier à l'épuisement de sa réserve d'énergie (Bakker & Demerouti, 2007 ; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004 ; Demerouti et al., 2001).

(2) Le processus motivationnel est donc caractérisé par l'impact des ressources sur le développement de la motivation et de l'engagement (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011). Pour ces auteurs, les ressources professionnelles contribuent à la motivation intrinsèque<sup>26</sup>, puisqu'en stimulant le développement, l'apprentissage et la

---

<sup>26</sup> La théorie de l'Autodétermination de Deci & Ryan (2000) classe la motivation selon différentes formes qui permettent de comprendre les divers comportements humains. La régulation du comportement peut

croissance personnelle des travailleurs, elles participent à la satisfaction des besoins fondamentaux, à savoir besoin d'autonomie, de compétence, et d'appartenance sociale, tel que le postule la théorie de l'autodétermination de Deci & Ryan (2000) (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011). De plus, les ressources contribueraient aussi à la motivation extrinsèque<sup>27</sup> par régulation identifiée et intégrée, car elles sont un moyen d'atteindre des objectifs professionnels. L'individu aura d'autant plus envie de consacrer ses efforts dans la réalisation de ses tâches professionnelles et donc pourra atteindre ses buts, justement parce qu'il dispose de ressources dans son environnement de travail (Bakker & Demerouti, 2007 ; Lapointe, 2014). Globalement, les ressources provoquent un sentiment d'épanouissement et un état d'esprit positif au travail, qui peuvent prendre forme à travers l'engagement par exemple, ce qui permet le développement de la performance (Schaufeli & Taris, 2014).

### 3.1.3. L'interaction entre les exigences et les ressources

(3) Le modèle a ensuite évolué vers une hypothèse d'interaction entre les ressources et les exigences professionnelles (cf figure 3). Ainsi, les ressources viendraient modérer les effets que peuvent avoir les exigences dans le développement de la tension psychologique et du burnout (Bakker & Demerouti, 2007 ; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003 ; Bakker et al., 2007). Les auteurs s'inscrivent dans la lignée des modèles de stress professionnel, comme le modèle Exigences-Contrôle (*Job Demand-Control Model* ; Karasek, 1979), où l'autonomie décisionnelle diminue l'impact des exigences professionnelles sur l'individu, et le modèle du déséquilibre Efforts-Récompenses (*Effort-Reward Imbalance Model* ; Siegrist, 1996), dans lequel les récompenses vont protéger de l'impact négatif que les efforts peuvent engendrer (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011).

---

reposer sur différentes formes de motivation. La motivation intrinsèque fait référence à une action qui serait réalisée par satisfaction, plaisir et intérêt. Elle est vue comme la motivation la plus autodéterminée, c'est-à-dire que dans ce cadre, elle est réalisée en supposant que l'individu se sent totalement libre dans ses choix et non dépendant de contraintes externes (Gillet, Berjot, & Paty, 2010).

<sup>27</sup> Inversement, la motivation extrinsèque suppose un comportement réalisé selon une finalité instrumentale (Blais, Brière, Lachance, Riddle, & Vallerand, 1993). Elle « implique que la satisfaction ne provient pas de l'activité en elle-même, mais plutôt de facteurs externes liés à l'engagement dans celle-ci » (Gillet et al., 2010, p. 143). Ici, la motivation extrinsèque par régulation identifiée renvoie à « un comportement émis par choix permettant d'atteindre des buts valorisés », et la motivation extrinsèque par régulation intégrée suppose une action qui implique une forte identification et une congruence avec les valeurs et buts de l'individu (Vallerand, Carbonneau, & Lafrenière, 2009, p. 52). Elle « implique que la satisfaction ne provient pas de l'activité en elle-même, mais plutôt de facteurs externes liés à l'engagement dans celle-ci » (Gillet et al., 2010, p. 143).

(4) Pour ce qui est des exigences professionnelles, lorsqu'elles atteignent un niveau élevé, elles permettent d'accroître le processus motivationnel, autrement dit la relation entre les ressources et la motivation (ou l'engagement professionnel) (Bakker & Demerouti, 2007 ; Bakker et al., 2007 ; Bakker, van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010 ; Demerouti & Bakker, 2011). Pour Bakker et Demerouti (Bakker & Demerouti, 2007 ; Demerouti & Bakker, 2011), les ressources acquerraient toute leur efficacité dans un contexte où la présence de contraintes professionnelles en ferait une situation perçue comme un défi. Il y aurait besoin d'éléments potentiellement aversifs pour prendre conscience des ressources que l'on possède car elles peuvent être utilisées pour affronter cette menace. Pour cela, ils s'appuient sur la théorie de Conservation des ressources (Hobfoll, 2002 ; Hobfoll & Shirom, 2001) et plus particulièrement sur la notion de saillance des gains. Comme nous l'avons évoqué plus tôt, les gains de ressources ne se suffisent pas réellement à eux-mêmes, ils ne deviennent importants que lorsque l'individu est confronté à la perte de ressources ou à une menace qui plane sur elles.

### **3.1.4. L'intégration des ressources personnelles**

Au fur et à mesure, les avancées théoriques et empiriques du JD-R lui permettent d'évoluer. Depuis 2007, un apport significatif a été effectué pour y intégrer les ressources personnelles de l'individu dans une approche plus globalisante et moins centrée sur l'environnement de travail (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Pour définir les ressources personnelles, (van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010 ; Xanthopoulou et al., 2007) reprennent une définition apportée par Hobfoll et al. (2003, p. 632) dans laquelle celles-ci « sont des éléments relatifs à soi-même qui sont généralement liés à la résilience<sup>28</sup> », parmi lesquelles se trouve souvent étudié le sentiment de l'individu concernant sa capacité à réussir à maîtriser et à influencer son environnement, et notamment lors de situations représentant un enjeu. Ces ressources personnelles comporteraient alors les mêmes fonctions que les ressources professionnelles, à savoir permettre le développement de l'individu, l'atteinte de ses buts, et elles lui apporteraient une protection contre les menaces et leurs conséquences (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014 ; Schaufeli & Taris, 2014 ; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a ; Xanthopoulou et al., 2007). Leur développement chez chacun entraîne une vision plus positive de lui-même, et une meilleure concordance du *self*, à savoir des objectifs qui sont en accords avec leur besoins fondamentaux, et qui génèrent une motivation pour les

---

<sup>28</sup> Traduction personnelle : "Personal resources are aspects of the self that are generally linked to resiliency" (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003, p. 632).



réaliser, ce qui induit performance et satisfaction (Bakker et al., 2014 ; Xanthopoulou et al., 2009a).

Ainsi les ressources personnelles joueraient un rôle notamment dans le processus motivationnel, influençant positivement et directement l'engagement au même titre que les ressources professionnelles (Xanthopoulou et al., 2007). Grâce à leur pouvoir motivationnel, la présence (ou la perception) d'une grande réserve de ressources amène un plus fort engagement au travail. Cet engagement favoriserait alors un bien-être au travail ainsi que de meilleures performances (Lorente, Salanova, Martínez, & Vera, 2014). Les relations entre les ressources professionnelles, les ressources personnelles et l'engagement ne sont pas encore bien définies, les indicateurs de ressources et les *patterns* méthodologiques changeant d'une étude à l'autre. Alors que certaines études (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009b ; Xanthopoulou et al., 2007) montrent les ressources personnelles comme un médiateur partiel de la relation positive entre les ressources professionnelles et l'engagement, d'autres études longitudinales vont dans le sens d'une influence mutuelle de ces trois variables au cours du temps (Llorens et al., 2007 ; Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2010 ; Xanthopoulou et al., 2009a). Pour Bakker & Costa (2014), Bakker & Demerouti (2014), Schaufeli & Taris, (2014), les ressources professionnelles influenceraient les ressources personnelles et l'engagement, qui à leur tour prédiraient les ressources professionnelles.

Les hypothèses quant aux mécanismes sous-jacents de ces derniers résultats vont généralement dans le sens de la théorie d'Hobfoll (1989, 1998, 2002) et de la caravane des ressources. Les ressources, professionnelles ou personnelles, vont avoir un effet les unes sur les autres, en effet les expériences positives desquelles les individus vont retirer un enseignement agiront positivement sur leur évaluation d'eux-mêmes, et ils pourront mieux appréhender, comprendre leur environnement, et de ce fait ils pourront en retirer plus de ressources. Ces dernières permettront de renforcer le degré d'engagement dans l'activité professionnelle, qui à son tour consolidera ou accroîtra les diverses ressources (Salanova et al., 2010).

### **3.2. Le modèle du Capital Psychologique**

Issue des travaux de la psychologie positive, Luthans a développé une approche des ressources personnelles dans le milieu organisationnel. Il opérationnalise alors son concept sous l'appellation de Capital Psychologique (*Psychological Capital* – PsyCap), un construit qui contient les composantes suivantes : l'auto-efficacité (*efficacy*), l'espoir (*hope*), l'optimisme (*optimism*), et la résilience (*resilience*) (Luthans, 2002 ; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007 ; Luthans & Youssef, 2004). L'espoir est un état

motivationnel, dans lequel l'individu va être motivé pour atteindre ses buts et va utiliser sa capacité à planifier la façon d'y parvenir directement ou à travers des alternatives lorsqu'il se trouve face à des obstacles. L'optimisme va être généralement la capacité à attendre des résultats positifs (Scheier & Carver, 1985), c'est aussi un style explicatif qui permet de comprendre les événements négatifs comme étant ponctuels, résultants de facteurs extérieurs, tandis que les événements positifs seront vus comme dépendants des caractéristiques de l'individu (Seligman, 1994). L'auto-efficacité est dérivée des travaux de Bandura, c'est la confiance dans ses capacités à mobiliser sa motivation, ses ressources cognitives, à élaborer un plan d'actions dans certains contextes (Luthans & Youssef, 2004). La résilience est la faculté de pouvoir s'adapter, de rebondir face à des situations aversives (Luthans & Youssef, 2004). Ces cinq notions sont des éléments personnels plutôt appréhendés comme des états, assez stables, mais qui ne sont pas des traits de personnalité (Luthans & Youssef, 2004). Les études réalisées sur le modèle PsyCap indiquent que les personnes ayant des niveaux élevés sur ces variables ont plus d'attentes positives concernant leurs résultats et possèdent une plus grande confiance en leurs capacités pour affronter les difficultés au travail. Ces attitudes positives ont donc une influence favorable sur le développement des efforts et de la performance, ce qui conduit à une meilleure satisfaction professionnelle (Luthans et al., 2007 ; Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014). De plus, un niveau élevé de PsyCap est associé à un plus grand engagement, une réduction des attitudes négatives et une intention de conserver son emploi (Newman et al., 2014). Et cela permet aussi d'agir sur le bien-être et d'améliorer la qualité de vie personnelle, au travail (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010 ; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011 ; Newman et al., 2014). Ces ressources représentent donc des éléments indispensables sur lesquels peuvent s'appuyer les travailleurs et les entreprises pour s'adapter à un contexte organisationnel particulièrement soumis aux changements, et pour gérer les difficultés que cela peut engendrer (Houliort, Vallerand, & Martin-Krumm, 2016).

Cependant la mobilisation des ressources d'un individu ne se limitent pas au domaine professionnel. La compréhension globale de l'être humain se fait en s'intéressant aux différents environnements dans lesquels il évolue et dont les limites sont perméables. À ce titre, les ressources dont il dispose s'acquièrent et se perdent au sein de ces différentes sphères qui représentent un système global.

## 4. Pour une gestion des ressources et des contraintes au-delà de la sphère professionnelle

Après une popularité des recherches sur l'individu en milieu de travail, il y a eu au fur et à mesure un questionnement autour de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie hors travail. Or, pour cette dernière, le plus souvent les auteurs se focalisent sur la vie familiale, ou parfois font référence à la vie privée, mais ils l'opérationnalisent par rapport aux rôles familiaux, comme si la question de la conciliation ne devait uniquement concerner que la sphère familiale. Cependant, en dehors de son domaine professionnel, l'individu ne s'arrête pas à cela, il évolue dans divers domaines et il doit aussi conjuguer à la fois ses propres aspirations, ses objectifs, ses valeurs, et les nombreux rôles qu'il endosse. La vie en dehors du travail ne se limite pas au thème des rôles parentaux ou familiaux. De plus, dans ces approches, l'individu est souvent appréhendé comme un individu passif, subissant les conflits engendrés par le travail ou la famille (Closon, 2012). Le modèle du système des activités permet de remettre l'individu au centre de l'équation, comme acteur de sa propre existence, qui doit composer avec de nombreuses contraintes mais aussi avec les ressources générées par la confrontation avec différents espaces de vie. L'individu est compris ici comme « un régulateur singulier dans cette dynamique [d'interdépendance des activités] » (Closon, 2012, p. 155).

### 4.1. Le modèle du Système des activités

Pour permettre de dépasser une approche de l'individu qui n'est souvent étudié qu'à travers le prisme d'un seul environnement, les chercheurs (Curie & Dupuy, 1994 ; Curie & Hajjar, 1987) ont développé un modèle qui intègre le fonctionnement et l'articulation des différents domaines d'activités qui régissent la vie de tous. En effet, nous évoluons tous à travers différents rôles, qui impliquent des actions, des perspectives, tantôt communes tantôt divergentes, mais qui vont s'influencer mutuellement. Les domaines de vie à l'intérieur desquelles nous évoluons recouvrent des sphères particulières (la vie familiale, la vie professionnelle, la vie personnelle et la vie sociale), où chacune correspond à un sous-système, et ensemble elles forment une combinaison globale, un système, formant un tout, une analyse globale des activités de l'individu (cf figure 4).

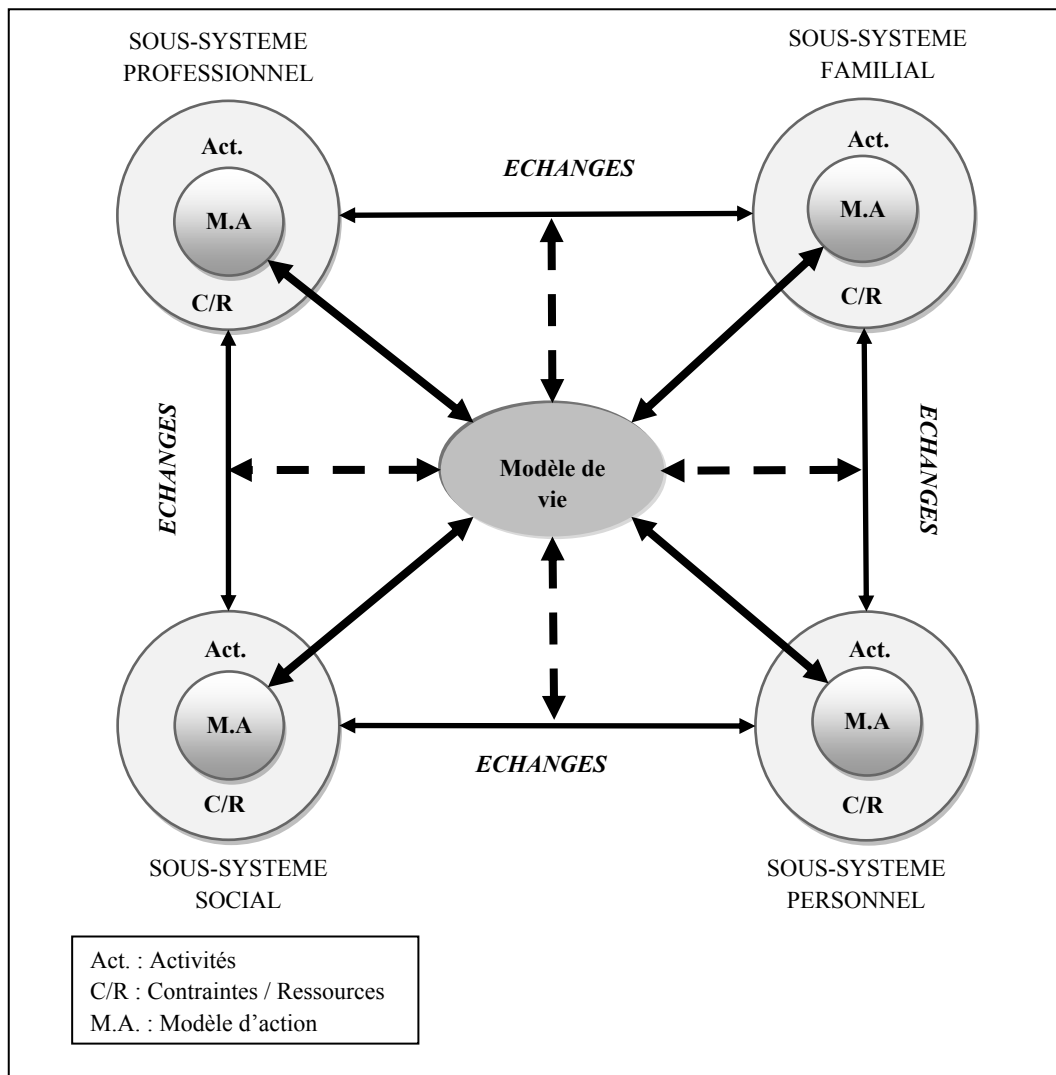


Figure 4. Illustration du modèle du Système des activités

Source : Le Blanc (1993) et le Laboratoire "Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail" de l'Université Toulouse-Jean Jaurès, cité par Le Blanc (2011, p.9)

Chaque sous-système va avoir à la fois son propre fonctionnement de façon relativement indépendante, mais il sera aussi dépendant des autres car nos sphères de vie ne sont pas jamais cloisonnées les unes des autres et évoluent en permanence. Le fonctionnement individuel d'un sous-système se caractérise par des ressources et des contraintes, des activités mais aussi par un modèle d'action. À l'intérieur de chaque sous-système, l'individu va poursuivre des objectifs, le modèle d'action va alors gérer les moyens nécessaires pour les réaliser, et va organiser les activités, jouant le rôle d'organisme de régulation local. Prenons l'exemple d'un agriculteur qui a comme objectif de développer sur son exploitation une activité de ferme pédagogique à destination des milieux scolaires, celui-ci devra mettre en place, mobiliser des moyens relatifs à ce sous-système : recherches d'informations dans le réseau des fermes pédagogiques, planification des activités et des enseignements que les enfants pourront en retirer, promotion de sa ferme pédagogique auprès des écoles, des centres de loisirs.

L'interdépendance entre les sous-systèmes se fait à travers des échanges mutuels, des échanges de ressources et de contraintes, autrement dit les activités d'un sous-système peuvent favoriser le développement des activités et la réalisation des buts d'un autre sous-système ou au contraire les entraver. Ces échanges peuvent être d'ordres temporels, énergétiques, informationnels et matériels (Curie & Hajjar, 1987 ; Guilbert & Lancry, 2008 ; Le Blanc, 2011 ; Louche, 2007 ; Roques, 2004 ; Trentzsch-Joye, 2011). La mise en place de la ferme pédagogique peut avoir des répercussions sur les autres sous-systèmes. En effet, le succès de cette structure peut avoir une influence bénéfique, un renforcement positif d'un point de vue des ressources personnelles pour l'agriculteur (augmentation de l'estime de soi, de son efficacité personnelle) mais peut aussi être générateur de ressources pour la sphère sociale (augmentation des contacts, échanges sociaux). Ceci peut aussi aller jusqu'au développement de ressources financières pour la sphère familiale (la trésorerie générée par cette activité qui sera profitable pour la famille) mais cela pourrait aussi engendrer des contraintes, l'agriculteur engageant trop de ressources dans la sphère professionnelle ne sera plus assez à même de profiter de sa famille car n'aura plus de temps ni d'énergie.

Ces sous-systèmes sont régis par le modèle de vie, une entité centrale chargée de réguler les modèles d'actions de ces sous-systèmes en vue d'éviter toute interférence ou pour définir les objectifs prioritaires.

Ce modèle de vie est une sorte d'instance centrale d'ordre supérieur qui permet d'organiser le fonctionnement entre les différents sous-systèmes. Ce modèle de vie est formé par les valeurs de l'individu et l'importance qu'il leur accorde, par les représentations qu'il a de lui-même, de son environnement, par les projets qu'il peut avoir (Roques, 1995). Autrement dit, ce modèle de vie « est le produit de l'histoire du sujet, c'est-à-dire de ses activités antérieures. Mais il est également orienté par les projets du sujet », par conséquent, « le modèle de vie assure l'intégration du passé et du présent du sujet en fonction du futur qu'il souhaite plus ou moins confusément faire advenir » (Trentzsch-Joye, 2011, p. 127).

Le modèle de vie a une sorte de rôle d'arbitrage, il vérifie qu'il n'y ait pas d'interférences entre les modèles d'action et veille à leur compatibilité. Il va ordonner les objectifs dans chaque domaine de vie en fonction de l'importance et la signification qu'ils ont pour l'individu (Le Blanc, 2011). Dans ce cadre, il supervise les échanges en utilisant deux moyens : (1) l'inhibition et (2) l'activation. (1) Dans le cas de discordances des objectifs poursuivis, des buts, le modèle de vie va analyser les échanges qui ont lieu entre les sous-systèmes et il utilisera un processus d'inhibition des échanges, les sous-systèmes redevenant autonomes et isolés les uns des autres. Le fonctionnement propre d'un sous-système n'est plus entravé par les autres, les relations entre les domaines de vie sont limitées. (2) Dans le cas contraire, quand il y a un fonctionnement plus harmonieux des

sous-systèmes, le modèle de vie favorisera l'échange par un processus d'activation, il va stimuler l'interdépendance des sous-systèmes (Curie & Hajjar, 1987 ; Guilbert & Lancry, 2008 ; Le Blanc, 2011 ; Louche, 2007 ; Roques, 2004; Trentzsch-Joye, 2011).

## 5. Synthèse

La santé est un objet de recherche particulier. D'une manière générale, elle représente un état de bien-être physique et psychologique, un état qui pourtant ne signifie pas nécessairement l'absence de maladie, ou de symptômes négatifs. C'est ainsi que la santé psychologique est globalement pensée comme une forme complexe intégrant deux dimensions séparées et opposés : un versant positif, le bien-être et un versant négatif, le mal-être.

Différentes perspectives du bien-être se côtoient. Le bien-être subjectif renvoie à un jugement personnel que les sujets portent sur leur vie : une vie satisfaisante, ainsi qu'un niveau élevé d'émotions positives et peu d'affects négatifs. Le bien-être subjectif s'intègre alors dans une perspective hédonique, pour laquelle le bien-être est atteint à travers la recherche et le ressenti de plaisir. Alors que pour la perspective eudémonique, c'est la réalisation de soi-même, la concordance avec ses valeurs et l'atteinte de buts fondamentaux grâce à l'utilisation de son potentiel, qui correspond au bien-être psychologique. Le bien-être complet est une notion multifactorielle qui doit intégrer les notions de ressentis positifs, de même qu'un épanouissement individuel au sein d'un environnement social. La santé est alors appréhendée à travers le développement du sujet, de la mobilisation de ses capacités et de ses ressources. Elle reflète une dynamique, une construction de l'être humain tout au long de son parcours de vie, de l'interaction de ses domaines de vie, des situations auxquelles il doit faire face.

Le versant négatif de la santé, le mal-être, est couramment envisagé par le biais de la détresse et du stress. Ce dernier concept, ancré d'abord dans une vision physiologique du comportement humain comme réponse à une menace externe, a joui d'une certaine popularité lorsqu'il a été théorisé selon un ancrage plus psychologique, comme le produit d'une relation transactionnelle entre l'individu et un environnement qui est évalué comme menaçant.

Mais les éléments qui nous paraissent importants dans ces théories, qui possèdent un rôle majeur dans la protection ou la dégradation de la santé, sont les ressources. Le modèle de Conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001) nous fournit un éclairage global de la prédiction des comportements, dans lesquels elles apparaissent comme centrales. Ces ressources sont divisées en quatre catégories : les ressources matérielles, les

ressources personnelles, les ressources liées aux conditions sociales, et les ressources énergétiques. Ainsi, chaque individu est motivé pour obtenir, conserver et protéger les ressources qu'il estime et tout événement menaçant ou entraînant une perte perçue ou réelle produira un état de stress psychologique. Ce modèle suppose une primauté des pertes, c'est-à-dire qu'à proportions égales, les pertes ont un impact plus négatif que les gains n'ont un impact positif. De plus, les individus développent des stratégies pour optimiser leur capital de ressources, et à ce titre, ils mettent en place des investissements de ressources afin de se protéger de la perte de ressources mais aussi pour en acquérir des nouvelles. L'ancrage de ce modèle est fondamentalement environnemental et communautaire, puisque l'évaluation concernant les ressources, leur possession en grand nombre ou la valeur qui y est associée, se fera au regard d'une culture, de normes partagées par le groupe d'appartenance.

Dans ce cadre, l'épuisement professionnel et la vigueur sont deux concepts qui découlent de cette théorie. L'épuisement professionnel est considéré comme la conséquence d'une confrontation chronique et récurrente à un stress professionnel, l'individu est entré dans un enchaînement de spirales de pertes, qui atteint un tel rythme que cela est trop rapide pour lui permettre de reconstituer sa réserve (Freedy & Hobfoll, 1994 ; Shirom, 2003). Ce syndrome s'explique par un mécanisme de déplétion des ressources énergétiques qui sont intrinsèques à l'individu. Il se manifeste par des sentiments d'épuisement émotionnel, de fatigue physique et de lassitude cognitive (Shirom, 2003 ; Shirom et al., 2005). Se référant également aux ressources énergétiques intrinsèques, la vigueur au travail se développe face à un processus de gains potentiels ou réels de ressources énergétiques (Gorgievski & Hobfoll, 2008 ; Shirom, 2011). Elle correspond à un état affectif positif éprouvé en réponse à une interaction avec des éléments importants dans son travail ou au sein de son environnement professionnel, prenant la forme de force physique, d'énergie émotionnelle et de vivacité cognitive (Shirom, 2004).

Les ressources ont un rôle important au sein du domaine professionnel. Suivant le modèle *Job Demands-Resources*, lorsque les travailleurs possèdent une grande réserve de ressources, celles-ci participent à la motivation et à l'engagement au travail à travers un processus motivationnel, qui pourra être renforcé par la saillance d'éléments aversifs dans l'environnement professionnel. De façon indépendante, si les exigences sollicitent trop activement ces ressources, dans une forme de processus énergétique, alors cela conduira à une perte d'énergie massive pour les sujets et altérera leur santé. Toutefois, si les ressources n'apparaissent pas limitées, elles peuvent modérer l'impact des exigences dans la dégradation de la santé. Par ailleurs, à l'instar des ressources professionnelles, les ressources personnelles (telles que l'optimisme, l'espoir, la résilience, et l'auto-efficacité) des individus représentent un déterminant important pour des issues organisationnelles positives et pour la protection de leur santé.

Mais les contraintes et les ressources ne sont pas uniquement sollicitées dans la sphère professionnelle. La vie de chacun représente un système global composé de différentes sphères d'activités (familiale, professionnelle, personnelle, sociale) qui sont en interaction et évoluent en permanence, ayant tantôt des perspectives communes, tantôt divergentes qu'il faudra alors réguler. C'est pourquoi il est important d'observer comment ces ressources et ces contraintes interagissent au sein de tous les domaines d'activités dans lesquels évoluent les sujets, et comment cela concourt à la réalisation des objectifs de ces différents domaines ou des buts de vie des individus.



# Chapitre 3. Souffrance en agriculture

---

## 1. Introduction

Nous avons évoqué dans le chapitre 1 la situation des agriculteurs français, que ce soit à travers leurs conditions de travail ou leur subjectivité, leur santé physique et psychique telle qu'elle est représentée dans les rapports, études scientifiques ou dans les chiffres et autres bilans médiatiques. Dans ce chapitre, nous allons replacer la problématique de la santé mentale en agriculture dans un contexte plus global, à savoir au niveau international. Dans un premier temps, nous nous demanderons si la perception d'une certaine forme de malaise est aussi palpable en dehors des frontières françaises. Et dans un second temps, nous approfondirons la question du ressenti des travailleurs en agriculture, comment voient-ils leur rapport avec leur métier, et quels sont les éléments importants qui permettent de comprendre l'installation du mal-être chez une partie de cette population ?

## 2. Souffrance et santé psychique des travailleurs agricoles

### 2.1. Suicide et santé psychique du monde agricole

Les personnes qui exercent le métier d'agriculteur font partie d'une population les plus à risque en matière de suicide (Lobley, Johnson, Reed, Winter, & Little, 2004). Cette constatation est valable, non de façon universelle, mais dans de nombreux pays, que ce soit en France (Bossard et al., 2013 ; Cohidon et al., 2010), au Royaume-Uni (Hawton et al., 1999 ; Malmberg, Hawton, & Simkin, 1997 ; Meltzer, Griffiths, Brock, Rooney, & Jenkins, 2008), aux Etats-Unis (Boxer, Burnett, & Swanson, 1995 ; Stallones, 1990), en Australie (Judd et al., 2006 ; Page & Fragar, 2002), en Nouvelle-Zélande (Gallagher, Kliem, Beautrais, & Stallones, 2008), au Japon (Nishimura et al., 2004) et en Corée (Lee, Cha, & Moon, 2010). Au niveau du sexe, on observe essentiellement une surmortalité chez les hommes.

Certaines recherches ont essayé de mettre en exergue des facteurs explicatifs de cette prévalence. Les facilités d'accès aux moyens pour se donner la mort sont mis en cause, comme l'utilisation des armes à feu (Booth & Lloyd, 2000 ; Fraser et al., 2005 ; Hawton, Fagg, Simkin, Harriss, & Malmberg, 1998 ; Stark et al., 2006) ou l'empoisonnement (Kong & Zhang, 2010 ; Lee et al., 2010) qui est plus largement recensée par rapport à la population générale, et qui contribuerait à augmenter le nombre de suicide (Hounscome et al., 2012). D'autres études posent la question du rôle que pourrait jouer l'exposition aux pesticides dans le suicide. En effet, les études mettent en évidence l'association positive entre l'empoisonnement aux pesticides et le développement de symptômes dépressifs (Beseler & Stallones, 2008, 2013 ; Lunner Kolstrup et al., 2013 ; Stallones, & Beseler, 2002). De ce fait, et comme la population agricole est une population à risque en matière d'anxiété et de dépression, il y a une suspicion de relation entre ces deux constats. Bien qu'aucun lien direct ne soit établi pour le moment (MacFarlane, Simpson, Benke, & Sim, 2011), cette hypothèse demande à être investiguée de façon plus approfondie (Lunner Kolstrup et al., 2013 ; Meer, 2004).

Bien évidemment, il serait réducteur de ne s'arrêter qu'à ces facteurs qui ne permettent pas à eux seuls de comprendre les raisons de ce passage à l'acte. Plus généralement, les auteurs tentent de faire le lien entre le suicide et une santé mentale fragilisée. Malmberg et ses collaborateurs (Malmberg et al., 1997 ; Malmberg, Simkin, & Hawton, 1999) ont mené une enquête pour comprendre les éléments intervenant dans le suicide d'agriculteurs à travers les documents et témoignages disponibles auprès des familles de victimes et de leur médecin généraliste. Les éléments relevés font état de problèmes de santé mentale, et plus spécifiquement de dépression, mais aussi de problèmes physiques, ainsi que de difficultés relationnelles et financières. Cependant, au-delà de cette illustration, les études ne mettent pas en lumière de causalité entre les actes de suicide et l'altération de la santé mentale en agriculture.

Mais même si le lien n'est pas établi, les études révèlent le plus souvent une forte symptomatologie anxieuse et dépressive chez les agriculteurs. Booth & Lloyd (2000) ont trouvé que 35% des agriculteurs anglais de leur échantillon avaient un taux élevé de morbidité psychiatrique, avec un nombre significativement plus élevé de femmes touchées (50%) que d'hommes (33%). Cette différence se retrouve aussi dans la proportion de personnes éprouvant des niveaux d'anxiété élevés (38% de femmes contre 13% d'hommes), toutefois les scores de dépression ne se différencient pas. De plus, les agriculteurs semblent globalement éprouver un plus fort niveau de stress par rapport à la population générale. On retrouve le même constat chez Sanne, Mykletun, Moen, Dahl, & Tell (2004) qui indiquent que les agriculteurs norvégiens de leur cohorte reportent significativement plus de cas de dépression que les non agriculteurs : 17,3% contre 9,3% dans le cas des hommes, et 13,2% contre 7,3% dans le cas des femmes. Pour ce qui est de

l'anxiété, seuls les hommes agriculteurs ont un niveau significativement plus élevé. L'étude de Hounsome, Edwards, Hounsome, & Edwards-Jones (2012) sur la santé mentale des agriculteurs britanniques a montré des niveaux significativement plus élevés de morbidité psychologique dans leur groupe d'agriculteurs et leurs épouses que dans le groupe des tout-venants. Plus précisément 35% des agriculteurs ont un seuil de morbidité pathologique contre 27% dans l'autre groupe.

L'étude de Lafleur & Allard (2006) auprès d'agriculteurs québécois nous apprend que 5,7% des participants (6,7% des femmes et 5,6% des hommes) ont sérieusement songé à se suicider au cours de l'année, soit une proportion plus élevée par rapport à la population générale où cette situation est de l'ordre de 3,9% (proportion similaire pour les deux sexes). Le niveau de détresse psychologique grimpe jusqu'à toucher 50,9% des participants, et ce de façon plus élevée pour les femmes, soit 59,2% contre 49,5% chez les hommes. En comparaison, Lafleur & Allard (2006) citent une étude similaire de Choquette, Dubois, Goulet, Paillat, Parent, Perrier et Viens (1997) dans laquelle le niveau de détresse psychologique rapporté est plus bas : 20,1% pour la population québécoise (22,8% pour les femmes et 17,3% pour les hommes) et 17,5% chez les agriculteurs québécois (28,2% pour les femmes et 16,3% pour les hommes). Dans une autre enquête, celle de (Droz et al., 2014), ceux-ci rapportent que globalement 6,7% des agriculteurs masculins de leur échantillon ont songé sérieusement à se suicider au cours des douze derniers mois. Et parmi les participants qui éprouvent un niveau élevé de détresse psychologique, ce sont 12,3% qui ont eu des idées suicidaires (contre 2,2% chez ceux qui ne rapportent pas ou peu de détresse psychologique).

Mais quelques résultats sont aussi observés en contradiction avec l'hypothèse d'une santé psychologique altérée chez cette population, notamment dans l'étude de Thomas et al. (2003), dans laquelle un faible taux de morbidité psychiatrique (6%) est relevé chez les agriculteurs britanniques de leur échantillon en comparaison avec la population générale britannique (16%). Les agriculteurs sont aussi significativement plus nombreux à penser que la vie ne vaut pas d'être vécue. Pour les auteurs, le fait d'adopter cette attitude fataliste, ainsi que l'accès plus facile aux instruments létaux, pourraient favoriser le risque de suicide. De même, Judd et al. (2006) ne démontrent pas de présence marquée de troubles psychologiques dans leur échantillon d'agriculteurs australiens par rapport à un autre groupe composé d'une population rurale, ils rapportent même une plus faible détresse psychologique et des niveaux plus élevés d'affectivité positive que pour les ruraux.

Par conséquent, bien qu'un grand nombre de recherches illustrent une symptomatologie anxieuse et dépressive, cela ne suffit pas à expliquer le fort taux de suicide que l'on rencontre généralement chez les agriculteurs (Fraser et al., 2005 ; Judd et al., 2006). Dans leur revue de la littérature, Lunner Kolstrup et al. (2013) indique que dans les facteurs généralement associés à ce taux de suicide ou de dépression dans la population

agricole (en plus de l'accès aux armes, de l'exposition aux pesticides, et à une morbidité psychiatrique, que nous avons déjà évoqués), nous pouvons retrouver les facteurs suivants : un stress professionnel élevé, l'éventualité de se trouver au chômage, des problèmes économiques, le sentiment d'échec, la perte de l'exploitation familiale, le manque de soutien social, la perte de sens dans sa vie, la perte d'espoir, l'absence de stratégies de coping efficaces, l'acceptation de la situation et l'attitude à l'égard de la prise en charge médicale ou psychologique<sup>29</sup>. Ces éléments nous confortent donc sur la pluralité des facteurs qui entrent en jeu dans le passage à l'acte suicidaire, et plus encore, de la complexité des éléments intervenant dans la souffrance d'une population fragilisée.

Cependant, notre point de vue n'est pas ici de faire la recension du phénomène du suicide en agriculture et de ses causes, mais nous avons choisi de présenter les contours de cette problématique afin d'éclairer les risques et les facteurs qui peuvent toucher les acteurs de ce monde professionnel. C'est dans cette optique que nous allons aborder le phénomène du stress en agriculture, une thématique qui nous permet d'envisager le domaine de la souffrance en milieu de travail sous un même paradigme.

## 2.2. Stress en agriculture

La question de la santé mentale en agriculture, évoquée à travers le phénomène de stress, de ses manifestations et des éléments à risque dans cette profession, ont largement fait l'objet de productions au niveau international.

De la sorte, Lafleur & Allard (2006) ont mesuré d'autres indicateurs de la santé des agriculteurs interrogés : 60,1% des agriculteurs éprouvent une fatigue d'intensité moyenne à intense, 39,8% souffrent de problèmes de dos (d'une intensité allant de moyenne à très forte), et 20,3% évoquent des problèmes digestifs (d'une intensité moyenne à très forte). Et lorsqu'il leur est demandé si au cours des derniers mois ils se sont sentis stressés, 73,5% ont répondu de façon positive, sur une fréquence allant d'au moins la moitié du temps à presque toujours.

L'étude de Walker & Walker (1988) tendait à comparer la prévalence de symptômes relatifs au stress entre un échantillon d'agriculteurs américains et un échantillon de la population générale. Les résultats révèlent que le nombre de symptômes déclarés est significativement plus important chez les agriculteurs. Les éléments qui sont les plus fréquemment ressentis font référence à la difficulté de se détendre (50,6%), à une

---

<sup>29</sup> Nous détaillerons ces questions ultérieurement dans ce chapitre.

perte de sang-froid (49,4%), à une fatigue chronique (49,2%), à des perturbations cognitives (oublis : 48,8%, troubles de la concentration : 40,5%), des maux de dos (39,6%), et des perturbations du sommeil (36,7%). La fréquence des symptômes est d'ailleurs plus élevée chez les femmes, mais aussi chez les agriculteurs les plus jeunes (moins de cinquante ans), et chez ceux qui ont une production mixte (culture et élevage).

La symptomatologie présente chez les exploitants finlandais (Kallioniemi, Simola, Kymäläinen, Vesala, & Louhelainen, 2009) met en avant la faiblesse ou la fatigue (26%), des difficultés d'endormissement ou d'insomnie (19%), le sentiment d'être débordé, submergé (16%). Les résultats mettent également en avant un phénomène d'épuisement présent pour plus d'un tiers des participants (34%), c'est-à-dire un épuisement qui serait composé de la conjonction d'un affaiblissement des fonctions cognitives (concentration et mémorisation), d'un sentiment de débordement, d'un manque d'initiative, et de faiblesse ou de fatigue. Les personnes séparées ou divorcées sont d'ailleurs les plus à risque dans ce dernier cas. Les deux premiers symptômes les plus cités, la fatigue et les difficultés d'endormissement ou d'insomnie, sont d'ailleurs en augmentation par rapport aux résultats sur un échantillon similaire datant de 1992.

Saarni, Saarni, & Saarni (2008) ont voulu comparer les capacités professionnelles et la qualité de vie de groupes professionnels ayant différents statuts : des agriculteurs, des auto-entrepreneurs (sans professions spécifiques). Leur problématique de recherche se posait la question suivante : dans quelle mesure peut-on observer des divergences sur ces aspects, notamment entre des travailleurs indépendants exerçant des professions différentes ? Les résultats indiquent que les agriculteurs ont les scores les plus faibles pour toutes les échelles, à savoir la qualité de vie et les capacités de travail (c'est-à-dire les éléments liés à la santé mais aussi les aptitudes en lien avec les exigences du travail). En plus d'avoir la moins bonne qualité de vie globale, les agriculteurs reportent surtout des scores plus faibles aux sous-dimensions relatives au fonctionnement psychosocial (activités quotidiennes et fonctionnement mental) et au fonctionnement physique (mobilité, douleur ou inconfort). Au niveau de leur capacité de travail, les scores les plus faibles concernent leur capacité actuelle de travail comparée à leur capacité optimale (au meilleur possible dans leur vie), et la capacité de travail par rapport aux exigences professionnelles.

Mais ces résultats sont plus nuancés chez Kallioniemi, Simola, Kymäläinen, Vesala, & Louhelainen (2008) qui montrent qu'un exploitant finlandais sur quatre (soit 34% de leur échantillon) se trouve dans un état de stress. Toutefois, contrairement aux hypothèses des auteurs, cette proportion de stress se révèle être plus faible que celle de la population générale de travailleurs finlandais (44%). L'explication proposée par les auteurs s'appuie sur une probable adaptation des agriculteurs : ceux qui ont continué leur activité professionnelle seraient finalement préparés aux changements, et ils possèderaient une

capacité psychologique particulière qui leur permettrait de faire face aux situations stressantes.

Ces éléments de la littérature soulignent donc une vulnérabilité de la santé mentale, et dans une certaine mesure, de la santé physique des travailleurs du monde agricole, et d'ailleurs en se concentrant plus sur les exploitants indépendants que sur les salariés. Puisque nous avons brossé ici le portrait d'une forme de détresse chez ces professionnels, la question du travail et de ses composantes ne peuvent ici qu'être interrogés. Partant des atteintes à la santé des agriculteurs, la littérature propose des pistes d'explication à travers le prisme d'un métier particulier, présentant un environnement, des conditions d'exercice parfois menaçantes pour l'équilibre des agriculteurs. Nous pouvons alors légitimement nous questionner : quels sont les éléments qui sont à l'œuvre dans le développement de ces manifestations pathologiques ? Quels sont les facteurs de risque qui entrent en jeu dans la question du stress, voire même plus largement des risques psychosociaux, et de la souffrance de ce corps de métier ? C'est dans cette seconde partie que nous tenterons de répondre à ces interrogations.

### 3. Les facteurs de risques psychosociaux en agriculture

#### 3.1. Éclairage sur la notion de risques psychosociaux

La plupart des études internationales dans le domaine de la santé des agriculteurs nous ramènent de façon plus large à la problématique de la santé au travail. Certes le travail peut être vecteur de plaisir, de réalisation de soi, et porteur de bien-être, mais il peut aussi être un élément de fragilisation, de détérioration de la santé physique et psychique des travailleurs (Machado, 2013 ; Miossec, Donnay, Pelletier, & Zittoun, 2010). Or, dans la compréhension des phénomènes à l'origine, ou du moins associés à ces troubles, les études qui s'y réfèrent s'attachent à les regrouper sous un vocable commun, à savoir les facteurs de stress. Ceci n'est pas propre à l'étude de la santé en agriculture, cela a été largement observé dans le milieu de la santé au travail lorsque l'étude des maux du travail a été regroupée sous la bannière de stress. Aujourd'hui, la notion englobante et très médiatisée de stress au travail fait place à l'expression, somme toute incontournable, de Risques Psychosociaux (RPS). Ainsi « l'avènement des "risques psychosociaux" s'inscrit dans une histoire : celle des mots et concepts pour désigner, pour dire les épreuves négatives du travail, sa pénibilité, son coût vécu et perçu » (Lhuilier, 2010, p. 11). De manière plus précise, bien que ceux-ci ne soient pas formellement définis, les risques

psychosociaux représentent les « risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés<sup>30</sup> et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises » (Ministère du Travail, 2009, cité par Miossec & Clot, 2011, p. 343). Le risque psychosocial apparaît à travers l'interaction entre l'individu, sa subjectivité et son environnement de travail, ce sont « les conséquences sur la santé de processus organisationnels, sociaux et psychologiques » (Desrumaux, 2014, p. 27). Toutefois, la notion de risques psychosociaux semble se confondre dans un amalgame entre l'origine des troubles et les troubles eux-mêmes (Montreuil, 2011, cité par Jeoffrion & Boudoukha, 2014), c'est pourquoi :

Il est nécessaire de distinguer les notions de “risque” (probabilité d'y être confronté) et de “facteurs de risque” (cause du risque, présent et identifiable dans l'organisation ou dans l'environnement de travail), de celle de “trouble” comme conséquence d'une exposition aux risques » (Jeoffrion, Hamard, Barre, & Boudoukha, 2014, p. 375).

Les troubles et manifestations auxquels se réfèrent les RPS ne sont pas toujours bien explicités, ils sont d'ailleurs parfois uniquement réduits à la notion de stress. Pour l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS, 2012), ils regroupent le stress, les violences au travail, l'épuisement professionnel, ainsi que les formes de mal-être, de souffrance, de malaise que peuvent ressentir les individus.

Afin d'étudier plus finement la question des RPS et à la demande du Ministère du Travail, un Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail a été constitué, et ce dans une visée de clarification et de proposition d'indicateurs de suivi des RPS. Les experts du collège ont alors identifié dans la littérature six axes rassemblant les facteurs psychosociaux de risques au travail, qui étaient au départ propres aux salariés, puis certains facteurs ont été intégrés comme spécifiques à la situation des indépendants (Gollac & Bodier, 2011) :

- ❖ **L'intensité et le temps de travail**, qui incluent les exigences du travail, la demande psychologique, les efforts fournis, la complexité du travail, les interruptions, les exigences de compétences élevées, les demandes contradictoires, le rapport au temps et la conciliation des rythmes ; ainsi que la surcharge des rôles et la pression temporelle, et l'articulation vie privée-professionnelle (pour les indépendants) ;

---

<sup>30</sup> Nous ne sommes toutefois pas en accord avec le terme « salariés » puisque les RPS soulignent l'exposition aux dangers que peuvent représenter l'environnement de travail, en cela tous les individus évoluant dans la sphère professionnelle peuvent être touchés, que ce soit les salariés ou les indépendants, et ce même si les facteurs peuvent différer entre ces catégories de professionnels.

- ❖ **Les exigences émotionnelles**, qui renvoient à la nécessité de devoir maîtriser, réprimer ses émotions ;
- ❖ **L'autonomie**, qui réfère à un manque de marges de manœuvre, de liberté de décision, à l'impossibilité de développer ses compétences ; ou au contraire au poids engendré par la prise de décision lorsqu'on est seul responsable, et la relation à l'administration (pour les indépendants) ;
- ❖ **Les rapports sociaux** de mauvaise qualité, qui désignent les relations entre le travailleur et les autres membres de son travail, mais aussi son rapport à l'organisation. Les thèmes abordés dans ces rapports sont en lien avec la reconnaissance, la justice organisationnelle, le soutien social des supérieurs et des collègues, la rémunération, les perspectives de carrières, les procédures d'évaluations, le souci d'apporter un bien-être aux travailleurs. Cette thématique peut aussi aller jusqu'à prendre en compte les situations extrêmes comme les harcèlements et les violences ;
- ❖ **Les conflits de valeurs**, qui font référence aux éléments dans le travail qui iront à l'encontre des valeurs professionnelles, sociales ou personnelles de l'individu. Le thème de la qualité empêchée et du sentiment d'inutilité peuvent en être des ramifications ;
- ❖ Et **l'insécurité de la situation de travail**, qui comprend l'insécurité socio-économique (perdre son emploi, baisse des revenus), les risques de changement dans les conditions de travail et dans l'activité elle-même, les risques de restructurations, et la question de la transmission (pour les indépendants).

Ainsi « cette catégorisation, qui semble désormais faire consensus, est reprise dans de nombreux travaux de recherche et d'intervention » (Jeoffrion et al., 2014, p. 376).

Après avoir présenté ces thèmes, nous allons utiliser cette grille de lecture afin de présenter les différents facteurs qui font consensus dans la description des difficultés du monde agricole et qui sont présentés comme des éléments associés au mal-être de ces travailleurs. Les éléments plus spécifiques aux indépendants dans cette grille de lecture (cf ci-dessus) seront des axes de lecture de la situation des exploitants agricoles, dont l'exercice professionnel semble entrer dans le cadre des professions indépendantes.



## 3.2 Intensité et temps de travail

### 3.2.1. Charge de travail et pression temporelle

Nous avons déjà présenté les conditions de travail mesurées selon différentes enquêtes (cf. chapitre 1). La pénibilité du travail est une réalité en agriculture, d'abord d'un point de vue objectif puisque les agriculteurs font face à de fortes contraintes physiques, biologiques et chimiques, mais aussi parce que le nombre de maladies professionnelles (les TMS pour une large part) et d'accidents du travail sont importants. La revue de littérature de Kallioniemi, Simola, Kinnunen, & Kymäläinen (2011) indique que, pour les agriculteurs, les facteurs de stress dans les conditions de travail relèvent de la pression temporelle (Alpass et al., 2004 ; Deary, Willock, & McGregor, 1997 ; Glasscock, Rasmussen, Carstensen, & Hansen, 2006) et de la charge de travail (Firth, Williams, Herbison, & McGee, 2007 ; Glasscock et al., 2006 ; Kallioniemi et al., 2008 ; Lobley et al., 2004 ; Parry, Barnes, Lindsey, & Taylor, 2005). Les longues journées de travail, l'amoncellement des travaux sont donc l'apanage de l'agriculteur, notamment dans certaines périodes où le rythme de travail est particulièrement soutenu (moisson, vêlages, *etc.*) et peut même parfois nécessiter de la main-d'œuvre supplémentaire. L'astreinte tous les jours de la semaine et la difficulté de pouvoir s'éloigner de l'exploitation (facteur très présent en élevage) conduit également à un sentiment de surcharge pour les exploitants (Droz et al., 2014).

### 3.2.2. Rapport au corps

Même si les études quantitatives citées précédemment font état de cette pénibilité, qui a inévitablement un effet de tension psychologique et d'usure prématurée du corps, les enquêtes qualitatives relèvent que la question de la charge de travail et des dangers relatifs aux accidents sur le travail est peu exprimée par les agriculteurs. Ceux-ci sont pourtant bien conscients de cette réalité (Jacques-Jouvenot, 2014a ; Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009). Certes, le déni du risque est aussi constaté par les préventeurs sur le terrain (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009), et il peut être envisagé comme une explication. Mais le relatif silence sur cette réalité pose l'idée que les blessures et autres accidents physiques font partie intégrante du quotidien dans ce métier, ils relèvent de la normalité. Ces éléments appartiennent à une culture de métier où les caractéristiques associées à un idéal masculin sont valorisées : il faut être fort, il ne faut pas se plaindre (Droz et al., 2012 ; Roy, 2014). Dans l'étude de Droz et al. (2012), seuls les incidents graves, occasionnant des dommages physiques importants et obligeant le retrait professionnel, sont évoqués par les agriculteurs. Il existe ainsi une angoisse, une peur de ne plus pouvoir être en mesure de

prendre en charge les travaux agricoles (Prével, 2008). L'incapacité physique est alors synonyme de conséquences désastreuses pour l'économie de l'exploitation, ce qui se traduit par une faible pension et une lourdeur des dépenses associées à un remplacement de la main-d'œuvre.

Ce constat fait écho avec le recours aux professionnels de santé où les visites sont toujours curatives, mais jamais préventives. Sur la question de la santé, il existe des différences selon le genre en agriculture : alors que pour les hommes le fait d'être « malade » renvoie au fait de ne plus être en capacité d'aller travailler, il semblerait que ce soit moins vrai pour les femmes qui seraient plus enclines à reconnaître leurs difficultés (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009, p. 78), ce qui est concordant avec ce que l'on retrouve dans la population générale par ailleurs. Cette question du rapport au corps est donc centrale. Celui-ci est traité avec une certaine indifférence dans la mesure où l'on ne prêtera pas attention aux douleurs. Le corps est considéré avec dureté, il est un outil de travail, et à ce titre il doit remplir sa fonction coûte que coûte, « on pousse sa carcasse jusqu'au bout », « on ne s'écoute pas » (Droz et al., 2014, p. 149).

### **3.2.3. Survalorisation de l'activité de travail**

Mais même si la charge de travail est réelle, il existe une survalorisation du travail, l'agriculteur exploitant étant constamment occupé à son activité professionnelle. Cet « activisme » (Forney, 2010, p. 257) peut être mis en lien avec cette indépendance revendiquée, cette volonté (ou nécessité) de porter seul son exploitation :

Être indépendant à la fois justifie et permet ce qui est un véritable don de soi à l'exploitation : l'éleveur ne peut, dans ses représentations du moins, ne compter que sur lui pour faire fonctionner sa propre entreprise et personne – à part sa famille peut-être – ne vient lui imposer des limites dans son investissement personnel (Forney, 2010, p. 257).

Cette survalorisation de l'activité permet de justifier cette « forme d'auto-exploitation » et de la rendre plus supportable psychologiquement, en faisant correspondre nécessité et choix personnel (Forney, 2010 ; Prével, 2008), « la volonté de rentabiliser la journée provoque souvent une chasse au temps mort. La honte menace, en effet, les agriculteurs qui souhaiteraient savourer les charmes de la vie contemplative » (Prével, 2008, p. 119).

Ce surinvestissement dans le travail, ce « caractère obsessionnel de l'activité » est aussi traduit comme une stratégie pour faire face aux difficultés, aux facteurs de risques qui s'accumulent (Lenoir & Ramboarison-Lalao, 2014, p. 54), c'est « une stratégie de fuite mortifère caractérisée par une dynamique de vie unipolaire : la ferme » (Lenoir & Laplante, 2014, p. 35). Toutefois un changement semble s'opérer chez les plus jeunes

agriculteurs, au sein desquels la thématique de ménagement du corps est une préoccupation plus importante que chez leurs aînés (Droz et al., 2014 ; Roy, 2014).

### **3.2.4. Conciliation des sphères professionnelles et privées**

La volonté de changements revendiquée par les plus jeunes agriculteurs se retrouve aussi dans le souhait de pouvoir réduire le temps consacré à l'activité professionnelle pour profiter de temps avec la famille, et/ou pour des activités de loisirs (Droz et al., 2014 ; Roy, 2014). Ce rapport aux modes de consommation de loisirs est d'autant plus facilité dans les exploitations les plus aisées et où le travail d'élevage n'est pas présent (Prével, 2008) :

L'amour du travail, la nécessité de moissonner lorsque le blé est mûr et la critique des « paresseux » (chômeurs, fonctionnaires) côtoient ainsi la revendication des trente-cinq heures de travail hebdomadaire et l'aspiration à consacrer davantage de temps à sa famille et à des loisirs comme le ski ou la chasse au gibier d'eau (Prével, 2008, p. 120).

La conciliation des contraintes professionnelles avec la sphère personnelle se pose plus ouvertement aux plus jeunes générations qui évoluent maintenant avec la norme de référence du temps de travail du salariat français. Leur accession au temps d'échange avec la famille ou aux loisirs avec ces derniers est rendue difficile par cette omniprésence de la sphère professionnelle. Les agriculteurs exercent leur activité presque à contretemps du reste de la population, que ce soit par le commencement très matinal du labeur mais aussi par la fin de journée de travail qui déborde sur le début de soirée, ainsi que par le travail le weekend, ou les vacances estivales qui coïncident avec la moisson. Difficile dans ce cadre d'avoir des activités en famille ou avec des personnes extérieures à l'agriculture, et ceci d'autant plus que le travail agricole est soumis des contraintes, un calendrier difficile à planifier en fonction de nombreux facteurs imprévus, comme le décalage de travaux en raison d'aléas climatiques, animaux malades, travaux non prévus, *etc.* (Hervieu & Purseigle, 2013). Ce souci de temps hors travail s'explique aussi par une plus grande présence de ménages composés d'une femme travaillant à l'extérieur de l'exploitation. Puisque les conjoints ne travaillent pas ensemble, il est nécessaire de trouver un aménagement pour partager des moments ensemble, sans quoi le couple peut devenir une source de tension et de conflits. Cette volonté de conciliation de l'espace professionnel et privé se remarque aussi chez certains jeunes agriculteurs qui choisissent d'avoir leur logement personnel distinct de l'exploitation (Hervieu & Purseigle, 2013).

### 3.3. L'autonomie

#### 3.3.1. Autonomie décisionnelle dans l'organisation du travail

Du point de vue strictement organisationnel, l'autonomie décisionnelle ne semble pas véritablement jouer un facteur de risque dans la population des exploitants. Même s'il faut tenir compte de la pression temporelle inhérente aux cycles de production, cette autonomie se retrouve dans le mode d'organisation des tâches, ou bien le fait de travailler continuellement peut être compensé par la possibilité de pouvoir choisir de rentrer chez soi dans la journée, ou de s'éloigner quelques heures (Forney, 2010). Il faut savoir que les agriculteurs revendiquent l'indépendance comme un élément central de leur travail, or cette marge d'autonomie dans l'organisation de leur journée de travail ou dans la prise de décision leur permet de se sentir indépendants, grand vecteur de protection selon eux :

C'est ainsi que l'indépendance est, selon eux, une manière de protéger leur santé, car elle les laisse libres de l'organisation de leur travail : « *Si un jour on ne veut pas travailler, on ne travaille pas et on fera le lendemain.* ». Ou encore, « *L'avantage d'être son propre patron, c'est de pouvoir repousser des tâches au lendemain.* ». De la même façon, « *Dans les champs, t'as pas un patron qui te dit comme dans un autre boulot, il faut faire ceci ou cela... là on fait notre travail et puis l'après-midi si tu veux récupérer, tu récupères* » (Jacques-Jouvenot, 2014a, p. 175).

Cependant, cette liberté ne paraît que superficielle si l'on se place d'un point de vue plus macroscopique. Assurément, l'organisation quotidienne peut être relativement soumise aux décisions de l'exploitant, mais d'autres éléments ne peuvent pas être contrôlés. Ils sont dépendants de la volonté des politiques agricoles, qui prennent la forme matérielle d'une astreinte à la gestion administrative de l'exploitation.

#### 3.3.2. Omniprésence de l'aspect administratif et contrainte psychique

La question de l'administratif est un sujet qui revient régulièrement lorsque l'on interroge les agriculteurs exploitants. L'augmentation de la part de l'activité dédiée à la comptabilité, à la gestion administrative et financière de l'exploitation, ces tâches nommées « paperasseries » (Jacques-Jouvenot, 2014c, p. 52) sont une charge qui n'a cessé de croître. Ces tâches sont inhérentes à l'exercice du métier puisqu'elles conditionnent l'accès aux aides financières de la PAC. Mais elles sont vécues comme anxiogènes par les agriculteurs parce qu'elles deviennent psychiquement omniprésentes. La difficulté de cette situation est en fait de plusieurs ordres.

Ces sont des tâches de plus en plus techniques, compliquées, changeantes, qui demandent des compétences particulières, une compréhension, une précision et une

adaptabilité à des règles évoluant très rapidement (Droz et al., 2014). Ces compétences sont donc un pré-requis indispensable à l'exercice de la profession. Or, si l'on ajoute à cela une augmentation de la technicité au niveau du matériel, de la gestion des cultures et des animaux, cela demande un grand nombre de qualités professionnelles dans des domaines de plus en plus précis et variés (stratégies de rendement, de commercialisation, *etc.* (Mallot, 2013)). La complexité de l'enjeu réside donc dans la capacité à posséder toutes ces qualifications pour permettre une compétitivité ou du moins une viabilité de l'exploitation : « nous assistons à une « formularisation » grandissante du métier d'agriculteur, où les compétences administratives deviennent aussi importantes – si n'est plus – que les compétences agrozootechniques pour la pérennité de l'exploitation » (Droz et al., 2014, p. 41). C'est cette hypothèse qui est posée par Jacques-Jouvenot (2014c) dans son analyse des cas de suicides d'éleveurs : loin du métier rêvé, ou appris dès le plus jeune âge, ce serait la désillusion d'un rapport au savoir trop présent dans l'exercice du métier qui pourrait expliquer le passage à l'acte. S'attendant à retrouver des éléments relatifs à des difficultés économiques, les entretiens menés par Jacques-Jouvenot (2014b) auprès des familles des suicidés tendent à soulever le poids des lacunes scolaires des victimes. En effet, loin de disparaître avec l'embrassement de la profession et la passion du contact avec les animaux, ces difficultés se retrouvent dans l'écriture, le travail administratif : « le suivi du troupeau, tâche noble, le cède à la gestion administrative de l'exploitation, considérée comme le “sale boulot” » (Jacques-Jouvenot, 2014b, p. 54). Kallioniemi, Simola, Kinnunen, & Kymäläinen (2011, p. 394) illustrent ce paradoxe par l'expression (finlandaise) suivante : « un crayon est un outil plus lourd qu'une fourche pour un agriculteur »<sup>31</sup>. La difficulté réside aussi dans le temps consacré à ce travail administratif, qui va à l'encontre de l'identité de l'agriculteur toujours présent dans l'activité physique : « perdre son temps le cul sur la chaise » (Droz et al., 2012, p. 28). D'autant plus que ce travail administratif est générateur d'anxiété, dans l'action même de remplir les déclarations, les formulaires, les demandes de subventions, la peur de faire une erreur, de se tromper, génère une forte pression parce que les agriculteurs anticipent un possible contrôle des autorités. Quand bien même les déclarations administratives sont réalisées en toute bonne foi, les agriculteurs angoissent des répercussions et de la sanction financière qui peuvent découler d'un manquement à la réglementation :

Des plaintes récurrentes s'élèvent contre la « formularisation » de l'agriculture, contre Berne ou Bruxelles qui exigent des précisions kafkaïennes pour octroyer les aides publiques essentielles à la survie des exploitations agricoles : une case cochée malencontreusement, un élément qui fait défaut, une erreur de calcul et ce sont des milliers d'euros qui s'envolent ! (Droz et al., 2014, p. 111).

---

<sup>31</sup> Traduction personnelle : “a pencil is a heavier tool for a farmer than a manure fork” (Kallioniemi, Simola, Kinnunen, & Kymäläinen, 2011, p. 394).

À cela, s'ajoute aussi l'incompréhension du langage qui est parfois utilisé dans les formulaires qui rend d'autant plus difficile la tâche de les remplir (Droz et al., 2014 ; Kallioniemi et al., 2011). Globalement, ce qui ressort dans cette confrontation à l'administratif, c'est l'idée de ne pas avoir le droit à l'erreur, expression qui revient régulièrement dans les discours, de même que cette idée de justification, « la nécessité de prouver sa bonne foi » (Marochin, 2015, paragr. 1).

Traditionnellement, en France, ce sont les femmes de la famille (les conjointes, les mères, les sœurs, *etc.*) qui prenaient en charge le travail administratif, permettant à l'exploitant de pouvoir se consacrer aux travaux agricoles. Et cette situation reste encore le cas dans de nombreuses exploitations. Cependant, cette division des attributions est notamment mise en défaut lorsque, dans les cas d'exploitants en couple, la conjointe exerce un emploi à l'extérieur de l'activité agricole (Droz et al., 2012 ; Jacques-Jouvenot, 2014a). L'homme est alors contraint d'assurer cette tâche secondaire et traditionnellement féminine pour délaissé les travaux physiques communément associés à la virilité.

### **3.4. Rapports sociaux**

La question des rapports sociaux dans le domaine agricole est un sujet que nous aborderons d'un point de vue des relations sociales à travers la sphère personnelle, professionnelle et la sphère extra-professionnelle.

#### **3.4.1. Isolement social**

Tout d'abord, la question de l'isolement en agriculture est un thème majeur abordé dans la littérature. L'isolement apparaît sous différents thèmes, généralement sous celui du manque de soutien social de la sphère personnelle et/ou de la sphère professionnelle, et cela est parfois accentué de par l'aspect géographique, l'isolement physique des exploitations en milieu rural rendant difficile les contacts sociaux. Cet isolement apparaît comme l'un des principaux facteurs affectant la santé des agriculteurs exploitants (Droz et al., 2014 ; Gregoire, 2002 ; Kallioniemi et al., 2011 ; Lobley et al., 2004 ; Lunner Kolstrup et al., 2013 ; Page & Fragar, 2002). L'inscription dans des réseaux sociaux ou un soutien social perçu comme satisfaisant est alors un vecteur protecteur de la santé (Deffontaines, 2014 ; Linn & Husaini, 1987 ; McLaren & Challis, 2009 ; Parent, Perrier, & Rousseau, 2010). Et pourtant, l'isolement social n'est pas ou peu cité par les agriculteurs exploitants lorsqu'ils sont interrogés sur leurs sources de stress dans les études internationales (Booth & Lloyd, 2000 ; Deary et al., 1997 ; Gregoire, 2002).

### **3.4.2. Sphère privée et soutien social**

La souffrance liée aux rapports sociaux peut aussi prendre la forme de conflits et notamment au sein de la famille, sphère bien souvent interdépendante du milieu professionnel. En France, l'occupation d'un travail à l'extérieur de l'exploitation par le conjoint n'est pas toujours le fruit d'une nécessité économique mais peut aussi être un choix délibéré d'autonomie pour le conjoint. Toutefois, dans cette situation, le conjoint ne participe pas ou peu aux activités agricoles, d'autant plus lorsque le domicile du couple ne se situe pas sur l'exploitation. Evidemment, cela permet un apport financier pour les dépenses courantes et les loisirs mais cela peut aussi engendrer des conflits au sein du couple. Dans les entretiens réalisés par Droz et al. (2012, 2014) au sein d'exploitations laitières françaises, ce travail extérieur du conjoint semble lié à un plus grand nombre de divorces ou d'arrêts anticipés de l'exploitation. Lorsque l'exploitant est seul à travailler dans la ferme, le sentiment de fatigue est souvent retrouvé, associé à la plainte de la surcharge psychologique d'être le seul à porter les responsabilités de l'entreprise agricole. Cette charge psychologique est un élément que l'on retrouve chez les agriculteurs exploitants célibataires, l'impossibilité de partager les activités physiques ou administratives mais aussi les orientations, les décisions à prendre (Deffontaines, 2014). De plus, lorsque le couple ou la famille travaille, il est plus facile pour chacun de prendre les temps de repos, de loisirs ou de vacances en fonction des activités agricoles. Ces dernières sont le régulateur des temps familiaux. Ainsi, la dynamique temporelle est plus complexe à organiser lorsqu'il faut prendre en compte le rythme de l'activité extérieure du conjoint, et c'est dans cette difficile conciliation que des tensions dans le couple peuvent surgir (Droz et al., 2012, 2014). Toutefois, quelle que soit sa situation professionnelle, la présence d'un conjoint semble protéger les agriculteurs de l'adversité, elle reste un apport bénéfique en termes de soutien social : en effet les célibataires et les divorcés sont ceux qui déclarent subir une plus forte charge de travail et de stress en lien avec l'isolement (Droz et al., 2012, 2014). Le surtravail, le manque de temps de repos est déterminant dans le maintien d'une bonne santé, c'est en cela que les conjoints apparaissent comme un élément d'importance, puisque ce sont eux qui encouragent ces moments de « lâcher prise » (Droz et al., 2014). Ce facteur protecteur du couple se retrouve dans l'étude de Droz et al. (2012, 2014) puisqu'une plus grande part d'agriculteurs veufs, séparés ou divorcés (14,7%) rapporte avoir eu des idées suicidaires sérieuses en comparaison des agriculteurs vivant en couple (6,4%). Cependant, il est à noter qu'il n'apparaît pas plus d'idées suicidaires chez les personnes célibataires (6,1%). La majorité des agriculteurs interrogés par Roy (2014) et qui ont été confrontés à une séparation conjugale rapporte que cet épisode a été vécu comme le plus intensément stressant. Le stress est alors majoré par la place prépondérante et l'importance que représente la famille dans la culture agricole. Le sentiment d'isolement

est alors d'autant plus intense et potentiellement source de mal-être si l'agriculteur travaille de façon solitaire.

### **3.4.3. Imbrication et conflit des sphères privées et professionnelles**

Pour certains le conflit est dévastateur dans la relation de travail puisque dans le cas d'un conflit entre associés dans l'exploitation, et notamment dans l'hypothèse de désaccords profonds, il est difficile de diviser la structure agricole. Les conflits sont d'autant plus importants ou difficiles à régler dans les cas de travail en famille, puisque vient se greffer sur les problèmes professionnels existants, une dynamique, des enjeux familiaux particuliers. Il ne s'agit pas seulement de l'espace professionnel, il faut concilier les liens familiaux, les liens de travail et les enjeux financiers (Nicourt, 2013) :

Les partants doivent dénouer de multiples liens tissés sur la durée, qui organisent leur vie privée et professionnelle. C'est à cette double rupture que doit faire face celui qui part. Et s'il part seul, sa perte de repères s'accompagne de son isolement (Nicourt, 2013, p. 146).

L'enquête de Droz et al. (2014) illustre la difficulté de gestion des liens familiaux en agriculture puisque les résultats montrent que 21,4% des agriculteurs insatisfaits ou très insatisfaits de leurs relations familiales rapportent des idées suicidaires contre 5,6% d'occurrence chez les agriculteurs qui ont en une estimation positive ou neutre (ni satisfaits/ni insatisfaits). L'articulation vie professionnelle-vie privée est d'autant plus importante que les effets négatifs du travail se répercutent dans la sphère privée de l'agriculteur, facteur qui est alors un prédicteur important de l'épuisement professionnel dans cette population (Lourel & Mabire, 2008) :

L'articulation famille-exploitation devient problématique. La famille fonctionne de moins en moins comme espace de mobilisation d'un collectif au service d'un projet professionnel et de plus en plus comme une arène où certains de ses membres doivent justifier d'un tel investissement (Lémery, 2003, p. 12).

### **3.4.4. Relations sociales entre professionnels du monde agricole : entre coopération et compétition**

Pour beaucoup d'agriculteurs, la participation et l'intégration dans des réseaux sociaux associatifs, professionnels, coopératifs sont des moyens efficaces pour faire face au stress (Prévitali, 2015). L'implication dans cette sphère sociale permet de pallier à l'isolement géographique et relationnel et au manque de soutien social qui peut en découler. Ce sont des ressources sociales majeures (Prévitali, 2015) :



On ne va plus dans la Cuma<sup>32</sup> pour s'intégrer aux autres élevages, c'est plus pour avoir une relation avec les gens du secteur. Vu la taille qu'on a, on n'a pas besoin de beaucoup de matériel. C'est plus pour rester intégré aux gens du secteur. C'est une façon quand même de garder des relations avec les autres agriculteurs parce que chacun est chez soi maintenant, chacun travaille dans son petit truc. En vache, il y a quand même pas mal de gens qui sont seuls chez eux. C'est vrai que de pouvoir travailler en relation avec d'autres agriculteurs, pour éviter de se sentir trop seuls, ça fait pas de mal ? Je le voyais hier sur l'Ouest France, les suicides en agriculteurs sont nombreux. Mais il faut se dire que les gens sont de plus en plus seuls chez eux, en agriculture. Il y a peut-être plus de célibataires, mais justement il y a aussi beaucoup de gens qui ont leur femme qui travaille à l'extérieur et qui se sentent seuls. C'est vrai que des Cuma ou des trucs comme ça, ça permet de voir du monde malgré tout, de discuter (Nicourt, 2013, p. 139-140).

L'isolement peut aussi être consécutif à l'amélioration technologique des outils de travail (investissement dans un robot de traite, mécanisation des machines) qui participent activement à la diminution du nombre de personnes employées ou nécessaires à l'accomplissement des tâches agricoles (Lenoir & Laplante, 2014 ; Roy & Tremblay, 2012). L'agriculteur exploitant peut alors se retrouver de plus en plus seul dans son travail. Certes, les confrontations avec les autres professionnels existent mais elles ne sont pas toujours sources de partage et de coopération :

Si les conseillers gravitent, les contrôleurs pressent, ces passages sont parfois épisodiques et l'impression exprimée par les agriculteurs [...] se résume dans le constat que ces visiteurs n'ont pas les mêmes objectifs : « Oui, il y a du monde qui passe mais c'est pour me vendre des produits ou du matériel, pour contrôler mon travail [...] À qui je peux faire confiance ? » (Lenoir & Ramboarison-Lalao, 2014, p. 54).

D'une exploitation à l'autre, le vécu, le travail, le quotidien sera ou non partagé par les autres voisins agriculteurs. Pour certains, l'entraide ne fait pas de doute et la solidarité est de mise lorsque le besoin s'en fait sentir, notamment en cas de difficultés, de maladie, d'absence. Mais à l'inverse, ceux-ci peuvent exprimer de l'indifférence, être au cœur de relations conflictuelles ou pire, représenter « l'ennemi, le prédateur » qui rôde en convoitant les terres de son voisin (Lenoir & Laplante, 2014, p. 34 ; Lenoir & Ramboarison-Lalao, 2014, p. 54). Le délitement des solidarités agricoles se met en place face à la pression de la concurrence, de la course à l'agrandissement qui pèse sur les exploitants agricoles.

---

<sup>32</sup> CUMA (Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole) : société coopérative d'agriculteurs qui partagent du matériel agricole.

### **3.4.5. Manque de reconnaissance du métier dans les représentations associées aux agriculteurs**

Pour beaucoup d'agriculteurs, leur métier véhicule une image négative auprès des médias et de la population générale (Gregoire, 2002 ; Lafleur & Allard, 2006 ; Lenoir & Laplante, 2014 ; Michel, Cogneau, Purper-Ouakil, & Chasseigne, 2003 ; Nicourt, 2013 ; Roy, 2014 ; Spoljar, 2015) :

« Agriculteurs pollueurs, subventionnés, assistés, responsables des algues vertes... », voici un extrait des expressions entendues par les agriculteurs essentiellement à travers les médias. Mais il arrive que les « piques viennent de l'entourage plus proche comme les voisins, voire les membres de sa propre famille (Delestre, 2003, p. 9).

Les risques qui découlent de l'intensification de l'agriculture (utilisation intensive des produits phytosanitaires et risques cancérogènes, scandales et crises sanitaires, *etc.*) aboutissent à ces stéréotypes d'« agri-empoisonneur public » (Lenoir & Laplante, 2014, p. 34). S'ajoute à cela la stigmatisation d'une profession dont le revenu est soumis aux indispensables subventions publiques, d'un travail qui ne permet pas à lui seul une rémunération suffisante, l'étiquette des agriculteurs est alors celle d'assistés, de profiteurs, autant d'éléments qui participent à la non-reconnaissance de leurs efforts et de leur travail.

Et puis une reconnaissance envers les citoyens qui me paraît nécessaire. Parce qu'on est trop montrés du doigt comme les pollueurs, comme les gens qui rasant les haies, comme les gens qui n'entretiennent pas le territoire. Et c'est faux. C'est pas ça qu'on fait : c'est pas notre métier. Nous, on est là pour entretenir et pour nourrir (Deffontaines, 2014, p. 18).

De la fonction de nourrisseur, de pourvoyeur de denrées, cette représentation a laissé place à celle de destructeur de l'environnement, l'agriculteur portant seul la responsabilité des questions environnementales. La gestion des espaces ruraux est alors au cœur de négociations, parfois de conflits avec les injonctions des nouveaux habitants ruraux (Spoljar, 2015). Autant d'éléments qui participent à leur vulnérabilité, à affaiblir leur estime d'eux-mêmes (Nicourt, 2013). Ces attaques sont directement adressées aux pratiques professionnelles, c'est l'essence même du métier mais aussi de l'agriculteur lui-même qui est alors touché ; en effet, en agriculture, il y a une assimilation entre l'identité professionnelle et personnelle des travailleurs, ces deux dimensions sont fortement imbriquées (Amoura & Lenoir, 2011). Par conséquent, cette situation peut aboutir à une situation d'isolement, l'agriculteur se mettant en retrait d'une possible exposition aux critiques sociales (Nicourt, 2013).

L'abattement qui gagne les agriculteurs exploitants n'est donc pas directement lié aux exigences de leurs tâches car elles sont le fondement de l'identité agricole, il est plutôt

dû au « ressenti d'en faire toujours plus pour un retour bien maigre, tant sur le plan de la reconnaissance économique que sociale et symbolique » (Droz et al., 2014, p. 163). Les agriculteurs exploitants ont le sentiment de ne plus être payés pour être les nourrisseurs du monde. Le glissement s'est opéré depuis la fin du siècle dernier où l'agriculture permettait à ces acteurs d'être payés correctement pour leur labeur mais aussi de se sentir soutenus et valorisés dans leur travail par le monde extérieur. La situation est bien différente maintenant :

Mais c'est sans compter avec la part de celles-ci [les subventions] dans l'identité professionnelle des acteurs. Faire un travail subventionné signifie, pour une grande partie des agriculteurs, que leur travail n'a pas suffisamment de valeur pour les faire vivre, eux et leur famille. En cela, les subventions dévalorisent le travail des agriculteurs (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009, p. 50).

Une partie des aides en agriculture rétribue les éléments qui ne sont pas directement liés à la production, de ce fait, ce ne sont plus uniquement les produits agricoles qui sont rémunérés, et cela change la représentation que les plus anciens agriculteurs ont de leur métier.

#### **3.4.6. Représentations des professionnels de santé chez les agriculteurs**

Bien que les agriculteurs soient une population vulnérable sur le plan de la santé physique et psychologique, la relation avec les professionnels de santé n'est relativement pas évidente. Évidemment, le manque de temps ne leur facilite pas l'accès aux soins, mais cela démontre aussi la hiérarchisation des priorités qui est établie entre les diverses activités, la primauté étant davantage accordée aux domaines professionnels qu'à la préservation d'eux-mêmes et de leur santé (Roy, 2014). Il est d'ailleurs admis que les agriculteurs consultent plus facilement pour des problèmes physiques que psychologiques. En comparaison des hommes de la population générale, les agriculteurs exploitants masculins qui se sont suicidés n'ont pas ou peu consultés de professionnels de santé avant leur mort (Roy, Tremblay, Oliffe, Jbilou, & Robertson, 2013). La prise en charge de la santé psychologique est l'objet d'une véritable défiance. D'une part, l'intérêt porté à la santé relève plus des rôles traditionnellement féminins (Roy, Tremblay, Robertson, & Houle, 2015). D'autre part, les agriculteurs masculins répondent à des normes rurales qui valorisent les attitudes stoïques et l'indépendance, la réticence à l'égard de l'évocation de problèmes de santé psychique, et surtout la difficulté de demander une aide extérieure même lorsqu'elle est requise (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009 ; Judd et al., 2006 ; Roy, 2014). Les agriculteurs exploitants interrogés par Roy (2014) se sentent dans l'obligation de répondre à un idéal à la fois en tant qu'homme et en tant qu'agriculteur : gérer parfaitement son exploitation, pouvoir subvenir aux besoins de sa famille, et pouvoir être

fier d'un travail obstiné. Ils se doivent de réussir seuls ce qu'ils entreprennent. L'étude illustre la nécessité d'être attentif à soi-même, de ne pas nier les problèmes, la consultation d'un professionnel est alors le produit d'une pression de l'entourage qui pousse la personne en détresse à être prise en charge. En effet, la stigmatisation des problèmes psychologiques en milieu rural représente un frein considérable à la consultation. L'accès aux services de santé demande alors une grande confiance dans les professionnels, un respect de la confidentialité car il existe la peur d'être à son tour rejeté si l'entourage ou les connaissances venaient à apprendre l'existence de cette consultation pour de tels problèmes (Fraser et al., 2005 ; Judd et al., 2006 ; Roy, 2014).

### **3.5. Conflits de valeurs**

Les « conflits de valeurs au travail » concernent « tous les conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier » (Gollac & Bodier, 2011, p. 157).

#### **3.5.1 Conflits éthiques**

Dans le travail indépendant, il est nécessaire de faire cohabiter les exigences économiques et les exigences de qualité. Cependant, comme la pression économique est forte, elle devient une menace directe pour la qualité du travail. Et dans ce cadre l'intensification de la multiplicité des activités à effectuer est potentiellement un risque pour la réalisation du travail selon les règles du métier. De plus, les arrangements pris avec les règles professionnelles peuvent heurter la conformité à l'éthique professionnelle et en cela aller jusqu'à transgresser l'éthique personnelle du travailleur, c'est-à-dire accepter des tâches qu'il désapprouve pourtant sur un plan moral. C'est cette situation qui a été nommée « la souffrance éthique » par le courant de la psychodynamique du travail (Dejours, 2011, p. 457) :

La souffrance éthique résultant des compromis voire des compromissions par rapport à l'éthique professionnelle est à l'origine de la perte du sens du travail et fait le lit de nombreuses décompensations psychopathologiques (atteinte du socle éthique de l'identité et déstabilisation de la santé mentale) (Dejours, 2011, p. 457).

Dans la littérature, la souffrance éthique des éleveurs est rapportée le plus souvent aux systèmes intensifs de production, et la littérature sur ce sujet se réfère essentiellement au secteur porcin. Dans ces productions, la souffrance est liée à la relation avec les animaux. Les travailleurs sont obligés de recourir à des tâches sources de souffrance pour

eux-mêmes, ce sont des travaux qui impliquent d'être confrontés à la propre souffrance de l'animal : piqûres répétées, castration, coupe de la queue et des dents, mais aussi euthanasie des animaux qui sont considérés comme improductifs (Porcher, 2010). Dans le cas de la castration, celle-ci est réalisée sans anesthésie pour les animaux pour des raisons de productivité. Les travailleurs se retrouvent alors confrontés à une tâche exigeante sur le plan physique mais aussi psychique où ils sont exposés aux manifestations de la douleur de l'animal (cris, agitation physique, *etc.*).

Les représentations de la profession d'éleveur ou de salarié en élevage sont encore largement basées sur les conceptions historiques de ce métier. Etre éleveur, revient à protéger, soigner, faire naître et élever les animaux (Mouret & Porcher, 2007), il s'agit de donner « une vie bonne » (Mouret, 2012, p. 467). C'est un échange de don entre animaux et éleveur, dans lequel ce dernier donne la mort, reçoit la vie (grâce à la viande l'être humain peut vivre), et la rend (à travers la naissance et les conditions de vie de l'animal) (Mouret, 2012). Les éleveurs qui ne prennent pas part aux systèmes industriels se sentent impliqués et responsables de leurs animaux, leur travail est donc basé sur des règles morales qui se trouvent être partagées par les pairs (Porcher, 2005). L'euthanasie représente tout de même une contradiction entre l'objet du métier d'éleveur, à savoir élever et l'acte de tuer. Il y a alors un sentiment d'échec, une culpabilité à effectuer une tâche qui n'est pas neutre sur le plan moral et qui est dure à vivre (Mouret, 2014) :

« Je pense que ce qui est difficile psychologiquement, c'est qu'on soit responsable de la mort de cette truie. Nos truies nous on les accompagne pour toutes les mises bas. C'est la vie qu'elles donnent. Et je crois que ce qui est difficile psychologiquement (...) On le fait vraiment quand il n'y a plus d'issue. C'est le fait qu'on soit responsable. Mais bon, même si on n'est pas à l'aise avec ça, il faut assumer parce qu'autrement on arrête notre métier » (Mouret, 2014, p. 86).

Les éleveurs font la distinction entre l'euthanasie des animaux et la mort à des fins alimentaires lorsqu'ils doivent personnellement réaliser l'abattage. La première se justifie dans la mesure où elle a originellement pour but l'évitement de souffrances inutiles dans le cas d'un animal condamné par la maladie, elle est acceptable car elle est censée être exceptionnelle. Par contre, il est plus difficile pour les éleveurs d'envisager de donner la mort eux-mêmes dans le second cas, car bien qu'ils légitiment cette fin alimentaire, la grande quantité d'animaux à abattre exposerait trop fréquemment les professionnels à la réalité de la mise à mort (Mouret, 2012). Mais vécue dans les élevages classiques comme exceptionnels, l'augmentation de la concentration des animaux dans les systèmes intensifs implique alors un grand nombre d'euthanasies. Il ne s'agit pas seulement de tuer les animaux malades ou en fin de vie mais aussi de tuer les animaux qui ne respectent pas les standards de production ou les improductifs, voir les sous-productifs qui étaient jusque-là pris en charge par les abattoirs (Porcher, 2005) :

L'élimination est portée vers l'efficacité technique et économique du travail. Il ne s'agit plus d'éviter des souffrances inutiles à une catégorie particulière d'animaux, en vertu d'obligations morales, mais de se débarrasser des animaux considérés comme « indésirables », et donc dépourvus de toute valeur productive et marchande (Mouret, 2014, p. 90).

Pour autant, pour Porcher (2010, p. 12), « la majorité des travailleurs voudraient soigner les truies et les porcs plutôt que de les électrocuter, les gazer ou les assommer. Le problème est qu'ils ne le peuvent pas. Ils doivent tuer ». Mais il n'y a pas de place pour l'expression des sentiments :

C'est un monde où l'on désigne les animaux par le terme « unité », où l'on élimine les improductifs et les sous-productifs par le gazage ou l'électrocution, où la virilité sert de prothèse à la pensée, où la compassion est une faute professionnelle, où les valeurs morales doivent être sacrifiées au nom de la productivité (Porcher, 2010, p. 15).

Dans ces systèmes orientés vers la production et la destruction des animaux, le travail est caractérisé par la mort et la destruction, cause d'une « profonde souffrance éthique » (Mouret, 2012, p. 484). Alors « la mort donnée n'est plus vécue comme un événement sur un plan moral, mais principalement comme une étape d'un processus technique de transformation d'une "matière animale" » (Mouret, 2012, p. 484). Les éléments dans ces systèmes, et notamment la destruction, paraît faire de ce travail un « sale boulot »<sup>33</sup>, « lequel joue un rôle négatif du point de vue de l'accomplissement de soi, de l'identité » (Mouret & Porcher, 2007, p. 250).

Les éléments de la littérature que nous venons de présenter à propos des conflits éthiques en agriculture concernent le plus souvent les élevages porcins. Cependant, nous tenons à préciser que les conflits éthiques ne se limitent pas nécessairement à la production porcine, ils peuvent être présents dans n'importe quelle production. En réalité, ils ont généralement lieu dans des exploitations qui s'organisent en un système de production intensive, voire même d'industrielle pour certaines.

### **3.5.2 Qualité empêchée**

La définition de cette notion se réfère aux personnes qui effectuent un travail qu'elles estiment d'une qualité insuffisante ou celles qui n'ont pas les moyens de traiter convenablement des situations particulières auxquelles elles attachent de l'importance, de

---

<sup>33</sup> La notion de sale boulot se réfère aux activités physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant » ainsi qu'« à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (Hugues, 1996 cité par Mouret & Porcher, 2007, p. 250).

par l'organisation du travail ou de par l'état de l'équipement dont elles disposent (Gollac & Bodier, 2011, p. 159).

L'astreinte à un travail négligé, au travail mal fait, à cette notion de « qualité empêchée » (Clot, 2012, paragr. 3) dans un travail « ni fait ni à faire » (Clot, 2012, paragr. 2) se trouve être à l'origine d'une fatigue, d'une souffrance pour les personnes. On retrouve là une véritable atteinte à la santé psychique dans ces milieux professionnels où il est privilégié une vision à court-terme de la production, entraînant la fragilisation des organisations. Les travailleurs n'ont donc plus la possibilité de se reconnaître dans leur travail, ils se trouvent donc contraints de réaliser une activité « parfois à leur corps défendant » et qui « n'est justement plus défendable à leurs yeux » (Clot, 2012, paragr. 2). Il est alors difficile de s'investir dans une tâche qui ne respecterait plus « les règles de l'art », la bataille qui se joue pour pouvoir travailler correctement ne peut se faire dans la durée, vient ensuite le « renoncement », « le ressentiment », ou encore « la dérision » (Clot, 2012, paragr. 3). Pour Clot, le stress prend donc sa place dans l'« activité empêchée », situation où il serait la conséquence d'« un rétrécissement du sujet » et de ses possibilités dans le « travail réalisé » mais il représenterait aussi l'incidence néfaste de conditions où « le sujet ne peut se reconnaître dans le travail qu'on lui fait faire, dans ce qu'il se voit faire, comme devenu un étranger à sa propre vie » (Lhuillier, 2006, p. 211).

Cette thématique de la qualité du travail est au cœur de la thématique de la reconnaissance du travail pour le domaine de la clinique de l'activité. Pour Clot (2006, p. 167), la reconnaissance au travail est moins à rechercher à travers les autres que dans soi-même, il s'agit « pour les travailleurs de pouvoir se reconnaître dans ce qu'ils font, c'est-à-dire dans quelque chose ». Cet élément peut prendre la forme « d'une histoire commune, un produit, une technique, un langage, une marque, un métier, une trajectoire » (Clot & Gollac, 2014, p. 132). Et « sans ce “quelque chose” qui donne un minimum de fierté, il est bien difficile d'“être quelqu'un” » (Clot & Gollac, 2014, p. 132). Par conséquent, les travailleurs s'inscrivent dans une histoire, qui n'est pas uniquement la leur, elle est aussi celle « d'un “métier” qui n'appartient à personne, mais dont chacun est pourtant comptable » (Clot, 2006, p. 167). Ici « le professionnalisme est un élément clé de la reconnaissance » (Clot & Gollac, 2014, p. 132). Pour Clot, il n'y a pas de « prédisposition au travail “bien fait” » chez les travailleurs, c'est pourquoi il est nécessaire pour eux de recourir à « la dispute professionnelle » sur les critères du travail et de qualité » (Clot & Gollac, 2014, p. 133). La redéfinition de la qualité passe bien par les espaces professionnels et les disputes qui existent en son sein. Cependant, ces échanges ne peuvent se faire uniquement par le biais des salariés, il faut que l'organisation les permette également. Lorsque « l'organisation du travail ne délivre pas les ressources dont les salariés ont besoin pour faire un travail de qualité ni même pour déterminer en quoi consiste pareil travail », « elle les prive des moyens de travailler » (Clot, 2010, p. 50). C'est en cette

défaillance organisationnelle, « ce déficit de ressources pour réaliser un travail “bien fait” » que « la conscience professionnelle » se retrouve ébranlée (Jeoffrion et al., 2014, p. 394). Pourtant lorsqu'elle est favorisée, cette « conscience professionnelle » se trouve être autant un élément d'efficience qu'un vecteur de protection de la santé, alors qu' « à l'inverse, elle peut ébranler l'identité professionnelle des salariés » (Jeoffrion et al., 2014, p. 394).

Les échanges sur les activités de travail sont régis par quatre registres :

- ❖ Le registre personnel : c'est l'espace subjectif du travailleur, sa dimension personnelle (Molinier & Flottes, 2012). Chacun va développer sa propre activité, son geste, en fonction de sa propre histoire mais aussi de son histoire professionnelle. Le geste sera certes personnel, mais toujours adressé en direction de ses collègues de travail (Clot & Gollac, 2014) ;
- ❖ Le registre interpersonnel : le métier est donc nécessairement une affaire interpersonnelle, un lieu où l'on retrouve les relations interindividuelles, entre pairs, subordonnés ou supérieurs. C'est aussi les relations avec les professionnels qui effectuent le même métier ou la même activité (Molinier & Flottes, 2012) ;
- ❖ Le registre transpersonnel : il « est le résultat, à un moment donné mais jamais fixé, de l'histoire et de la réorganisation du travail par ceux qui le font » (Molinier & Flottes, 2012, p.57). Les deux registres précédents ne sont pas uniquement des échanges personnels et interpersonnels, « sur ce qui est à faire ou à refaire, à dire ou à redire, sur ce qu'il faudrait ou faudra faire » dans l'activité, ils s'intègrent également dans une temporalité passée, présente et future, avec « une histoire, une mémoire collective » des actions passées qui permettent de réaliser le travail à l'instant présent mais aussi d'anticiper le futur (Clot & Gollac, 2014, p. 138). Cette mémoire transpersonnelle est à la fois le produit du travail collectif et les recommandations venant des collectifs de travail (Molinier & Flottes, 2012) ;
- ❖ Le registre impersonnel : c'est le cadre des prescriptions officielles, l'ensemble des consignes, des tâches, des procédures, et des règles de l'organisation qui régissent l'activité (Molinier & Flottes, 2012). C'est l'aspect du métier qui ne prend pas en compte les caractéristiques personnelles, « il est conçu pour tous » (Miossec et al., 2010, p. 203).

C'est le débat, la divergence à l'intérieur et entre ces registres qui permet aux personnes d'évoluer. C'est bien la controverse au titre de la créativité qui permet le développement (Molinier & Flottes, 2012) :



Santé et efficacité au travail dépendraient ainsi de la vitalité des controverses et non du consensus : il ne s'agit pas nécessairement de tomber tous d'accord, mais de garder vivante la discussion sans la vider des contradictions entre les points de vue (Molinier & Flottes, 2012, p. 57).

Pour Clot, l'activité de travail et le collectif peuvent aussi être analysés au regard de deux notions : le genre et le style. Le genre professionnel peut se voir comme une histoire collective, comme la mémoire transpersonnelle du métier (Clot, 2006). Le style est une transformation du genre professionnel. Développer son style c'est se libérer du genre professionnel, c'est avoir du métier (Duveau, 2008). Le genre est en mouvement,

celui ou ceux qui travaillent agissent au travers des genres tant qu'ils répondent aux exigences de l'action. Du coup, quand c'est nécessaire, ils ajustent et retouchent les genres en se plaçant également en dehors d'eux par un mouvement, une oscillation parfois rythmique consistant à s'éloigner, à se solidariser, à se confondre selon de continues modifications de distance qu'on peut considérer comme des créations stylistiques (Clot & Faïta, 2000, p. 15).

Les genres se métamorphosent et se renouvellent grâce à l'élaboration des styles. Mais la possibilité de prendre des libertés avec ces derniers impliquent d'avoir acquis la maîtrise du genre professionnel (Clot, 2008).

En élevage, on peut voir comment certains acteurs du registre impersonnel, tels que la grande distribution, cherchent à avoir une position hégémonique sur la définition du métier à travers ce que l'éleveur doit faire de son temps de travail auprès des animaux. En effet, la valeur temporelle devient problématique avec l'augmentation du nombre d'animaux. Le temps est une contrainte pour les éleveurs qui ont le sentiment d'en être dépourvu. Bien que le volume global du temps de travail devienne de plus en plus important, cela ne veut pas dire pour autant que la durée de chaque activité auprès des animaux profite de cette répercussion, bien au contraire celle-ci diminue du fait de la multiplication des tâches (Porcher, 2003) :

« Je passe pas assez de temps, il faudrait, avant je passais beaucoup plus de temps aux vaches dans la stabul<sup>34</sup>, j'allais les brosser par exemple bon c'était une perte de temps peut être mais moi j'avais une, elles venaient vers moi, tandis que maintenant de plus en plus, elles, j'en caresse très peu quoi » (Porcher, 2003, p. 36).

---

<sup>34</sup> stabul = stabulation, il s'agit de l'étable.

Cela implique donc une augmentation de la cadence pour l'éleveur, mais il devient alors difficile voire impossible d'allier la qualité avec la pression temporelle :

Il faut « faire vite » pour pouvoir tout faire. Mais « faire vite » et « faire bien » sont décrits comme antinomiques. Le manque de temps pousse alors l'éleveur à des pratiques dont il considère que ce ne sont pas de bonnes pratiques de travail et qu'elles ne permettent pas d'entretenir avec les animaux la relation qu'il faudrait (Porcher, 2003, p. 35-36).

La relation, l'implication affective avec les animaux est pourtant au cœur du métier de l'éleveur, à travers les registres personnels et transpersonnels qui sont alors fortement malmenés. Cette relation est nécessitée par les capacités affectives de l'être humain et par les éléments du travail, elle ne dépend pas d'une simple volonté (Porcher, 2002b). Lorsqu'une majorité d'éleveurs déclarent s'adapter à l'animal, rechercher à se conformer à leur rythme et à leur comportement, ils font preuve d'attachement mais font aussi l'expérience d'un travail parfois facilité avec l'animal :

« pour l'approche par rapport aux animaux, je prends mon temps, j'ai l'impression de perdre du temps pour qu'eux sentent mon odeur par exemple ou qu'ils s'habituent à moi, c'est du temps de gagné parce qu'après on s'aperçoit que pour déplacer les animaux, par exemple mes truies et mes verrats, je peux les déplacer comme je veux » (Porcher, 2003, p. 37).

Or, l'affectivité, le rapport aux animaux passe nécessairement par un temps de travail dédié, un temps considéré comme improductif du point de vue de la rationalité organisationnelle ou économique, mais pourtant générateur de sens pour les éleveurs. C'est pourquoi dans ces conditions de travail dictées par la pression productiviste, l'impression qui ressort des témoignages est alors celle de « faire un mauvais boulot » par rapport aux critères du monde extérieur, et pourtant les éleveurs ressentent faire au mieux de leurs possibilités (Porcher, 2002b, p. 127).

L'augmentation du nombre d'animaux va à l'encontre de la volonté d'une majorité d'éleveurs qui souhaiteraient faire le choix d'une quantité moins importante si le revenu économique le permettait. Au-delà d'un certain seuil d'animaux sur l'exploitation, les « éleveurs ne reconnaissent plus leur métier ou ne se reconnaissent plus dans le métier » (Porcher, 2003, p. 34) : le registre impersonnel écrase les autres registres du métier. C'est en cela que l'intensification devient alors source de souffrance. Pour Porcher (2002b, 2002a), l'élevage et sa transformation en un système industriel amène les éleveurs à avoir un discours critique sur leur métier du point de vue de leur rapport aux animaux. Dans sa thèse, 70% des éleveurs interrogés étaient en accord avec l'affirmation « le comble de la honte pour un éleveur, c'est de faire un produit qu'il n'ose pas manger » et 64% avec la suivante : « j'ai un peu honte des conditions dans lesquelles vivent certains animaux d'élevage », montrant ainsi une certaine réserve vis-à-vis des conditions d'élevage

actuelles créées par des « systèmes honteux » (Porcher, 2002b, p. 128-129). Toutefois, les éleveurs allant dans le sens de ces idées sont principalement ceux qui ont fait le choix de travailler dans des systèmes qui ne sont pas industriels. Ainsi ce paradoxe serait

[un] sentiment de honte ressenti par les personnes au titre du métier d'éleveur [...]. On a honte pour soi de faire de l'élevage de veaux en batterie, ou l'on a honte pour l'autre et pour soi-même en tant qu'éleveur de voir d'autres accepter l'élevage en batterie » (Porcher, 2002a, p. 253).

La problématique de la qualité empêchée ne se limite pas seulement au monde de l'élevage. Elle relève avant tout d'une volonté historique et politique de développer le rendement agricole en standardisant les procédures de production. Les exploitants confrontés à l'époque de la modernisation d'après-guerre, se sont vus fortement incités à délaisser la norme d'un travail agricole d'autosubsistance pour la famille afin de participer à un modèle d'agriculture basé sur une production à large rendement. Toutefois, cela ne s'est pas fait sans pressions : « pour survivre et se moderniser, ils se sont sentis obligés d'accepter les aides financières et les conditions associées à ces aides ; sans quoi, ils étaient condamnés à disparaître » (Campéon & Batt-Moillo, 2008, p. 115). Mais ces injonctions de « produire à tout prix » (Campéon & Batt-Moillo, 2008, p. 115) obligeaient ces agriculteurs à mettre de côté leur volonté de fournir des marchandises de qualité :

Ces pratiques ont conduit nombre d'agriculteurs à se trouver en porte-à-faux avec leur éthique professionnelle et personnelle. Ainsi, l'origine de la souffrance d'un certain nombre d'agriculteurs s'explique par l'incapacité dans laquelle ils se trouvaient pour maintenir un travail de qualité. Dans ce contexte, les agriculteurs qui sont menacés dans leur santé sont ceux qui, tout en s'efforçant de satisfaire aux exigences abstraites des firmes, transforment en conflit personnel les contradictions de l'organisation du travail (Campéon & Batt-Moillo, 2008, p. 115).

Cette époque de l'histoire agricole est maintenant révolue. Néanmoins, les logiques de production intensive et les aides incitatives poussent encore certains de ces travailleurs à exercer leur métier en étant en contradiction avec leur volonté de créer quelque chose qui correspond à un résultat de qualité, leur volonté de créer quelque chose qui a du sens pour eux-mêmes. Il devient difficile pour chacun d'exercer son style du fait d'une trop grande standardisation des procédures et d'une forte intensification. Il n'y a plus d'échanges entre ces instances, aucun débat entre les acteurs de la filière et/ou de « dispute professionnelle » saine sur ce qu'est le travail bien fait. Cela peut engendrer de la solitude, une souffrance individuelle, ou bien des conflits entre les différents courants agricoles dans lesquels personne ne s'écoute vraiment sur le travail de production.

## 3.6. Insécurité de la situation de travail

### 3.6.1. Transmission de l'exploitation

La transmission est en effet le moteur qui pousse les agriculteurs exploitants à préserver et à développer leur entreprise pour que la génération suivante puisse s'inscrire dans la continuité d'une tradition paysanne et pour que la famille maintienne son ancrage agricole dans le territoire (Droz et al., 2012, 2014). L'étude de Droz et al. (2014, p. 110) révèle que le qualificatif de « patrimoine familial » est la notion qui représente le mieux leur entreprise pour les agriculteurs français interrogés dans leur enquête (52,6% des réponses), quasiment à égalité avec le qualificatif de « source de revenus » (52,1%).

Toutefois, la transmission ne s'articule pas autour d'un seul aspect, elle représente, au-delà du partage du matériel, le transfert d'un métier, de compétences, de savoir-faire développés durant des années de pratique professionnelle :

La reprise d'une exploitation familiale suppose une triple série de transmissions. Non seulement des transmissions patrimoniales – c'est-à-dire l'héritage du patrimoine productif – mais aussi la transmission du métier — l'apprentissage des savoir-faire et compétences techniques, l'acquisition du goût pour le métier — ainsi que la transmission du statut de repreneur à proprement parler — c'est-à-dire les qualités d'entrepreneur et l'envie de reprendre en tant que chef d'entreprise l'entreprise familiale (Gollac, 2008, p. 56).

Au-delà de l'aspect économique, la question de la transmission du patrimoine, de l'exploitation, est un facteur qui peut être une véritable charge psychologique pour les acteurs. Pour le repreneur, la descendance familiale désignée ou désireuse de s'installer<sup>35</sup>, il ne s'agit pas seulement de reprendre une structure, une entreprise quelconque mais bien une organisation porteuse de l'histoire familiale, d'un héritage ancestral. Il s'agirait de ne pas la faire périr car, au-delà de sa valeur foncière, l'exploitation porte en elle les valeurs, les idéaux, la mémoire des efforts des générations précédentes. Le maintien, la reprise de l'exploitation par la génération suivante offre un sentiment de reconnaissance envers le labeur et la vie qu'auront mené leurs parents (Bessière, 2004). Le repreneur hérite donc de la dette familiale : le devoir de faire prospérer et développer l'entreprise pour qu'enfin il puisse être en situation de la transmettre à son tour (Jacques-Jouvenot, 2014b). Le jugement d'incompétence professionnelle en agriculture apparaît alors seulement dans les situations où les successeurs familiaux potentiels refusent de reprendre cet héritage ou

---

<sup>35</sup> Historiquement, en agriculture, la transmission de l'exploitation se faisait au sein de la sphère familiale. Cette reproduction se retrouve notamment dans le domaine de l'élevage (Jacques-Jouvenot, 2014b ; Terrier, Madelrieux, & Dedieu, 2014).

enfin lorsque la situation économique de l'exploitation est un échec et entraîne la fin de la lignée, en réalité ce jugement ne concerne pas les compétences professionnelles du repreneur (Jacques-Jouvenot & Schepens, 2007).

Lorsque l'héritier refuse de reprendre le flambeau, c'est une situation difficile à vivre, à la fois pour lui, mais aussi pour les cédants. Pour les enfants, être la personne qui transgresse cette tradition en mettant fin à la transmission de l'héritage est un poids psychologique (Droz et al., 2014 ; Lenoir & Laplante, 2014). Pour les parents,

découvrir [...] que le fils<sup>36</sup> qui est à la fois la fin de l'entreprise de toute une vie, le but tacitement posé d'un plan de vie laborieusement mené à son terme, et la condition sine qua none de sa perpétuation, peut renoncer à la succession, c'est voir s'effondrer, d'un coup le sens même de toute une existence (Bourdieu, 1991, cité par Droz et al., 2014, p. 117).

Il s'agit en ce sens d'une forme de « meurtre du père » (Droz et al., 2014, p. 117).

La transmission se joue au sein d'une entité où règne une « confusion des rôles sociaux dans laquelle les acteurs négocient des parts et des places » (Gillet & Jacques-Jouvenot, 2004, p. 172), un espace de travail où s'entremêle à la fois la place au sein de la famille ainsi que la position hiérarchique professionnelle : « le père est en même temps le patron, le fils est aide familial et successeur potentiel, la mère, avec ou sans statut professionnel, est aussi la femme du chef d'exploitation et la mère du successeur » (Gillet & Jacques-Jouvenot, 2004, p. 172). Or, l'installation de l'enfant repreneur ne se fait pas immédiatement, il peut se passer plusieurs années au sein desquelles le successeur doit cohabiter avec le cédant dans un quotidien professionnel afin d'acquérir les compétences professionnelles, la succession étant effective au moment où ce dernier part en retraite (Droz et al., 2014). De ce fait, cette collaboration familiale peut déboucher sur des conflits intergénérationnels, des tensions vives dans la passation et la régulation des pouvoirs (Droz et al., 2014 ; Forney, 2010 ; Roy, 2014) : « succéder c'est encore coiffer la couronne de son père, devenir chef (d'exploitation) à la place du chef » (Forney, 2010, p. 166). Cette transition peut facilement s'accompagner de frustrations pour chacun des acteurs engagés, le père/cédant devant apprendre à se mettre un peu en retrait et accepter de partager le pouvoir et le repreneur/enfant devant réfréner sa volonté de faire son propre chemin (Forney, 2010).

---

<sup>36</sup> La transmission s'effectue traditionnellement entre père et fils, peu de filles se voient directement désignées comme successeuse. On retrouve plus généralement des schémas où les filles peuvent hériter du statut d'exploitantes à travers l'installation de leur conjoint masculin (qui accède au statut de successeur) ou lorsqu'elles reprennent une autre exploitation agricole (Gillet & Jacques-Jouvenot, 2004).

À travers la transmission, s'illustre la thématique de l'incertitude pour l'exploitant, y aura-t-il réellement un des enfants ou quelqu'un dans le cadre familial qui voudra reprendre le flambeau ? La difficulté de ne pas pouvoir anticiper l'avenir est un élément lourd, certes d'un point de vue psychologique, et également dans la façon d'aborder l'avenir de l'exploitation. La succession est un facteur qui s'organise bien en amont et devrait être abordé cinq années avant la retraite, voire dix ans avant pour certains experts (Gaté & Latruffe, 2016). Dans ce contexte, il est ardu de faire des choix économiques, d'amorcer des orientations particulières pour l'exploitation lorsque les enfants n'ont pas exprimé leur souhait de reprise. Le cédant est alors confronté à l'imprévisibilité, à l'incapacité d'anticiper l'avenir. Il s'agit donc à la fois pour le cédant d'adopter une double posture : maintenir une entreprise viable et suffisamment importante pour permettre d'assurer un revenu au futur enfant reprenneur, même si ce dernier n'en a jamais exprimé le souhait ou au contraire s'y est opposé durant sa jeunesse, et parallèlement ne pas prendre de décisions trop engageantes dans ce sens pour ne pas trop influencer sa descendance et faire peser le poids d'une obligation, d'une reprise contrainte (Jacques-Jouvenot, 2014b) :

Savoir ce que feront nos enfants plus tard... je veux dire si nos enfants ont envie de reprendre, ils auront besoin d'un minimum, quelque chose. Il faut leur laisser un minimum pour reprendre. Donc, ce n'est pas évident. Il ne faut pas que l'exploitation végète. Il faut plutôt augmenter le patrimoine et puis si ça se trouve, dans dix ans le gosse, il dira "je veux partir" (Jacques-Jouvenot, 2014b, p. 8).

Pour les cas plus spécifiques et beaucoup plus rares de départs précoces d'agriculteurs exploitants en élevage, Droz et al. (2014) rapportent des causes multifactorielles dans ces parcours d'agriculteurs qui quittent précocement ce domaine, avant l'âge de la retraite. Les problèmes évoqués par les agriculteurs interrogés rassemblent le manque de successeur, une exploitation avec une taille plus importante que la moyenne, l'isolement, le travail extérieur du conjoint, et le fait d'avoir repris l'exploitation par contrainte ou par défaut, et les entretiens ne font que peu ressortir les difficultés économiques. Pour les auteurs, ces difficultés de transmission, dans le cas du constat d'absence de reprenneur dans la famille, entraînent un abattement chez l'agriculteur qui voit une baisse de motivation professionnelle et de l'intérêt de développer l'exploitation. Quant aux agriculteurs qui ont repris l'exploitation familiale par obligation, cette reprise est perçue comme un fléau. L'injonction de ne pas laisser s'échapper de la famille cet héritage et la culpabilité associée en fait un châtement pour le reprenneur. Droz et al. (2014) décrivent des trajectoires où le successeur souhaitait pouvoir exercer dans un autre domaine d'activité mais a dû accepter le don familial, et dans ce cas la lourdeur de la reprise contrainte s'exprime à travers une activité agricole, une activité qui prend la forme d'une peine à effectuer au sein d'une prison : la ferme.

### **3.6.2. Insécurité liée aux fluctuations des nouvelles politiques agricoles et insécurité économique**

Les stressseurs les plus généralement cités sont ceux relatifs aux aspects socio-économiques de la production agricole (Deary et al., 1997 ; Glasscock et al., 2006 ; Gregoire, 2002 ; Kallioniemi et al., 2011 ; Kallioniemi et al., 2008 ; Lunner Kolstrup et al., 2013 ; Melberg, 2003 ; Parry et al., 2005 ; Simkin et al., 1998 ; Walker & Walker, 1987), et également les éléments liés aux nouvelles politiques agricoles et à leur instabilité (Booth & Lloyd, 2000 ; Firth et al., 2007 ; Kallioniemi et al., 2011 ; Kallioniemi et al., 2008 ; Lunner Kolstrup et al., 2013 ; Parry et al., 2005 ; Simkin et al., 1998 ; Walker & Walker, 1987).

L'autonomie, l'indépendance sont des valeurs fortement revendiquées par les agriculteurs. Si l'on analyse l'organisation du travail au sein d'une exploitation, cette norme semble pouvoir être contentée puisque, même si les tâches agricoles ne sont pas incompressibles, elles peuvent toutefois être accomplies avec une certaine latitude décisionnelle et une autonomie temporelle sur l'échelle d'un travail quotidien. Toutefois, si l'on porte le focus à une échelle plus globale, cette injonction d'autonomie est source de souffrance car elle est finalement constamment remise en question par prescription des normes économiques, environnementales et agronomiques qu'il est nécessaire de respecter (Deffontaines, 2014). Devoir allier les différentes injonctions politiques, économiques, techniques, environnementales et leur rythme effréné, crée une situation de tension psychologique, dans laquelle l'agriculteur pourra difficilement se définir comme « maître de son destin » (Droz et al., 2014, p. 156).

Nous, on a un métier où on peut pas se laisser porter, faut toujours aller de l'avant, par exemple le photovoltaïque : je sais que j'étais pas dans une période très euphorique où j'avais énormément envie d'aller de l'avant, mais c'était le moment où ça se passait, il fallait sauter dans le train au bon moment [...] parce qu'après, quand c'est passé, la messe est dite, t'arrives trop tard (Deffontaines, 2014, p. 17).

Alors que les agriculteurs faisaient face auparavant à de nombreuses sources d'incertitudes qui caractérisaient le cœur du métier : les aléas climatiques, les épidémies sanitaires et leur pression médiatique, actuellement ils doivent en plus faire face à l'incertitude que génère l'inconstance des marchés agricoles. L'ouverture des marchés engendre de grandes variabilités dans le prix des produits agricoles, situation sur laquelle les agriculteurs n'ont peu ou pas de contrôle (Droz et al., 2014). Dans ce cadre, comment diriger une exploitation alors que la gestion et la planification de cette entreprise font appel à des projections de long terme ? « Prendre des décisions en fonction de budgets dont

l'horizon de fiabilité est de 2 ou 3 ans alors que les investissements s'amortissent sur 20 ou 30 ans est un exercice périlleux et anxiogène » (Droz et al., 2014, p. 156). Le manque de maîtrise vient aussi des relations entretenues au niveau local avec les instances de la grande distribution. Les contrats qui lient les agriculteurs et ses acteurs reposent sur une situation où il y a peu de marges de négociation, et cela en défaveur de la rémunération agricole :

Le libre jeu de l'offre et de la demande se trouve [...] faussé par la situation de quasi monopole détenue par un nombre restreint d'enseignes (cinq au total : Leclerc, Auchan, Carrefour, Casino, Système U), qui du fait de la spécialisation des types de production, elles-mêmes contraintes par les politique d'incitation, créent potentiellement et bien souvent effectivement des formes d'aliénation commerciales désespérantes pour les producteurs (Spoljar, 2015, p. 9).

Comment se considérer acteur de leur propre développement lorsque la maîtrise des relations commerciales leur échappe ? Il est difficile d'imaginer les effets que peuvent avoir une vente à perte de ses produits, à la fois du point de vue symbolique mais surtout du point de vue financier, lorsque les efforts fournis dans le travail ne seront même pas suffisants pour pouvoir se rémunérer. Ainsi,

autour de ces actes de mutilation professionnelle, il conviendrait aussi de mesurer les dégâts humains de ce qui apparaît pour de nombreux exploitants comme une violence économique permise grâce à un dévoiement chronique, en voie d'aggravation, des règles contractuelles et morales de ces règles commerciales (Spoljar, 2015, p. 9).

Les politiques agricoles et leur effet concurrentiel engendrent des stratégies de développement de l'activité : agrandissement des surfaces agricoles, augmentation du nombre d'animaux et du rendement des produits, et donc, pour cela, l'expansion nécessite de nouvelles surfaces qui s'obtiennent au prix de la cessation d'autres exploitations. Parfois, les évolutions se font dans le sens du déploiement d'autres spécialités sur l'exploitation ou bien dans la réalisation d'activités en dehors de l'agriculture qui permettent d'assurer un complément de revenu. Mais inévitablement ces stratégies génèrent une charge de travail plus importante. L'accroissement, l'obligation d'innovation perpétuelle génère une pression mentale :

Au jour le jour, on est submergés par des tas de contraintes qui viennent les unes après les autres [...]. On est tellement le nez dans le guidon parce qu'il faut qu'on en fasse beaucoup qu'on a du mal, certains plus que d'autres, à regarder un peu ce qui se passe et dans quel sens s'orienter pour essayer de s'en sortir le mieux possible [...]. Moi qui, sur mon exploitation, suis seul aujourd'hui à prendre des décisions, j'ai de plus en plus de mal à me motiver, à penser que c'est pour du mieux (Deffontaines, 2014, p. 15).

Si la charge de travail devient trop importante, les expansions de l'activité doivent être suffisamment importantes afin de dégager assez de revenus pour pouvoir employer une



main-d'œuvre supplémentaire qui palliera le surplus de l'activité générée, sinon la situation risque d'être intenable et de dépasser les capacités du producteur (Droz et al., 2014).

Comment répondre aux nouvelles législations et normes de production qui changent continuellement et qui poussent les agriculteurs à les observer au prix de nombreux et coûteux investissements dans l'exploitation (mises aux normes des installations pour respecter le bien-être des animaux, pour l'hygiène et la qualité des produits transformés, *etc.*) ? Il serait difficile de ne pas s'y soumettre dans la mesure où elles conditionnent le paiement de nombreuses aides. L'adaptabilité devient donc le *leitmotiv* de l'agriculteur qui doit sans cesse faire preuve d'ingéniosité et de développement pour pouvoir maintenir son revenu. Cependant, s'ils permettent d'augmenter le rendement et représentent potentiellement un gain financier, ces investissements créent inévitablement un endettement financier de la structure, endettement qui constitue la source d'une tension psychologique. L'endettement peut parfois être trop important pour les finances de la structure ou bien la rendre précaire et encore plus dépendante des facteurs externes (fluctuation des prix agricoles, crises sanitaires, *etc.*). Et la dette pourra devenir aussi un élément susceptible d'être transmis à la personne qui reprendra la succession (Droz et al., 2014).

L'étude de Droz et al. (2014) a étudié l'impact de la perception de la situation économique sur la santé d'exploitants français, suisses et québécois. Leurs résultats indiquent que la représentation de la situation financière est associée au niveau de stress perçu : un grand nombre d'agriculteurs évalue leur niveau de stress quotidien comme élevé lorsqu'ils perçoivent leur situation financière comme très difficile (93% au Québec, 86% en Suisse, et 74% en France), alors que ce nombre est relativement plus faible lorsqu'ils perçoivent cette situation financière comme positive (25% au Québec, 33% en Suisse, et 25% en France). Ces résultats vont dans le même sens en ce qui concerne la détresse psychologique : le niveau de détresse est significativement plus élevé chez les agriculteurs qui perçoivent leur situation financière comme très difficile (81% tous pays confondus ; 88% au Québec, 76% en Suisse, 80% en France) par rapport à ceux qui la perçoivent comme positive (29% en général ; 32% au Québec, 26% en Suisse et en France). Par ailleurs, on observe également une augmentation des idées suicidaires avec la perception économique négative : le taux d'agriculteurs ayant sérieusement songé au suicide est significativement plus élevé parmi ceux qui perçoivent leur situation financière comme très difficile (19% au Québec, 20% en Suisse, 23% en France) par rapport à ceux qui la perçoivent comme positive (3% au Québec, 2% en Suisse, 5% en France).

Droz et al. (2014) précisent l'importance de la perception dans l'appréciation de la situation économique de l'exploitation et de la tension psychologique que cela suscite chez les exploitants. En effet, la réalité financière de la structure agricole est appréhendée selon la trésorerie disponible en réserve sur les comptes bancaires ou selon l'argent liquide

accessible, et ce indépendamment du taux d'endettement et de la réalité financière de l'exploitation, même dans le cas d'une entreprise avec un bilan financier satisfaisant. Par conséquent, il s'agit donc bien d'avoir à disposition des ressources pour pourvoir au déficit qui est le plus angoissant.

Ces liens entre la situation économique des agriculteurs et leur santé psychologique ont également appréhendés à travers une recherche longitudinale menée en trois phases sur trois ans auprès d'agriculteurs exploitants néerlandais (Gorgievski, Bakker, Schaufeli, van der Veen, & Giesen, 2010 ; Gorgievski-Duijvesteijn, 2002). La santé (la détresse psychologique), l'intention de quitter l'entreprise, les problèmes financiers perçus et la réalité économique objective de leur exploitation ont été relevés à chaque temps de l'étude avec un an d'intervalle. À travers les analyses statistiques réalisées, les chercheurs ont décomposé la santé psychologique, ici opérationnalisée par la détresse psychologique, en une composante stable et une composante fluctuante sur le court terme. Ainsi, les auteurs partent du postulat que la santé va subir des variations au cours du temps en raison d'événements extérieurs, mais elle finira par revenir à son niveau de base initial. Cette base serait dépendante de la constitution de chaque personne, des différences interindividuelles s'observeraient alors dans ce capital de santé initial. Les résultats sont pour le moins intéressants, et confirment d'abord la forte stabilité de la santé au cours du temps. Ensuite, ce n'est pas la réalité économique objective de l'exploitation qui a été observé comme plus fort prédicteur de la détresse psychologique à court terme (niveau fluctuant). En fait c'est la perception de l'augmentation des problèmes financiers qui aura le plus de poids dans le développement de la détresse et de l'intention de quitter son entreprise, et cette perte de motivation à continuer prédira à son tour la détérioration de la réalité économique objective de l'entreprise l'année suivante. Le sentiment de perdre de l'argent revêt bien une certaine importance en agissant comme une prophétie auto-réalisatrice, en concrétisant cette réalité. Mais l'autre aspect de cette recherche tient aussi dans le fait que le capital de santé (la santé stable) influence la perception de problèmes financiers existants : ce sont les agriculteurs qui possèdent de bas niveaux de bien-être (en termes de caractéristiques stables) qui sont les plus pessimistes envers leur situation financière, indépendamment de la réalité économique objective. Ce bien-être, cette santé psychologique, serait une forme de ressource clé, elle discriminerait les individus en favorisant ceux qui disposent d'un niveau de bien-être « constitutif » déjà conséquent.

Enfin, d'autres analyses de cette recherche longitudinale viennent confirmer les conséquences des pertes de ressources financières. C'est l'augmentation de problèmes financiers (perçus) par rapport à l'année précédente, et donc la dégradation de la situation économique, qui favorise la détresse psychologique, plutôt que la confrontation à une situation économique précaire mais stable dans le temps. Il s'agit bien des changements

dans la sphère financière, autrement dit des pertes de ressources, qui altèrent la santé psychique, et non un faible, mais constant, niveau de ressources financières (Gorgievski-Duijvesteijn, 2002 ; Gorgievski-Duijvesteijn, Bakker, Schaufeli, & van der Heijden, 2005).

## 4. Synthèse

Ce chapitre illustre la présence d'une forme de détresse, de souffrance chez les agriculteurs, qui s'observe aussi bien en France qu'au niveau international. Les hommes de cette catégorie socioprofessionnelle sont particulièrement confrontés à la surmortalité par suicide. À cela s'ajoute aussi des niveaux élevés de symptômes anxieux et dépressifs chez une partie de ces travailleurs, ainsi que des manifestations de stress, telles qu'une fatigue morale et physique, des perturbations cognitives, ou même de l'épuisement.

Cette détresse peut se comprendre au regard des différents facteurs de risques auxquels les agriculteurs sont confrontés, aussi bien dans leur sphère professionnelle, que dans les contraintes associées à la gestion de leurs différentes sphères de vie.

Les exigences de leur activité se traduisent par une multiplicité de pressions : une certaine intensité temporelle (longues journées de travail, peu de repos, *etc.*), la réalisation de tâches qui exposent à des contraintes biologiques, chimiques et physiques. La pénibilité physique associée à ce travail est réelle, pourtant les atteintes corporelles sont déconsidérées dans ce milieu où règne une culture de métier, où les éléments associés à la masculinité sont estimés. La survalorisation de l'activité de travail, par antagonisme aux temps de repos, participe également à cette forme d'auto-exploitation du corps et à renforcer la charge physique déjà présente dans l'activité agricole.

À première vue, les agriculteurs semblent disposer d'une forte autonomie, revendiquée comme une valeur forte de leur identité professionnelle. Effectivement, l'organisation des tâches quotidiennes relève d'une certaine liberté décisionnelle. Néanmoins, cette indépendance se trouve de plus en plus menacée par une astreinte à la charge administrative, comptable et financière de l'exploitation. L'omniprésence de ces tâches contraignantes et chronophages conditionne l'accès aux aides financières, elles représentent une charge psychique importante par la peur de l'erreur et des contrôles qu'elles génèrent. Leur rythme chronophage et leur complexité modifient l'exercice de ce métier, empiétant sur les activités qui en représentaient le fondement (tâches extérieures, le soin aux animaux, *etc.*) et requérant de nouvelles compétences.

Les relations interpersonnelles sont un déterminant important de la protection de la santé des agriculteurs. Parfois, l'insertion géographique et le travail solitaire favorisent l'isolement social. Mais ce qui reste prépondérant se situe du côté du soutien affectif que

procure la présence d'un conjoint ou de la famille pour partager la gestion de l'exploitation ou pour pallier l'adversité de l'environnement professionnel. Les conflits familiaux au sein de la structure agricole sont particulièrement dévastateurs sur le plan psychologique. Les relations entre les pairs peuvent représenter un rempart efficace au stress, toutefois elles oscillent entre entraide et rivalité, les agrandissements exponentiels des exploitations engendrant des effets concurrentiels entre les agriculteurs. L'isolement est d'autant plus renforcé par l'image négative qu'ils pensent avoir auprès du grand public et par le manque de reconnaissance que cela suscite chez eux.

Parfois les agriculteurs sont confrontés aux conflits de valeur. La souffrance, et plus précisément la souffrance éthique, prend vie quand les agriculteurs sont obligés de recourir à des activités qu'ils réprouvent. Dans les cas plus particuliers de systèmes d'élevage intensifs, les confrontations répétées, et de plus en plus fréquentes, aux douleurs des animaux et à leur euthanasie, sont particulièrement difficiles sur le plan émotionnel. La volonté de faire un travail de qualité semble incompatible avec la pression productiviste qui oblige les agriculteurs à avoir des rendements élevés. L'augmentation du nombre de tâches se fait au détriment de la possibilité de développer une réelle relation avec les animaux ou de prendre du temps pour réaliser des produits de qualité. La standardisation des procédures de production et la rentabilité, c'est-à-dire les prescriptions du registre impersonnel du travail, empêchent la création d'un style propre à chacun. L'intensification devient source de souffrance quand elle entrave le développement créateur individuel, et lorsque les disputes entre les instances professionnelles ne sont plus possibles et ne remettent plus en question les pratiques ou une redéfinition du métier d'agriculteur.

Une certaine forme de pression psychologique s'exerce aussi à travers l'insécurité de la situation de travail. La question de la transmission de l'exploitation est source d'incertitudes et d'angoisse car elle est soumise à plusieurs injonctions. Il s'agit de devoir maintenir l'entreprise dans une situation économique où elle peut prospérer, ou au moins ne pas périlcliter, pour pouvoir la céder à un descendant, comme la tradition agricole le fait depuis des générations. Cela implique de faire des investissements qui permettent le développement de l'exploitation, de pouvoir anticiper suffisamment tôt pour transmettre cet héritage, tout cela sans savoir si les descendants feront le choix de la reprise. Mais comment faire des planifications à long terme dans un environnement politique et économique particulièrement fluctuant ? Pour autant les agriculteurs doivent répondre à cette prescription qui les oblige à toujours aller de l'avant, à innover, à transformer au gré des nouvelles législations qui se succèdent. L'indépendance et la maîtrise, pourtant chers aux agriculteurs, n'ont finalement plus tellement de place dans leur métier. Ils subissent les aléas climatiques, les épidémies sanitaires, cependant l'absence de contrôle la plus difficile à supporter reste celle face aux pouvoirs publics, aux industriels, à

l'inconstance des marchés agricoles internationaux, autant d'éléments sur lesquels ils ne possèdent que peu de marges de décision ou d'anticipation.



## Chapitre 4. Problématique

---

Comme nous l'avons exposé dans les chapitres précédents, les agriculteurs exercent une activité professionnelle soumise à une multiplicité d'exigences.

Ces facteurs de risques psychosociaux nous servent à appréhender le phénomène de souffrance du monde agricole, un malaise qui est étayé par les études internationales qui rapportent des taux importants de suicides et qui recensent une forte symptomatologie anxieuse et dépressive dans cette profession. Cependant, peu de recherches en France, et notamment dans le domaine de la psychologie, se sont centrées sur l'évaluation de la santé de ces travailleurs et des facteurs protecteurs ou néfastes pour leur bien-être. Nous soulignons par ailleurs l'aspect novateur de cette thèse qui, à notre connaissance se trouve être l'une des premières en psychologie à s'intéresser au sujet de la santé des travailleurs agricoles.

Pour autant, bien que le découragement et la détresse ambiante soient les éléments généralement mis en avant dans la littérature ou par ces protagonistes, toute la population agricole ne semble pas subir une dégradation de sa santé psychologique. Pour illustration, un sondage du Nouvel Observateur (Radier, 2013) a recensé auprès d'un panel de travailleurs le bonheur que leur procurait leur cadre de travail. 86% des agriculteurs ont répondu que leur profession les rendait heureux, les classant ainsi au second rang des métiers qui procurent du bonheur. Ce sondage souligne des indicateurs en faveur d'une forme de passion au travail pour ces répondants, et ce malgré la dureté des conditions de travail auxquels ils sont confrontés. Cette étude reste néanmoins anecdotique mais nous permet de souligner ce que l'on retrouve auprès des professionnels sur le terrain, à savoir que certains agriculteurs trouvent une forme de résistance à l'adversité, et d'autres se voient même dotés d'un état de santé tout à fait favorable, puisant une satisfaction de leur travail. Toutefois, il est difficile d'en dire plus sur ce phénomène que nous ne constatons qu'empiriquement. Domaine d'étude déjà peu abordé, le sujet de la santé psychologique en agriculture ne s'intéresse pas aux aspects positifs de ce métier ou aux éléments protecteurs que l'on pourrait retrouver chez certains travailleurs ou dans leur environnement. Certes, les conditions d'exercice sont disparates selon l'organisation de l'exploitation (taille, types de productions, nombre de travailleurs, temps de travail, revenus) mais elles ne peuvent à elles seules suffire à expliquer les différences que l'on peut noter dans la façon d'appréhender la réalité de ces travailleurs. En effet, face à une situation similaire, les individus ne réagiront pas de manière équivalente. C'est ce qui nous intéresse

particulièrement ici. Il se trouve que les travailleurs du monde agricole sont en proie à une multitude de pressions, confrontés à un environnement en pleine mutation, ce qui en fait un contexte difficile ou du moins fortement menaçant. Et pourtant, la confrontation avec cette situation aversive, potentiellement stressante, voire source de souffrance, ne semble pas avoir les mêmes effets et affecte de manière plus ou moins prononcée l'équilibre et la santé des individus.

**C'est pourquoi nous proposons de nous intéresser aux différences individuelles qui permettent de s'adapter et de résister à un contexte particulièrement menaçant ou à l'inverse de sombrer dans un état de souffrance psychologique.**

Pour cela, nous avons choisi de nous référer aux ressources et à leur gestion, et plus précisément d'utiliser et d'observer comment la théorie de Conservation des Ressources (Hobfoll, 1988, 1998, 2001) peut apporter un éclairage à ces variations.

Cette théorie a été validée empiriquement dans de nombreux domaines de la santé et surtout au sein du monde professionnel, c'est pourquoi nous voulons vérifier l'applicabilité de ses postulats dans le contexte de notre population d'étude, et observer s'ils permettent de rendre compte de la variation du bien-être et du mal-être de la population agricole.

Cette théorie a été largement utilisée, mais la majorité des études se référant à ce modèle se contente d'en faire une simple grille de lecture de leurs résultats, sans jamais mesurer empiriquement les ressources disponibles ou leur variation. Ici, notre recherche se propose d'appréhender la dynamique des ressources à travers l'outil *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993) qui est l'opérationnalisation de la théorie par son auteur. Celle-ci nous servira à appréhender plus finement les ressources intervenant dans la santé des agriculteurs. L'avantage de cette théorie et de son outil est qu'ils sont intégratifs et fournissent une approche qui ne reste pas centrée uniquement dans le contexte professionnel. Nous avons choisi une population en rapport avec son activité de travail mais, comme nous l'avons exposé précédemment, des liens étroits existent entre les sphères professionnelles et personnelles en agriculture, c'est en cela qu'une analyse de l'individu dans un contexte plus global nous paraît judicieuse. Les ressources seront alors questionnées dans l'ensemble des domaines de vie des travailleurs.

**Ainsi, à travers cette théorie, notre objectif principal est donc comprendre comment la fluctuation des ressources, en termes de pertes, de menaces de pertes et de gains, peut permettre de prédire la santé des agriculteurs.**



Et plus finement dans le niveau d'analyse, est-ce que certaines ressources, ou catégories de ressources, ont un rôle prépondérant dans la prédiction de la santé ? Pour cela, nous analyserons quelles sont les ressources matérielles, énergétiques, psychologiques, en termes de statut social dont les gains sont les plus protecteurs et les pertes les plus délétères pour la santé de ces travailleurs.

Pour répondre à ces éléments nous avons développé notre propre modèle de recherche (cf figure 5) dans le cadre de cette thèse. Celui-ci sera approfondi au fur et à mesure des chapitres de la partie empirique suivante.

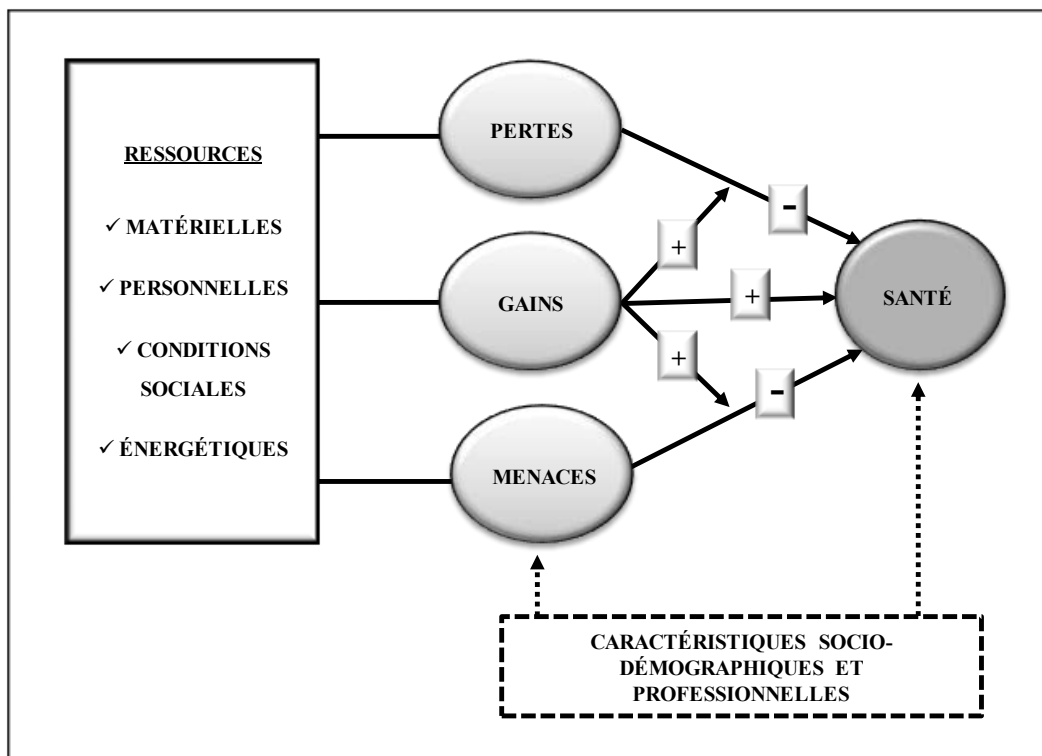


Figure 5. Schéma de présentation de notre modèle de recherche

Avant d'aborder l'analyse des différentes parties de notre modèle, nous présenterons le chapitre 5 qui concerne la méthodologie de notre recherche, ainsi que le chapitre 6 qui consiste en une analyse préliminaire de nos données. Ce dernier présente les participants à l'enquête transversale de notre recherche (caractéristiques socioprofessionnelles et démographiques, état de santé), et il cherche également à valider l'hypothèse d'une variable de santé multidimensionnelle qui serait composée d'une part des échelles de bien-être et d'autre part des échelles de mal-être.

La première partie des analyses de notre modèle (chapitre 7) s'intéresse à la reproduction du postulat de la théorie de la Conservation des ressources, et ce dans une **perspective transversale**. Ici nous cherchons comment **la dynamique des ressources** participe à la prédiction de **l'état de santé à court-moyen terme**<sup>37</sup> (T1).

Conformément à la théorie de Hobfoll, nous supposons que les pertes de ressources ainsi que les menaces de pertes favoriseront l'apparition du mal-être des agriculteurs en dégradant leur état de santé. Inversement, les gains de ressources pourront contribuer à la protection de la santé, voire à l'améliorer en développant un état de bien-être.

Par ailleurs, nous testerons également le postulat de primauté des pertes dans lequel les pertes de ressources ont toujours un plus grand effet sur la santé par rapport aux situations d'acquisitions de ressources.

De plus, nous faisons l'hypothèse d'une interaction entre les gains et les pertes de ressources mais aussi entre les gains et les menaces de ressources. En effet les gains pourront permettre d'amortir les effets délétères que peuvent avoir les pertes et les menaces de ressources dans l'altération de la santé. Les gains permettent à l'individu de se protéger des conséquences de pertes immédiates consécutives à certaines situations, mais aussi des pertes qui peuvent s'ensuivre.

Enfin à titre exploratoire, nous examinerons plus précisément quels types de ressources entrent en jeu dans l'évolution de la santé. Dans ce cadre, nous pensons que les catégories de ressources « conditions sociales » et « énergétiques » devraient avoir un lien prépondérant avec la santé par rapport aux autres catégories. Pour cela, nous nous basons sur les informations présentées dans le chapitre 3 et qui soulignent finalement l'importance des ressources de conditions sociales, à savoir le rôle non négligeable de l'environnement et des variables de soutien social dans la vie des agriculteurs (soutien familial, professionnel, amical). Ces variables semblent protéger la santé lorsqu'elles sont présentes ou au contraire précipitent les effets néfastes de situations aversives quand elles sont absentes. Pour ce qui est des ressources énergétiques, nous nous appuyons sur les références aux aspects économiques et financiers qui sont souvent mis en exergues dans la littérature ou dans les discours des agriculteurs pour expliquer la situation de détresse morale qu'ils peuvent vivre.

---

<sup>37</sup> Nous utiliserons la dénomination « court-moyen terme » pour la santé car toutes les échelles de notre questionnaire demandent aux participants de répondre en se basant sur les six derniers mois, ce qui représente une évaluation qui n'est pas uniquement centrée sur le court terme (évaluation de la situation immédiate).

La deuxième partie des analyses de notre modèle (chapitre 8) vise à ajouter aux variables précédentes les **caractéristiques socio-démographiques et professionnelles** des participants afin d'analyser leurs liens avec le modèle de Conservation des ressources et la prédiction de l'état de santé à court-moyen terme (T1).

Dans un point de vue exploratoire, nous choisissons d'examiner certaines variables relatives aux caractéristiques des participants ainsi que celles de leur contexte environnemental et professionnel. En fonction de celles-ci des différences peuvent se dessiner dans la dynamique des ressources ou dans l'état de santé. La contextualisation du modèle permet-elle de relever des divergences dans la dynamique des ressources ou dans la santé des participants ?

Pour cela, nous incluons dans notre modèle les variables suivantes : le sexe, la situation familiale (en couple ou seul), le statut professionnel (exploitant ou salarié), le type de production réalisées (élevage, céréales ou une production mixte élevage/céréales), l'exercice d'une autre activité professionnelle, le travail quotidien (sept jours sur sept), l'ancienneté professionnelle, et le temps de travail par semaine. Le sexe et la situation familiale sont des variables régulièrement étudiées dans les études épidémiologiques pour exposer les disparités qui existent en fonction de la situation des sujets. Les éléments professionnels choisis dans cette étude sont à la fois des variables fréquemment étudiées en psychologie du travail (statut et ancienneté professionnelle, temps de travail), et à la fois des indicateurs qui relèvent d'une certaine spécificité en agriculture (astreinte quotidienne, type de production, exercice d'une autre activité professionnelle) et qui permettraient aux résultats d'être utilisés comme éléments de prévention. Si le mal-être ou le bien-être, ou la dynamique des ressources s'observent différemment en fonction de ce contexte, il sera plus aisé de déterminer des critères de risques pour les agriculteurs en fonction de leur situation.

Enfin, les chapitres 9 et 10 nous fournissent une **perspective longitudinale** de notre modèle puisque nous nous intéresserons à la **prédiction du changement de santé au cours du temps**. En cela, nous cherchons à recueillir des informations utiles pour la prévention de la dégradation de santé ou au contraire pour favoriser le retour à une santé plus favorable. Ce qui nous intéresse est de faire apparaître les variables qui interviennent dans le changement de l'état de santé entre T1 et T2.

Plus précisément, la troisième partie des analyses de notre modèle (chapitre 9) investigate le postulat de la théorie de Hobfoll dans une approche longitudinale. Comment **la dynamique des ressources** permet-elle la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1) et **la variation de l'état de santé en T2** (soit la différence qu'il existe entre l'état de santé à T1 et à celui à T2) ?

À l'instar de l'analyse transversale, nous faisons l'hypothèse que le développement du mal-être à court-moyen terme ainsi que la dégradation de l'état de santé à long terme peuvent être le résultat de pertes et de menaces de pertes dans la disponibilité des ressources. Le rôle favorable de l'acquisition des ressources se retrouve quant à lui dans la protection de la santé à court-moyen terme ainsi que dans un changement positif de la santé long terme.

Nous suivons le même cheminement que dans le chapitre 9 et nous gardons l'hypothèse de primauté des pertes comme principal facteur d'influence dans la variation de la santé. Et encore une fois, nous nous attachons à vérifier la présence d'une interaction entre les gains et les pertes de ressources mais aussi entre les gains et les menaces de ressources. Enfin, nous décrivons les types de ressources qui interviennent le plus dans la modification de l'état de santé à long terme, en nous appuyant de nouveau sur le postulat d'une prédominance des ressources énergétiques et de conditions sociales.

La quatrième partie des analyses de notre modèle (chapitre 10) se centre toujours sur une approche longitudinale. Son objectif s'appuie sur l'étude **des variables socio-démographiques et professionnelles** en lien avec le modèle de la Conservation des ressources et la prédiction du changement de l'état de santé à T2.

Suivant la même structure que le chapitre 8, cette partie reprend les mêmes éléments relatifs aux caractéristiques des participants ainsi que celles de leur contexte environnemental et professionnel. Rapporte-t-on des différences dans la variation de la santé et/ou dans la fluctuation des ressources en fonction des caractéristiques ou des situations de nos participants ?

## PARTIE II - PARTIE EMPIRIQUE



# Chapitre 5. Méthodologie

---

## 1. Procédure et population

Concernant ce chapitre, nous nous attacherons à décrire la procédure ainsi que la population de recherche. Puis nous présenterons les outils permettant le recueil des données.

### 1.1. Critères de constitution de l'échantillon

Pour répondre aux objectifs de l'étude, nous avons développé un certain nombre de critères d'inclusion pour constituer notre échantillon. Pour ce faire les sujets devaient répondre aux critères suivants :

- ❖ Exercer une activité professionnelle dans l'agriculture ;
- ❖ Résider en région Lorraine : départements de la Moselle, de la Meurthe et Moselle et des Vosges<sup>38</sup>, (et de ce fait être affilié à la Mutualité Sociale Agricole<sup>39</sup> de Lorraine-MSAL) ;
- ❖ Avoir le statut d'exploitant ou salarié agricole ;
- ❖ Avoir une activité agricole spécialisée dans l'élevage bovin (lait/viande) et/ou dans la culture céréalière (céréales, oléagineux, protéagineux) ;
- ❖ Avoir entre 20 et 65 ans ;

---

<sup>38</sup> Le département de la Meuse n'a pas été retenu car les agriculteurs exerçant leur activité dans ce département sont affiliés à la MSA Marne-Ardennes-Meuse, caisse différente de la MSA Lorraine avec laquelle nous avons collaboré pour cette étude. En pratique, il aurait été possible de solliciter cette caisse régionale, toutefois, une seconde demande d'autorisation auprès de ses dirigeants et élus aurait été nécessaire. Le nombre de sujets correspondant aux critères d'inclusion étant suffisant en ne sollicitant que la MSA Lorraine, et comme les délais d'autorisation sont parfois coûteux en termes de temps, il a été décidé de ne retenir que les affiliés de la MSA Lorraine.

<sup>39</sup> MSA : Organisme de protection sociale obligatoire des salariés et exploitants du secteur agricole français. Il s'agit de l'équivalent de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour les travailleurs relevant du régime de protection social général.

- ❖ Être toujours en activité dans ce secteur professionnel au moment de l'étude, et ce depuis au moins un an (afin d'avoir suffisamment d'expérience dans ce type d'activité pour pouvoir s'identifier comme « agriculteur »).

## 1.2. Procédure de recueil de données

Un schéma complet récapitule les différentes étapes de participation à l'enquête (annexe 1).

### 1.2.1. Pré-tests du matériel pour l'enquête quantitative

En avril 2011, les sujets ont été rencontrés lors de groupes de formation organisés par la Chambre d'Agriculture de Moselle. Ce sont des agriculteurs qui s'inscrivent volontairement à des séances de formation. Ces agriculteurs mosellans étaient exploitants ou salariés (les sujets ayant un autre statut ont été écartés du pré-test) et ils correspondaient à nos critères d'inclusion. Cinquante-quatre agriculteurs ont rempli le questionnaire préparé pour le T1 de la recherche, de façon anonyme, et cela a donné lieu à 50 questionnaires exploitables (ayant moins d'un tiers de réponses manquantes). Durant cette séance, il y a eu un échange avec le groupe afin de déterminer les éventuelles questions, remarques, difficultés liées à certaines questions. À la suite de ces échanges, un léger travail d'adaptation a été réalisé sur le questionnaire notamment sur l'amélioration de la forme de certaines échelles ainsi que sur la précision des caractéristiques du cadre professionnel.

Ces questionnaires ont été exploités et ont fait l'objet d'analyses dont les résultats ont été présentés lors de communications orales, au 30<sup>th</sup> International Congress of Psychology en juillet 2012<sup>40</sup>, ainsi que lors du 7<sup>ème</sup> Congrès de l'Association Française de Psychologie de la Santé (AFPSA) en décembre 2012 et dont les actes ont également été publiés<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Mabire, C., Tarquinio, C., & Lanfranchi, J.-B. (2012). Fields of happiness: Farmers' resilience and protective psychosocial resources for psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 47(suppl.1), 623.

<sup>41</sup> Mabire, C. Lanfranchi, J.B., & Tarquinio, C. (2014). Résilience du monde agricole : quelles ressources psychosociales protectrices du bien-être ? In V. Christophe, C. Ducro, & P. Antoine (Eds), *Psychologie de la santé : Individu, Famille et Société* (pp. 265-268). Lille, France : Presses Universitaires du Septentrion.



### 1.2.2. Procédure pour l'enquête quantitative transversale (T1)

Pour pouvoir contacter un grand nombre de sujets correspondant aux critères d'inclusion, nous avons sollicité la collaboration de la Mutualité Sociale Agricole de Lorraine (MSAL). À notre demande, un fichier de type tableur a été créé par la MSAL, pour regrouper l'ensemble des assurés du régime agricole de Lorraine répondant aux critères d'inclusion de l'étude (soit 9340 personnes). Ce fichier comprenait l'identité des personnes, leur date de naissance, leur statut administratif (salarié/non-salarié) et leur adresse. Puis, une lettre d'information a été envoyée par la MSAL à tous les agriculteurs faisant partie de ce fichier. Conformément aux recommandations de la CNIL, la lettre informait les assurés sur la réalisation et les objectifs de l'étude, et les renseignait :

- ❖ Sur le fait que certaines informations les concernant (âge, sexe, identité, adresse, statut de travail) seraient transmises à la personne chargée de la mise en œuvre de l'étude (C. Mabire) ;
- ❖ De leur droit de s'opposer à ces transmissions d'informations (conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004) en renvoyant le coupon-réponse fourni dans la lettre.

La MSAL a supprimé du fichier informatique les données concernant les 1136 personnes (12%) qui ne souhaitaient pas que leurs coordonnées soient transmises. Ensuite, et surtout après avoir obtenu l'autorisation de la CNIL pour mener l'étude, la MSAL nous a transmis ce fichier. Le fichier a été scindé en deux populations : celle des salariés et celles des exploitants. Puis, un tirage au sort a été réalisé suivant un plan d'échantillonnage aléatoire simple pour chaque population, afin de retenir au total 800 sujets représentatifs de la population agricole (50% de salariés et 50% d'exploitants<sup>42</sup>). Ce tirage au sort a été effectué avec le logiciel Microsoft Excel pour Windows 2007 couplé avec l'extension XLSTAT Pro (Addinsoft, version 2012.4.03), en utilisant la fonction échantillonnage de données suivant une sélection aléatoire sans remise, au sein de la population d'exploitants et au sein de celle des salariés.

#### ETUDE TRANSVERSALE (T1): PREMIERE VAGUE D'INCLUSION

Au T1 une première vague d'inclusion a été réalisée (du 15 décembre 2012 au 28 février 2013) : un envoi postal au domicile de toutes les personnes retenues a été effectué ( $N = 800$ ) Cet envoi comprenait une lettre d'information (annexe 2), un formulaire de consentement (annexe 3), ainsi que le questionnaire (annexe 4) et une enveloppe de retour

---

<sup>42</sup> Le quota de 50% de salariés et de 50% d'exploitants relève d'une demande formulée par l'un des financeurs de l'étude (La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole-CCMSA), qui devait permettre de pouvoir analyser la présence ou non de certains résultats selon le statut professionnel.

(lettre T). La lettre d'information spécifiait aux personnes l'objectif, le déroulement, les aspects légaux relatifs à l'étude et les informait qu'elles étaient libres d'y participer ou non, que la sécurité, l'anonymisation et la confidentialité des données seraient garanties. Si les personnes souhaitaient participer à l'enquête, elles étaient invitées à renvoyer le formulaire de consentement signé et le questionnaire rempli au Laboratoire de Recherche. Une relance de type format papier a été expédiée quinze jours après l'envoi des questionnaires auprès des personnes n'ayant pas répondu, ceci dans le but d'obtenir un plus grand nombre de réponses.

Au final, pour cette première vague d'inclusion, 146 questionnaires ont été retournés, soit un taux de retour de 18,25%.

Vingt questionnaires n'ont pas été retenus : soit il manquait au moins un tiers des réponses aux questions ( $N = 2$ ), soit le statut professionnel des personnes sollicitées ne correspondait pas aux critères d'inclusion (*ex.* : apprenti) ( $N = 4$ ), soit l'activité agricole ne correspondait pas aux spécialisations des critères d'inclusion (*ex.* : exploitation agricole exclusivement basée sur le maraîchage) ( $N = 4$ ), soit leur ancienneté professionnelle dans cette profession était inférieure à une année ( $N = 1$ ), soit les personnes exerçaient une autre activité professionnelle hors agriculture et travaillaient moins de quinze heures par semaine comme agriculteurs ( $N = 9$ ).

Au regard du faible taux de retour des questionnaires, il a été décidé de réaliser une deuxième vague d'inclusion. En effet, à ce stade 126 questionnaires étaient exploitables, or nous souhaitons atteindre un minimum de 200 participants. Ce seuil prend en compte à la fois la déperdition des sujets au cours d'une étude longitudinale, mais aussi la taille de l'échantillon nécessaire permettant d'obtenir des analyses statistiques concluantes avec l'approche par modélisation structurale PLS (approche *Partial least Square* que nous présenterons dans le chapitre 7 et dans l'annexe 10). En effet, nous devons inclure au minimum entre 109 et 176 participants, au regard de la taille d'échantillon requise pour obtenir un modèle où nos prédicteurs (entre 3 et 13 selon nos études) auraient un effet moyen ( $f^2 = 0,15$ ) sur nos variables latentes (avec une puissance statistique de 0,80 et  $\alpha = 0,01$ ) (Soper, 2017).

#### **ETUDE TRANSVERSALE (T1): DEUXIEME VAGUE D'INCLUSION**

Une deuxième vague d'inclusion a été mise en place (du 1<sup>er</sup> mars 2013 au 15 mai 2013). 500 autres personnes ont été sélectionnées selon la même procédure que celle utilisée précédemment : elles ont été tirées au sort dans le fichier utilisé recensant la population étudiée, et elles étaient constituées également pour moitié d'exploitants et de salariés. Elles ont ensuite reçu le même envoi postal et les mêmes consignes que pour la première vague d'inclusion. Une relance de type format papier a été expédiée quinze jours

après l'envoi des questionnaires auprès des personnes n'ayant pas répondu, ceci dans le but d'obtenir un plus grand nombre de réponses.

Au final pour cette deuxième vague d'inclusion, 90 questionnaires ont été retournés, soit un taux de retour de 18% (un taux de retour similaire à la première vague d'inclusion).

Huit questionnaires n'ont pas été retenus : soit il manquait au moins un tiers des réponses aux questions ( $N = 2$ ), soit le statut professionnel des personnes sollicitées ne correspondait pas aux critères d'inclusion (*ex.* : apprenti) ( $N = 1$ ), soit l'activité agricole ne correspondait pas aux spécialisations des critères d'inclusion (*ex.* : exploitation agricole exclusivement basée sur le maraîchage) ( $N = 1$ ), soit les personnes exerçaient une autre activité professionnelle hors agriculture, et travaillaient moins de quinze heures par semaine comme agriculteurs ( $N = 4$ ).

Parallèlement à ces inclusions, une campagne d'information a été organisée auprès des journaux spécialisés et/ou régionaux/locaux afin de parler de l'étude et d'augmenter le nombre de répondants. À cette occasion, plusieurs agriculteurs ont demandé à faire partie de l'échantillon, et après vérification de leur admissibilité par rapport aux critères d'inclusion, 24 questionnaires supplémentaires ont été envoyés.

#### **En résumé pour l'étude transversale (T1)**

1324 questionnaires ont été envoyés, 236 ont été retournés au Laboratoire de recherche par les participants et 28 n'ont pas été retenus. Le nombre total de participants pour cette étude transversale s'élève donc à 208 personnes.

Concernant le taux de participation, celui-ci est assez bas (cf tableau 4). Toutefois, selon un des personnels de la MSAL, ce taux semblerait être similaire à celui de la MSAL lorsqu'elle effectue ses propres enquêtes.

Tableau 4. Nombre de participants à l'étude transversale T1

	1 <sup>ère</sup> vague	2 <sup>ème</sup> vague	Ensemble
<b>Personnes contactées</b>	<b>800</b>	<b>500</b>	<b>1300</b>
<b>+ Personnes qui ont demandé à faire partie de l'étude</b>	<b>+14</b>	<b>+10</b>	<b>+24</b>
<b>Personnes ayant renvoyé le questionnaire</b>	<b>146</b>	<b>90</b>	<b>236</b>
<b>Personnes ayant rendu un questionnaire exploitable</b>	<b>126</b>	<b>82</b>	<b>208</b>
<b>Taux de participation (comprenant les questionnaires non exploitables)</b>	<b>17,9%</b>	<b>17,6%</b>	<b>17,8%</b>

### 1.2.3. Procédure pour l'enquête quantitative longitudinale (T2)

En septembre 2013, les participants à l'étude transversale ont de nouveau été sollicités par courrier à leur domicile pour remplir un deuxième questionnaire ( $N = 208$ ). Cet envoi comprenait, une lettre d'information (annexe 5), un questionnaire semblable au premier (annexe 6) ainsi qu'une enveloppe de retour (lettre T). Les participants étaient alors invités, s'ils le souhaitaient, à continuer de participer à cette enquête en remplissant le questionnaire et en le renvoyant au laboratoire de recherche. Il faut noter que les participants avaient déjà été prévenus dans la lettre d'information envoyée avec le questionnaire lors du T1 qu'ils seraient contactés de nouveau six mois plus tard.

En ce qui concerne ce temps de latence de six mois, les vagues d'inclusion s'étant étalées dans le temps, il aurait fallu envoyer un deuxième questionnaire en juin/juillet 2013 aux participants de la première vague et en septembre 2013 à ceux de la deuxième vague. Or, compte tenu du milieu professionnel dans lequel évoluent les participants, il est nécessaire de tenir compte de ses spécificités. En effet, à certaines périodes dans l'année, le monde agricole est soumis à une importante surcharge de travail relative à certaines tâches. C'est pourquoi il a été décidé de ne pas envoyer de second questionnaire sur la période de juin/juillet qui correspond au moment où les agriculteurs « moissonnent », c'est-à-dire qu'ils récoltent les céréales de leur exploitation. Cette surcharge d'activité risquait donc d'entraîner un taux très faible de participation. Il nous a donc semblé plus judicieux d'envoyer les questionnaires en même temps à tous les participants de l'étude transversale, indépendamment de leur groupe d'inclusion, c'est-à-dire en septembre 2013.

Après l'envoi du questionnaire, une relance de type format papier a été expédiée dix jours plus tard auprès des personnes n'ayant pas répondu, puis une deuxième relance a été envoyée dix jours plus tard, soit vingt jours après l'envoi du questionnaire du T2.

Au total, sur les 208 questionnaires envoyés, 125 ont été renvoyés, soit un taux de participation de 60,01%, assez conséquent si on le compare à T1. Parmi ceux-ci, certains ont été retirés car ils n'étaient pas exploitables ( $N = 3$ ) : un participant n'ayant plus d'activité professionnelle à ce moment-là ( $N = 1$ ) ou bien des questionnaires rempli par une personne différente entre le T1 et le T2 ( $N = 2$ ).

**En résumé pour l'étude longitudinale (T2)**

208 questionnaires ont été envoyés, 125 ont été retournés au laboratoire de recherche par les participants et trois n'ont pas été retenus. Le nombre total de participant pour cette étude longitudinale s'élève donc à 122 personnes.

**1.2.4. Procédure de confidentialité et d'anonymisation des données relatives aux études quantitatives**

L'anonymat complet n'étant pas possible pour les études longitudinales qui impliquent de recontacter les mêmes individus au cours du temps, nous avons choisi d'anonymiser les données. Chaque questionnaire envoyé comportait uniquement un numéro d'identification. Bien que certaines données soient indirectement identifiantes (âge, sexe, statut professionnel, *etc.*), l'identité des personnes n'apparaissait jamais sur ces supports. Nous avons créé un fichier informatique de type tableur dans lequel se trouvaient l'identité complète et les coordonnées des personnes retenues pour faire partie de notre échantillon d'étude. Sur un fichier informatique différent, les réponses aux questionnaires renvoyés (de notre échantillon final), ainsi que le numéro d'identification correspondant, ont été saisis. Ce numéro d'identification unique pour chaque personne a été créé selon le code suivant : sexe (1 = homme ; 2 = femme) / numéro d'ordre / derniers chiffres de l'année de naissance. Prenons l'exemple suivant (figure 6) :

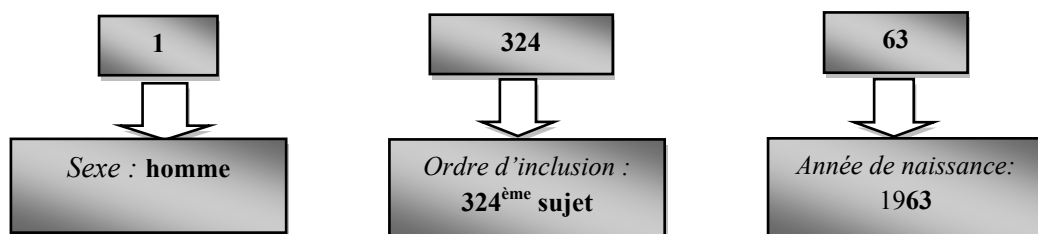


Figure 6. Illustration des éléments composant un code d'identification fictif

Notre sujet fictif, portant sur le numéro 132463 est donc un homme, qui correspond à la 324<sup>ème</sup> personne de notre liste d'inclusion, et qui est né en 1963.

Par la suite, une table de correspondance manuscrite a été créée, elle permettait de faire le lien entre l'identité et le numéro d'identification du sujet.

## 2. Aspects éthiques et autorisations relatives à l'étude

Pour ce type de recherche non interventionnelle, et lorsqu'il y a recours au traitement de données nominatives à caractère personnel, il était nécessaire de déposer un dossier auprès du Comité Consultatif sur le Traitement de l'Information en matière de Recherche dans le domaine de la Santé (CCTIRS) et de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) qui étudie la pertinence de ce recours ainsi que le traitement et la sécurisation informatique de conservation de ces données (conformément à l'article 54 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004).

Le CCTIRS a émis un avis favorable le 17 février 2011 (référence 11.061) (cf annexe 7). Ensuite un dossier a été déposé le 14 avril 2011 auprès de la CNIL qui a donné un avis favorable au projet le 14 mai 2012 (référence 911187) (cf annexe 8). L'enquête n'a pu commencer qu'à partir de cette date puisque cette autorisation était l'élément indispensable pour que la MSAL accepte de nous transmettre le fichier contenant l'identité et les coordonnées de notre population d'étude.

## 3. Matériel de recueil de données

### **3.1. Recueil de données quantitatives : les questionnaires**

Le questionnaire pour les besoins de cette étude était assez ambitieux. Il répondait à la volonté d'explorer simultanément les thèmes de l'évaluation de la santé psychologique perçue (en termes de bien-être et de mal-être), de la santé physique, des ressources disponibles, ainsi que les aspects relatifs aux différents profils socio-démographiques et professionnels.

### 3.1.1. Questionnaire pour l'étude transversale (T1)

Le questionnaire auto-administré comportait 153 questions. Le tableau 5 présente la structure de ce questionnaire selon l'ordre d'apparition chronologique des échelles de mesure.

Tableau 5. Structure du questionnaire de l'étude transversale T1

Concept	Échelles de mesure	Auteur	Nombre d'items
<b>Questions socio-démographiques</b>	-	-	20
<b>Disponibilité des ressources</b>	Conservation Of Resources Evaluation (COR-E)	(Hobfoll & Lilly, 1993)	75
<b>Stress perçu</b>	Échelle Visuo-Analogique de stress (EVA)	(Chamoux, Paris, Merle, & Regeard, 2000)	1
<b>Bonheur</b>	Index of Happiness	(Fordyce, 1988)	4
<b>Épuisement professionnel</b>	Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM)	(Shirom & Melamed, 2006)	15
<b>Évaluation de la santé globale perçue</b>	Auto-évaluation de la santé globale avec un item unique	-	2
<b>Satisfaction de vie</b>	Satisfaction with Life Scale (SWLS)	(Diener et al., 1985)	5
<b>Charge physique de travail perçue</b>	Perceived Physical Strain at work (PPS)	(Sabbath, Goldberg, Wu, & Descatha, 2012)	1
<b>Vigueur</b>	Shirom Melamed Vigor Measure (SMVM)	(Shirom, 2004)	12
<b>Douleurs Musculosquelettiques</b>	Échelle de Douleurs Musculosquelettiques Perçues (E-DMP)	(Lanfranchi & Duveau, 2003)	18

Plus précisément, nous allons présenter l'opérationnalisation de chaque échelle dans les sous parties suivantes.

### 3.1.1.1. PROFIL SOCIO-DEMOGRAPHIQUE

Au début de chaque questionnaire se trouvait une fiche signalétique permettant de regrouper un certain nombre d'informations sur la situation personnelle et professionnelle du répondant. Cette fiche signalétique se décompose en deux grandes parties :

- ❖ Les données socio-démographiques : celles-ci concernent l'année de naissance, le sexe, le statut familial et la composition de la famille ;
- ❖ Le cadre professionnel :
  - Niveau d'étude/diplômes ;
  - Ancienneté professionnelle ;
  - Statut/type de contrat ;
  - Quotité et charge de travail ;
  - Autre activité professionnelle exercée ;
  - Informations sur l'exploitation agricole (superficie et productions, composition de la main d'œuvre de l'exploitation agricole, utilisation d'un service de remplacement, temps de congés, partage de matériel agricole) ;
  - Statut professionnel du conjoint et temps de travail sur l'exploitation.

Ces informations vont permettre de comparer les données recueillies en termes de ressources et de santé en fonction du type de parcours professionnel, mais aussi du statut et des caractéristiques de l'exploitation où les personnes travaillent. Il peut en effet apparaître une relation entre ces informations et le niveau de ressources disponibles.

### 3.1.1.2. L'EVALUATION DES RESSOURCES

#### OBJECTIFS

Pour évaluer les ressources dont dispose notre échantillon, nous avons utilisé l'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993). Elle permet à la fois d'identifier un large spectre de ressources disponibles dans les différentes sphères de l'individu mais aussi d'estimer la fluctuation de ces ressources au cours du temps (pertes, menaces de perte et gains).



**CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE**

L'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993) se caractérise par une liste de 74 ressources. Pour chacune, le sujet doit indiquer s'il a perçu un changement dans la disponibilité de cette ressource depuis les six derniers mois, en répondant « non concerné », « pas de changement », « perte », « menace de perte » ou « gain » (cf figure 7 ci dessous.).

Ces ressources sont réparties selon quatre catégories : les **ressources matérielles** qui ont une présence physique (voiture, outils de travail, vêtements *etc.*), les **ressources personnelles** qui incluent à la fois les compétences personnelles et les caractéristiques psychologiques (optimisme, espoir, *etc.*), les **ressources liées aux conditions sociales** qui signent un certain statut social et/ou un positionnement dans la hiérarchie sociale (avoir un emploi stable par exemple), les **ressources énergétiques** qui sont des ressources relais productrices d'énergie motivationnelle (Sassi, 2011) et qui permettent la conservation ou l'acquisition des ressources appartenant aux autres catégories (le temps libre par exemple).

La consigne présentée était la suivante : « Vous trouverez à la page suivante une liste de ressources. Nous voudrions savoir si la disponibilité de ces ressources a changé pour vous au cours des 6 derniers mois. Vous ne devez pas évaluer la disponibilité actuelle de chaque ressource proposée : il s'agit d'indiquer les changements éventuels que vous avez perçus ».

<i>La disponibilité de ces ressources a-t-elle changée pour vous <u>au cours des 6 derniers mois</u> ?</i>		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
1	Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)					
2	Sentiment de réussite					

Figure 7. Exemple d'items et de modalités de réponse à l'échelle COR-E

La cotation se fait de la manière suivante : pour chaque item, la modalité cochée est cotée 1 et les autres 0. Nous obtenons donc un score total pour chaque modalité : plus le score est élevé pour les pertes et les menaces de pertes et moins le sujet a de ressources disponibles ; à l'inverse, plus le score est élevé pour les gains et plus le sujet considère que ses ressources ont augmenté. Toutefois, ces scores totaux ne seront utilisés que dans une approche descriptive des résultats, nous utiliseront essentiellement les items de ressources pris individuellement, déclarés comme « perdus », « menacés » ou « gagnés ».

Les alphas de Cronbach ne seront pas calculés pour cette échelle. En effet il n'est pas approprié de calculer la consistance interne de cette mesure qui s'apparente à des agrégats d'objets telle que les échelles d'événements de vie (Wells, Hobfoll, & Lavin, 1999).

L'échelle originale étant en langue anglaise, nous avons utilisé la version française traduite et validée par des membres de notre équipe (Dodeler et al., 2011 ; Dodeler, Mabire, Lanfranchi, & Houbre, 2017). Trois chercheurs de l'équipe ont formé un comité et traduit l'échelle de l'anglais vers le français, ils ont confrontés leur version, puis, face à certaines dissensions, l'avis consultatif d'un enseignant agrégé d'anglais du département de Psychologie a été demandé. La méthode de la traduction inversée (Brislin, 1970 ; Vallerand, 1989) n'a pas été utilisée en raison de la forme des items, qui s'apparente plus à des expressions qu'à des phrases complètes. Toutefois, cette technique de traduction reste tout à fait fiable et donne des résultats tout aussi probants (Epstein, Osborne, Elsworth, Beaton, & Guillemin, 2015) que les autres méthodes de traduction.

Dans cette version française, la présentation de l'échelle diffère quelque peu de la version originale puisque dans cette dernière, il est demandé au sujet pour chaque item d'évaluer 1) le degré de pertes et de menaces de pertes de 0 à 4 (0 = pas de perte/menace de perte ou non concerné, 4 = immense perte/menace de perte) dont ils ont fait l'expérience, 2) le degré de gain de 0 à 4 (0 = pas de gains ou non concerné, 4 = immense gain). Ce qui implique un questionnaire long et lourd à remplir car l'échelle est reproduite deux fois (une pour les pertes/menaces et une pour les gains. Cette version française est donc différente du point de vue des modalités de réponse. Son format implique un seul tableau contenant les 74 items, de plus les modalités de réponse « non concerné » et « pas de changement » ont été ajoutées, et les degrés de fluctuation ont été abandonnés au profit d'un mode binaire.

Par ailleurs, nous avons ajouté un dernier item « item 75 : santé des animaux de l'exploitation ». Cette ressource a été ajoutée car c'est un thème important qui revenait spontanément et fréquemment dans les pré-entretiens qui ont eu lieu pour tester la grille d'entretien finale. Lors du classement des items par catégories (cf partie suivante), nous avons choisi de considérer cet item comme une ressource relative à la condition sociale. Ici les animaux ne font pas référence au bétail comme un objet de travail, mais bien comme quelque chose indiquant un certain statut de l'exploitation, comme un élément permettant d'être le signe d'une exploitation qui est bien gérée. C'est un facteur déterminant de l'environnement de travail. Cela reflète indirectement le professionnalisme de l'agriculteur, pour qui, bien souvent, le lien avec l'animal est un élément important et constitutif de son travail.

### CLASSEMENT DES ITEMS SELON LEUR CATEGORIE D'APPARTENANCE

En ce qui concerne cette échelle, nous voulions travailler plus finement sur l'importance de chaque item mais aussi sur les catégories de ressources telles qu'elles ont été définies (Hobfoll, 1989). Or, pour ce qui est des catégories, aucun document ne permet de savoir où se classe chaque item. Nous avons donc procédé à une validation par accords interjuges :

- 1) **Tout d'abord, les items ont été classés par trois juges « consultants » extérieurs à l'étude :** trois personnes ont été contactées pour tenir le rôle de juges (deux Maîtres de conférences en psychologie et une doctorante en psychologie), le recrutement s'est fait sur la base de leurs connaissances quant au modèle de Conservation des ressources : ces personnes avaient déjà utilisé ou avaient des connaissances du questionnaire et de la théorie qui s'y rattache. Ces juges ont eu à leur disposition une définition pour chaque catégorie de ressources. Ces définitions ont été réalisées par nous-mêmes à partir d'une synthèse des définitions produites par Hobfoll dans sa bibliographie (Hobfoll, 1989, 1998 ; Hobfoll & Lilly, 1993 ; Hobfoll & Schumm, 2009). Ensuite, il a été demandé à chacun des juges de remplir un questionnaire dont la consigne était de classer les 74 items dans une seule des quatre catégories de ressources (cf annexe 9) ;
  
- 2) **Ensuite, nous avons établi le degré d'accord entre ces juges consultants :** une fois leurs classements opérés, nous avons vérifié la fiabilité de cette concordance interjuges en utilisant le coefficient PRL (« *Proportional Reduction in Loss* ») (Rust & Coil, 1994)<sup>43</sup> ;

---

<sup>43</sup> L'approche PRL, très utilisée en marketing, permet de calculer la fiabilité de catégorisations de données (qualitatives ou quantitatives) obtenues sur la base d'accords interjuges. Tenant compte des erreurs de mesure possibles liées à une mauvaise catégorisation, c'est une mesure plus fiable qu'une simple proportion d'accord interjuges pris 2 à 2 et qui a l'intérêt de s'interpréter sur la même base qu'un alpha de Cronbach (Rust & Coil, 1994). Cette approche se base sur :

- le nombre d'accord interjuges 2 à 2 / Nombre maximum d'accord possible = proportion d'accords interjuges ;
- et le coefficient obtenu est lu dans la table de correspondance PRL (Rust & Coil, 1994, pp. 1-14) en fonction de la proportion d'accords interjuges obtenus et du nombre de catégories du classement.

Tableau 6. Calcul de la proportion d'accord interjuges et du coefficient PRL pour la catégorisation des items de la COR-E

	Nombre d'accords 2 à 2 observés (1)	Nombre maximum d'accords 2 à 2 possible (2)	Proportion d'accords interjuges (1)/(2)	Coefficient PRL
Classement des 74 items dans quatre catégories par trois juges	172	222	0,77	<b>0,95</b>

Nos calculs aboutissent à un coefficient PRL de 0,95 (tableau 6 ci-dessus). Directement comparable à un alpha de Cronbach, le coefficient obtenu nous indique une très bonne fiabilité de cette catégorisation puisque, selon les seuils, un coefficient de 0,70 est acceptable et de 0,90 est désirable (Rust & Coil, 1994) ;

- 3) **Puis nous avons confronté le classement des juges consultants avec notre propre catégorisation** (dite « experte », celle de M. Lanfranchi et de la doctorante) : un fichier a été créé avec les réponses des juges « consultants », ainsi que notre propre catégorisation « experte », puisque les deux classements étaient parfois différents sur certains items ;
  
- 4) **Enfin, nous avons sollicité l'avis du Professeur Hobfoll** : Ce fichier, avec le classement des juges « consultants et celui des juges « experts », a été envoyé au Professeur Hobfoll, en lui demandant s'il était d'accord avec le classement opéré pour chaque item et s'il avait des remarques particulières à ajouter. Le Professeur Hobfoll nous a renvoyé le fichier avec sa propre catégorisation selon sa théorie. Ses remarques nous montrent qu'il est en accord avec 60/74 des classements « experts » opérés et 56/74 des classements « consultants ». Nous avons donc suivi les recommandations du Professeur Hobfoll qui donnent lieu à cette catégorisation finale (tableau 7) :

Tableau 7. Classement des items de l'échelle COR-E selon leur catégorie d'appartenance

<b>Ressources Matérielles</b>	
1. Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)	24. Avoir un logement qui convient à mes besoins
5. Disposer de vêtements en quantité suffisante	27. Nourriture en quantité et qualité suffisantes
9. Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin	28. Avoir un logement plus grand que ce dont j'ai besoin
16. Outils / instruments nécessaires à mon travail	32. Disposer de meubles en quantité suffisante
20. Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien	36. Pourvoir aux besoins essentiels de mes enfants
	40. Pouvoir offrir des extras à mes enfants

<b>Ressources Personnelles</b>	
2. Sentiment de réussite	39. Capacité à organiser mes activités
10. Être fier(e) de moi	41. Sens de l'engagement
13. Sentiment d'accomplir mes buts	44. Autodiscipline
17. Espoir	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets
21. Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	51. Sentiment de savoir qui je suis
25. Tendance à l'optimisme	54. Sentiment d'être indépendant
29. Avoir le sens de l'humour	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie
33. Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but
35. Capacité à bien communiquer	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même
37. Sentiment d'avoir une vie paisible	

<b>Ressources de Conditions Sociales</b>	
4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	48. Santé du conjoint(e) ou partenaire
6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	49. Bénéficier du soutien de mes collègues de travail
7. Stabilité familiale	52. Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail
11. Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	55. Avoir des relations de camaraderie, d'amitié
14. Bonnes relations avec mes enfants	58. Affection de la part des autres
15. Temps passé avec des êtres aimés	59. Stabilité financière
18. Santé de mes enfants	62. Personnes dont je peux apprendre
26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	64. Aide dans mon activité professionnelle
30. Emploi stable	66. Implication dans la vie de ma communauté religieuse
31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	68. Aide dans les tâches ménagères
34. Avoir un rôle de leader	69. Loyauté de mes ami(e)s
38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	71. Aide pour m'occuper de mes enfants
42. Se sentir proche ou intime avec au moins un(e) ami(e)	72. Implication dans des associations ou organisations avec des personnes ayant les mêmes centres d'intérêts
45. Être compris par mes supérieurs ou employeurs	74. Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches
	75. Santé de mes animaux

Ressources énergétiques	
3. Temps de sommeil	56. Posséder des avantages financiers (propriétés, actions...)
8. Avoir du temps libre	63. Avoir de l'argent pour les moyens de transport
12. Avoir du temps pour travailler	65. Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)
19. Résistance, endurance face à l'adversité	67. Sécurité financière pour ma retraite
22. Avoir un quotidien stimulant	70. Argent pour des projets d'évolution personnelle (reprise d'études, création d'une entreprise, ...)
23. Santé personnelle	73. Disposer d'une aide financière si besoin
43. Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras	
46. Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	
50. Avoir des revenus suffisants	
53. Disposer de suffisamment d'argent	

Nos différences de classement sont essentiellement dues à des confusions entre les catégories « conditions sociales » et « énergétiques ». Les remarques du Professeur Hobfoll nous éclairent sur différents points :

- ❖ Les ressources énergétiques incluent l'argent et l'endurance. Elles n'ont d'existence que pour pouvoir être échangées en ressource de « condition sociale » ou « matérielles ».
- ❖ Les ressources relatives au fait de subvenir au besoin des enfants (« *pouvoir offrir des extras à mes enfants* », « *pouvoir aux besoins essentiels de mes enfants* ») font penser au thème de l'argent, toutefois ces ressources rentrent dans la catégorie des besoins primaires essentiels pour chacun, ainsi que de pouvoir assurer la subsistance de ses enfants, ce qui est le propre des ressources matérielles.
- ❖ Les conditions sociales font référence à la sollicitude de l'environnement. Elles incluent l'aide extérieure, que ce soit dans le travail ou dans le quotidien (« *aide dans mon activité professionnelle* », « *aide dans les tâches ménagères* » par exemple), les personnes ressources (« *personnes dont je peux apprendre* »), la santé des personnes qui m'entourent. Il y a l'idée d'un environnement qui offrirait un support, une condition optimale pour pouvoir avoir une vie satisfaisante et se protéger des situations aversives.

### 3.1.1.3. LES ECHELLES DE BIEN-ETRE

#### 3.1.1.3.1. L'échelle de bonheur

##### OBJECTIFS

Pour mesurer le bonheur nous avons choisi d'utiliser l'*Indice de bonheur (Index of Happiness)* de Fordyce (1988). Cet instrument largement utilisé dans la littérature offre une mesure fiable et rapide de ce concept (Bouffard & Lapierre, 1997). Cette échelle est jugée comme une bonne mesure d'affectivité (Eid & Larsen, 2008).

##### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Cette échelle existe en version française (Bouffard & Lapierre, 1997). Elle est composée de deux parties :

- ❖ la première consiste à évaluer l'intensité du bonheur (un item) sur une échelle en onze points allant de 0 = extrêmement malheureux à 10 = extrêmement heureux. La consigne était : « *En général, dans votre vie personnelle et professionnelle, jusqu'à quel point vous sentez-vous heureux ou malheureux ? Placez une croix à l'endroit qui décrit le mieux votre bonheur habituel au cours des 6 derniers mois.* ».
- ❖ la deuxième partie mesure la fréquence de l'affect (trois items) : elle comporte une question interrogeant le pourcentage de temps où le répondant se sent dans un état heureux, malheureux, et dans un état neutre. La consigne était : « *Remémorez-vous encore les émotions que vous avez ressenties au cours des 6 derniers mois. Faites votre estimation le mieux que vous pouvez et écrivez vos pourcentages dans les espaces ci-dessous.* ». Pour cette partie, il y a donc trois scores dont la somme doit correspondre à 100%.

Pour chacune des parties, nous avons demandé aux répondants de répondre en se référant au six derniers mois.

Il est possible d'utiliser les scores de chaque item individuellement ou bien de calculer un indice global de la manière suivante :

$$\frac{\text{score de bonheur} \times 10 + \% \text{ de temps heureux}}{2}$$

Pour notre part, nous avons choisi d'utiliser uniquement ce score. Ce score peut donc varier de 0 à 100. Son interprétation se fait de la manière suivante : plus le score est élevé et plus le répondant se déclare comme heureux.

Par ailleurs, cette échelle fait partie des mesures constituées d'un item unique puisque c'est généralement le score global qui est utilisé.

### 3.1.1.3.2. L'échelle de santé globale perçue

#### OBJECTIFS

Cette échelle a pour but d'évaluer la santé générale perçue dans sa globalité. Ce type d'auto-évaluation représentée par un item unique est très largement utilisée notamment dans le domaine de l'épidémiologie (Daniau et al., 2013 ; Kaplan et al., 1996).

Elle est le reflet de la perception du sujet et de son évaluation quant aux différents aspects de sa santé qui comprend ses aspects physiques, mentaux et sociaux, tel que le suggère la définition de la santé que donne l'Organisation Mondiale de la Santé (Niedhammer, Tek, Starke, & Siegrist, 2004, p. 1532)<sup>44</sup>.

Une mauvaise santé générale perçue est d'ailleurs un fort prédicteur de morbidité (maladies cardiovasculaires, hypertension, maladies chroniques) et de mortalité (DeSalvo, Bloser, Reynolds, He, & Muntner, 2006 ; Idler & Benyamini, 1997 ; Kaplan et al., 1996).

#### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Cette échelle est composée de deux items :

- ❖ un item mesurant la « santé générale perçue **actuelle** » ;
- ❖ un item mesurant la « santé générale perçue **au cours des six derniers mois** ».

La réponse se fait sur échelle de en sept points, les modalités de réponse allant de « Exécrable » (= 1) à « Excellent » (= 7). Chaque item est donc coté de 1 à 7. Plus le score est élevé et meilleure est la perception de la santé globale.

La consigne était : « *La question suivante concerne votre état de santé général. Entourez la réponse qui correspond au mieux à votre état général de santé actuel et au cours des 6 derniers mois. Globalement, comment évalueriez-vous votre état de santé général actuel/au cours des 6 derniers mois ?* ».

Pour cette étude, les scores de « santé globale actuelle » et « santé globale passée » étant très corrélés ( $r = 0,87$  ;  $p < 0,001$ ), ils ont été agrégés à l'aide d'un score moyen.

---

<sup>44</sup> Traduction personnelle : "It reflects a person's integrated perception of health and is known to take into account the various aspects of health, as suggested by the World Health Organization's definition of health, which includes its physical, mental, and social aspects" (Niedhammer, Tek, Starke, & Siegrist, 2004, p. 1532).



### 3.1.1.3.3. L'échelle de satisfaction de vie

#### OBJECTIFS

Pour mesurer ce concept nous avons choisi d'utiliser l'*Echelle de Satisfaction de vie (SWLS, Satisfaction with Life Scale, SWLS)* de Diener et al. (1985). Cette échelle permet de fournir un indice global de la satisfaction de vie, composante cognitive du bien-être subjectif. Ce concept de satisfaction de vie est définie comme « une évaluation globale de la qualité de vie d'une personne selon ses propres critères » (Shin & Johnson, 1978, p. 478)<sup>45</sup>.

#### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Cette échelle a été validée en langue française (Blais, Vallerand, Pelletier, & Briere, 1989).

Elle est composée de cinq items ( $\alpha = 0,87$ ), les modalités de réponse se font sur une échelle de Likert en sept points, les modalités de réponse allant de 1 = fortement en désaccord à 7 = fortement en accord.

L'interprétation de cette échelle se fait en effectuant une moyenne des scores à chaque item. Plus le score est élevé et plus le répondant se trouve globalement satisfait de sa vie. Plus précisément, le score obtenu à cette échelle peut s'interpréter selon les normes suivantes (Pavot & Diener, 1993) :

- ❖ Score compris entre 1 et 1,9 : score extrême sur le versant négatif indiquant que le sujet est extrêmement insatisfait de sa vie ;
- ❖ Score compris entre 2 et 2,9 : le sujet est insatisfait de sa vie ;
- ❖ Score compris entre 3 et 3,9 : le sujet est légèrement insatisfait de sa vie ;
- ❖ Score de 4 : cela représente le score neutre de l'échelle, où le sujet n'est ni satisfait ni insatisfait de sa vie ;
- ❖ Score compris entre 4,1 et 5 : le sujet est légèrement satisfait de sa vie ;
- ❖ Score compris entre 5,1 et 6 : le sujet est satisfait de sa vie ;
- ❖ Score supérieur à 6,1 : le sujet est extrêmement satisfait de sa vie.

La consigne était la suivante : « *Pour chacun des énoncés suivants, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre degré d'accord ou de désaccord.* ».

---

<sup>45</sup> Traduction de Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière (1989) : "a global assessment of a person's quality of life according to his own chosen criteria" (Shin & Johnson, 1978, p. 478).

#### 3.1.1.3.4. L'échelle de vigueur

##### OBJECTIFS

Le concept de vigueur est un concept trouvant sa source dans le domaine professionnel. Il se réfère à un ensemble d'expériences affectives liées entre elles et qui se rapportent aux ressources énergétiques des individus (Shirom, 2004). Pour mesurer ce concept, nous avons utilisé l'*Echelle de Vigueur (Shirom Melamed Vigor Measure, SMVM)* de Shirom (2004), construite en grande partie sur la base de la théorie de la Conservation des ressources (Hobfoll, 1989, 2001). Opérationnalisée d'après la conception théorique de la vigueur en trois facettes par Shirom, la dimension « force physique » a quant à elle été construite d'après les travaux de Thayer (1996, cité par Shirom, 2003).

##### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Cette échelle est composée de douze items ( $\alpha = 0,91$ ) répartis selon trois dimensions :

- ❖ **la force physique** (cinq items) ( $\alpha = 0,92$ ) : se réfère aux sentiments ressentis concernant le fort niveau d'énergie disponible dans l'accomplissement des tâches quotidiennes dans le domaine du travail (Shirom, 2004) (*ex.* : « Je me sens fort(e) physiquement ») ;
- ❖ **l'énergie émotionnelle** (quatre items) ( $\alpha = 0,86$ ) : c'est la dimension interpersonnelle de la vigueur. Elle se réfère aux sentiments ressentis concernant sa capacité à s'investir émotionnellement dans les relations avec ses clients ou ses collègues (envers les autres) (Shirom, 2004) (*ex.* : « Je me sens capable d'être sensible aux besoins des autres ») ;
- ❖ **la vivacité cognitive** (trois items) ( $\alpha = 0,80$ ) : se réfère aux sentiments ressentis par rapport à la rapidité et à l'agilité de ses processus cognitifs (Shirom, 2004) (*ex.* : « Je me sens capable de réfléchir rapidement »).

Pour chacun de ces douze items, la réponse se fait sur une échelle de Likert en sept points allant de 1 = Jamais à 7 = Toujours. Il est possible de calculer un score moyen pour chacune des sous-dimensions ou pour l'échelle entière. L'interprétation se fait de la manière suivante : plus le score est élevé et plus le répondant s'évalue comme étant vigoureux.

Il est demandé au sujet de répondre en se référant aux six derniers mois. La consigne proposée aux répondants est la suivante : « *Vous trouverez ci-dessous une autre série de sentiments que l'on peut aussi éprouver dans son travail. Veuillez indiquer, à quelle fréquence, vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.* ».

Cet instrument n'étant disponible qu'en langue anglaise, il a précédemment été traduit en français dans les travaux de notre équipe (Bernez & Raveane, 2009).

#### **ANALYSE DES QUALITES PSYCHOMETRIQUES DE LA VERSION FRANÇAISE**

Avant d'utiliser l'échelle de vigueur nous avons voulu étudier ses qualités psychométriques en éprouvant sa validité (réalisation d'analyses factorielles) et sa fiabilité (calcul des alphas de Cronbach). Ces analyses ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS (version 17).

Nous avons donc réalisé une première analyse factorielle en composantes principales (ACP) sans rotation et basée sur l'extraction des valeurs propres supérieures à un.

Tout d'abord, l'indice de Kayser-Meyer-Okin (KMO) de 0,90 (supérieur au seuil de 0,70) et le test de Bartlett avec un  $p < 0,001$  nous indique que les données peuvent être factorisées. L'analyse des valeurs propres nous montrent qu'il ressort deux facteurs expliquant 65,94% de la variance : un premier facteur avec une valeur propre de 6,16 qui explique 51,38% de la variance, et un deuxième facteur avec une valeur propre de 1,75 et exprimant 14,56% de la variance. Toutefois, même si elle n'a pas été retenue, une troisième composante semble se dessiner puisqu'elle possède une valeur propre de 0,93 (et 7,75% de variance) proche de la valeur seuil 1,00. Dans une perspective confirmatoire, puisque théoriquement Shirom présuppose une conception de la vigueur comme un construit tridimensionnel, nous nous proposons d'étudier une structure en trois facteurs afin de voir si elle suit une répartition des items semblable à la version originale.

Nous réalisons donc une deuxième analyse factorielle en composantes principales avec une rotation Varimax en fixant le nombre de facteur à trois. La synthèse des résultats est disponible dans le tableau 8 suivant.

Globalement tous les items sont bien représentés puisque les valeurs de communalités sont supérieures au seuil de 0,50. Les trois dimensions sont bien définies et bien distinctes avec des items ayant des saturations supérieures à 0,40. Nous retrouvons alors la structure originale du questionnaire. En effet, le premier facteur est saturé par les items correspondant à la dimension « force physique », le deuxième facteur est saturé par ceux de la dimension « énergie émotionnelle », et enfin le dernier facteur est composé des items de la dimension « vitalité cognitive. Sur ce dernier point, il faut toutefois noter que l'item 3 obtient aussi une saturation équivalente à la fois dans le facteur 3 et dans le facteur 1.

Tableau 8. Saturation des items de l'échelle de vigueur après analyse en composantes principales et rotation varimax

Dimension	Items	Moyenne	E.T	Communalités	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Force physique	2. Je me sens fort(e) physiquement	4,57	1,07	0,77	0,86		
	11. Je me sens énergique	4,80	1,13	0,79	0,84		
	5. Je me sens vigoureux(se)	4,79	1,03	0,80	0,83		
	9. Sentiment de vitalité	4,67	1,01	0,76	0,78		
	1. Je me sens plein(e) d'entrain	4,60	1,15	0,67	0,75		
Énergie émotionnelle	7. Je me sens capable d'être sensible aux besoins des autres	4,98	1,07	0,77		0,84	
	12. Je me sens capable de m'investir émotionnellement avec les autres	4,72	1,18	0,70		0,80	
	10. Je me sens capable d'être compréhensif(ve) envers les autres	5,05	1,01	0,71		0,80	
	4. Je me sens capable de me montrer chaleureux.se envers les autres	5,10	1,10	0,65		0,76	
Vitalité cognitive	8. Je me sens capable d'être créatif(ve)	4,72	1,14	0,83			0,84
	6. Je me sens capable d'apporter une contribution sous forme d'idées nouvelles	4,86	1,13	0,80			0,80
	3. Je me sens capable de réfléchir rapidement	4,85	1,18	0,59	(0,55)		0,53
<i>Valeur propre</i>					3,90	2,95	1,99
<i>Variance expliquée</i>					32,54%	24,55%	16,60%

En ce qui concerne la cohérence interne de l'échelle, les alphas de l'échelle sont satisfaisants : 0,91 pour l'échelle globale, et respectivement 0,92, 0,86 et 0,80 pour les sous-dimensions force physique, énergie émotionnelle et vivacité cognitive.

En conclusion, la structure initiale de l'échelle est retrouvée dans la répartition des items au sein des dimensions lorsque l'on force l'analyse avec trois facteurs. Toutefois, l'étude des valeurs propres laisse à penser qu'une structure à un facteur est possible puisque le premier facteur sans rotation représente plus de la moitié de la variance des réponses (51,38%) avec l'ensemble des items ayant une saturation supérieure à 0,53. Bien que nous ayons eu la volonté d'étudier la validité de la structure originale de cette échelle, dans le cadre de notre travail nous n'utiliserons cette échelle que d'un point de vue unidimensionnel en nous référant au score global des sujets. De ce point de vue, la

représentation des items et le pourcentage de variance expliquée en font un outil aux qualités satisfaisantes.

#### 3.2.1.4. LES ECHELLES DE MAL-ETRE

##### 3.1.1.4.1. L'échelle de stress professionnel perçu

###### OBJECTIFS

Pour mesurer le stress professionnel perçu par les sujets, nous avons choisi d'utiliser l'*Echelle visuelle analogique de stress perçu* (EVA stress) (Chamoux et al., 2000). Elle permet de mesurer rapidement et facilement le stress aigu d'une personne. C'est un instrument principalement utilisé par des médecins du travail en consultation. Elle est d'ailleurs inspirée de l'échelle visuelle permettant de mesurer la douleur utilisée par les praticiens médicaux (Huskisson, 1974). Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de mesurer plus spécifiquement le stress au travail, qui est l'une des trois questions possibles de cette échelle avec le stress « en général » et « le stress à la maison ».

Bien que cet outil ait été au départ utilisé avec quelques lacunes sur ses propriétés méthodologiques, les recherches ont montré qu'il possède de bonnes qualités psychométriques notamment en termes de stabilité (Lesage, Chamoux, & Berjot, 2009) de sensibilité (Lesage & Berjot, 2011) de fidélité (Lesage, Berjot, & Deschamps, 2011) et de validité (Lesage & Berjot, 2011).

###### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Elle est constituée d'un segment de droite mesurant 100 mm de long sans aucune graduation. À l'extrême gauche se situe l'explication « pas de stress » alors qu'à l'extrême droite on trouve « niveau de stress maximum ». Le répondant est invité à placer une croix sur la ligne à l'endroit qui représente le mieux son niveau de stress au travail selon lui.

La consigne présentée était celle-ci : « Répondez à la question suivante en faisant une croix sur la ligne ci-dessous. Mon état de stress au travail se situe... ». La présentation de cette échelle prend la forme suivante (cf figure 8) :

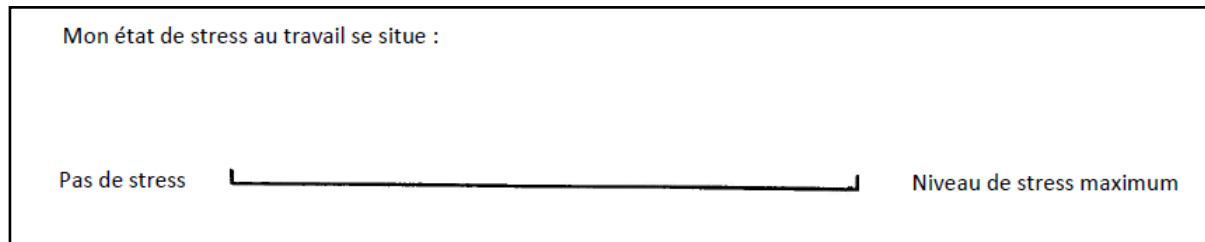


Figure 8. Présentation de l'EVA stress telle qu'elle apparaît dans le questionnaire

L'interprétation se fait en mesurant la distance entre le niveau de départ et la croix (en millimètres), le score de stress peut donc varier de 0 à 100. Cette mesure révèle un état de « fort stress au travail » si elle est supérieure à 70 mm (Lesage, 2012). Cette valeur seuil était initialement comprise entre 60 et 100 selon ses auteurs, toutefois les travaux de Lesage sur les qualités psychométriques de l'outil ont permis de constater que ce seuil offrait une meilleure sensibilité tout en limitant l'apparition de « faux positifs ». Un score entre 40 et 70 mm permet de considérer la présence de stress au travail (Lesage, 2012), état que nous qualifierons de « stress moyen ». Enfin, un score en-dessous de 40 mm ne justifie pas d'investigation clinique lorsqu'elle est utilisée en face à face (Lesage, 2012), nous qualifierons donc ce score comme étant un état de « faible stress au travail ».

#### 3.1.1.4.2. L'échelle d'épuisement professionnel

##### OBJECTIFS

Pour mesurer l'épuisement professionnel, nous avons choisi d'utiliser le *Shirom Melamed Burnout Measure* (SMBM ; Shirom & Melamed, 2006). Nous nous sommes tournés vers le SMBM, d'abord parce qu'il découle de la théorie de Conservation des Ressources et parce que cela permet une homogénéité des échelles que nous avons utilisées et qui sont fondées sur cette même théorie. Ensuite parce que cette échelle, qui mesure aussi l'épuisement émotionnel, se centre aussi sur deux autres dimensions, la fatigue physique et cognitive, qui sont les principaux symptômes de l'usure professionnelle (Sassi & Neveu, 2010). Enfin, elle ne comporte aucune sous-dimension qui serait assimilable à une stratégie défensive, en réponse aux critiques que l'on peut adresser à d'autres échelles comme le *Maslach Burnout Inventory* (MBI ; Maslach & Jackson, 1981, 1986 ; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) dont les dimensions « dépersonnalisation » et « accomplissement professionnel » correspondraient plus à des attitudes ou à des stratégies (coping) mises en place suite à l'épuisement, mais qui ne font pas partie du syndrome en tant que tel (Sassi & Neveu, 2010 ; Shirom & Melamed, 2006).

### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

Cette échelle a été validée en langue française (Sassi & Neveu, 2010). Elle est composée de quatorze items<sup>46</sup> ( $\alpha = 0,93$ ) répartis selon trois sous-dimensions qui sont interdépendantes :

- ❖ **la fatigue physique** (six items) ( $\alpha = 0,91$ ) : elle renvoie à un sentiment de fatigue et de faibles niveaux d'énergie dans l'accomplissement des tâches quotidiennes au travail (Shirom et al., 2005) (ex. : « Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin ») ;
- ❖ **l'épuisement émotionnel** (trois items) ( $\alpha = 0,75$ ) : cela renvoie au fait d'éprouver trop peu d'énergie pour pouvoir montrer de l'empathie pour les clients et les collègues de travail, ainsi que pour s'investir dans des relations interpersonnelles au travail (Shirom et al., 2005) (ex. : « Je me sens incapable de ressentir les besoins des personnes avec lesquelles je travaille »).
- ❖ **la lassitude cognitive** (cinq items) ( $\alpha = 0,89$ ) : renvoie au sentiment que ses capacités de réflexion sont moins rapides et vivaces (Shirom et al., 2005) (ex. : « J'ai du mal à me concentrer »).

Pour chacun de ces quatorze items, la réponse se fait sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 = Jamais à 7 = Toujours. L'interprétation de cette échelle se fait en effectuant un score moyen pour l'échelle entière. Plus le score est élevé et plus le répondant se trouve dans un état d'épuisement professionnel. Selon les normes données par Shirom<sup>47</sup>, celui-ci qualifie un niveau élevé de burnout à partir de 2,64 pour les hommes et 3,07 pour les femmes. Mais il n'existe pas de normes qui aient été établies en lien avec la population française. Les auteurs qui ont validé cette échelle en français ont pris le parti de se référer aux valeurs suivantes : un score inférieur à 3,00 signifiait un niveau modéré d'épuisement, un score compris entre 3,00 et 5,00 indiquait un niveau d'épuisement alarmant, et un score au-dessus de 5,00 était le reflet d'un épuisement critique (N. Sassi, communication personnelle, 22 juillet 2013). Pour notre part, nous considérons qu'un score compris entre 4,00 et 4,99 constitue la présence d'un épuisement professionnel moyen

---

<sup>46</sup> Nous avons rajouté l'item 15 « Je suis fracassé(e) par mon travail » qui ne fait pas partie de la version française validée. Nous sommes partis de l'échelle originale créée en hébreu, la traduction sommaire vers le français donne cette idée forte de corps ébranlé par le travail. Nous avons introduit cet item dans l'objectif d'une recherche ultérieure où seraient étudiées ses relations avec les autres variables et ce afin de pouvoir l'utiliser comme un indicateur rapide de l'épuisement professionnel. Toutefois, les réponses à cet item n'ont pas été utilisées dans cette thèse.

<sup>47</sup> Les normes du SMBM sont disponibles sur le site de Shirom à l'adresse suivante : <http://www.shirom.org/arie/index.html#>

puisque le sujet ressent de façon modérée ces signes, et qu'une valeur de 5,00 et plus signifie un niveau d'épuisement professionnel très élevé et critique, nécessitant la prise en charge par un professionnel. Cette interprétation est d'ailleurs cohérente avec les valeurs seuils observées pour le *Burnout Measure* (qui comporte une échelle de réponse similaire au SMBM), qui selon ses auteurs (Pines & Aronson, 1988 ; Malach-Pines, 2005 ; Lourel, Gueguen, & Mouda, 2007) révèlent la présence d'un burnout à partir du moment où le sujet obtient un score moyen de 4,00 et un très haut niveau de burnout à partir de 5,00.

Il était demandé aux sujets de répondre en se référant aux six derniers mois. La consigne présentée était la suivante : « *Vous trouverez ci-dessous une série de sentiments que l'on peut éprouver dans son travail. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.* ».

Par ailleurs, nous avons choisi de modifier trois items de la dimension épuisement émotionnel : l'appellation originale « mes collègues et/ou mes patients » a été remplacée par « les personnes avec lesquelles je travaille ». En effet, certains agriculteurs exercent cette profession en étant unique l'unique travailleur de l'exploitation, il apparaissait plus clair de leur demander de se référer à l'ensemble des personnes qu'ils côtoient dans leur travail (comme des pairs, des techniciens, des contrôleurs laitiers, *etc.*) et qui ne sont pas forcément des collègues directs.

#### 3.1.1.4.3. *L'échelle de douleurs musculosquelettiques*

##### **OBJECTIFS**

Ici nous n'avons pas choisi de mesurer les troubles musculosquelettiques selon un syndrome objectif qui sont diagnostiqués généralement par des questionnaires médicaux et des études de postes de travail. Nous avons fait le choix de nous intéresser à la dimension subjective de la douleur éprouvée par le travailleur. Pour ce faire, nous avons interrogé les douleurs musculosquelettiques perçues (DMS) qui ont été mesurées par *l'échelle d'Evaluation des Douleurs Musculosquelettiques Perçues* (E-DMP ; Duveau & Lanfranchi, 2003). Cette échelle a été développée par notre équipe et a déjà été utilisée dans de précédents travaux (Bernez, Batt, Trognon, & Rivasseau-Jonveaux, 2013 ; Bernez & Raveane, 2009 ; Duveau, 2008). Elle est basée sur le Questionnaire Nordique (Kuorinka et al., 1987) ainsi que sur l'Echelle Visuo-Analogique de douleur (Huskisson, 1974).



## CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION DE L'ECHELLE

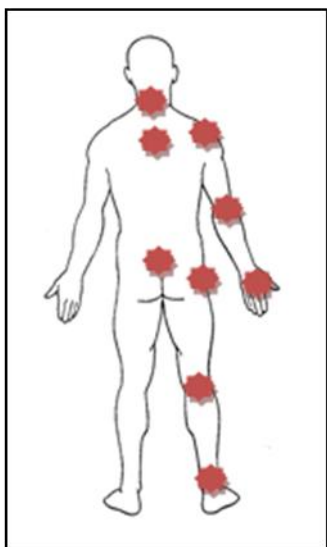


Figure 9. Représentation des neuf zones du corps interrogées comme douloureuses

Cette échelle permet de mesurer les douleurs musculosquelettiques perçues (DMS) *au cours des six derniers mois* et présentes sur neuf parties du corps, telles que représentées sur la figure 9 : la nuque, les épaules, le haut du dos, le coude, le bas du dos, les poignets/mains, les hanches/cuisses, les genoux et les chevilles/pieds.

Le questionnaire est découpé en deux parties :

- ❖ D'abord une sous-échelle où est mesurée, pour chacune des neuf parties du corps, **la fréquence** de la douleur au cours des six derniers mois. Les modalités de réponse se font sur une échelle de Likert en sept points allant de 1 = Toujours absente à 7 = Toujours présente. La réponse est donc cotée de 1 à 7 pour chacune des neuf parties du corps.
- ❖ Ensuite une sous-échelle où est mesurée, encore pour chacune des neuf parties du corps, **la supportabilité** de la douleur au cours des six derniers mois. Les modalités de réponse se font sur une échelle de Likert en sept points allant de 1 = Totallement supportable » à 7 = Totallement insupportable. La réponse est donc cotée de 1 à 7 pour chacune des neuf parties du corps.

La figure 10 donne une représentation de la manière dont cette échelle apparaît dans le questionnaire donné aux participants :

Vous utiliserez les 2 échelles ci-dessous pour répondre aux questions concernant chaque partie du corps désignée dans le tableau.

Quelle est la fréquence de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Toujours absente	Très souvent absente	Souvent absente	Parfois présente, parfois absente	Souvent présente	Très souvent présente	Toujours présente
1	2	3	4	5	6	7

Quelle est l'intensité de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Totalement supportable	Très facilement supportable	Facilement supportable	Moyennement supportable	Difficilement supportable	Très difficilement supportable	Totalement insupportable
1	2	3	4	5	6	7

Parties du corps	Fréquence de votre douleur ? (6 derniers mois)	Intensité de votre douleur ? (6 derniers mois)
Nuque	_____	_____
Epaule	_____	_____
Haut du dos	_____	_____
Coude	_____	_____
Bas du dos	_____	_____
Poignet / Main	_____	_____
Hanche / Cuisse	_____	_____
Genou	_____	_____
Cheville / Pied	_____	_____

Figure 10. Présentation de l'échelle E-DMP telle qu'elle apparaît dans le questionnaire

Pour chacune des neuf parties du corps, il a été calculé un score **d'intensité de douleur** (score de DMS), obtenu en multipliant le score de fréquence de douleur par le score de supportabilité de la douleur (comme l'illustre la figure 11), ce score d'intensité peut alors varier de 1 à 49.

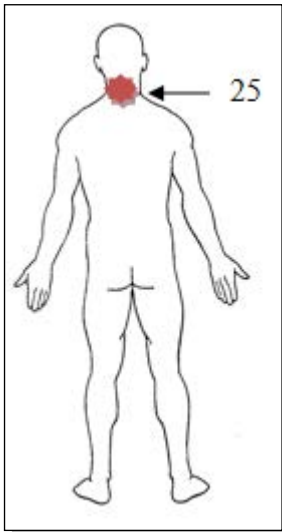


Figure 11. Exemple de calcul de l'intensité de la douleur

Ici, dans notre exemple, la douleur 25 pour la nuque correspond à une douleur souvent présente (5) et difficilement supportable (5). Ce score d'intensité de douleur (score de DMS) est donc obtenu par le calcul suivant  $25 = 5 \times 5$  (fréquence  $\times$  supportabilité).

Toutefois, pour cette étude, nous n'avons principalement utilisé que le score maximal de DMS déclarée pour l'ensemble du corps (variable MAXDOUL) pour chaque sujet, ce qui représente la douleur la plus fréquente et la moins supportable que le sujet éprouve, comme l'illustre l'exemple de la figure 12.

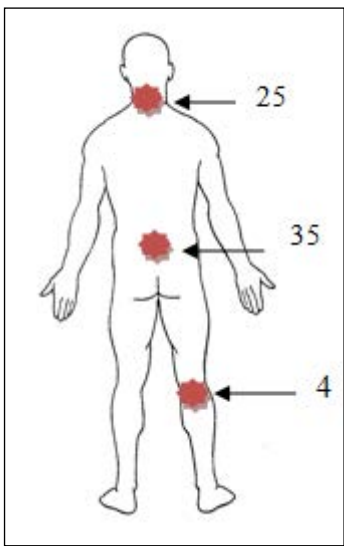


Figure 12. Illustration du calcul de la variable MAXDOUL

Dans notre exemple, notre sujet éprouve plusieurs douleurs, chacune ayant une intensité différente : nous enregistrons un score de DMS (score d'intensité = fréquence  $\times$  supportabilité) de 25 pour la nuque, un score de 35 pour le bas du dos et un score de 4 pour le genou. Dans ce cas, son score sera de 35 concernant la variable MAXDOUL, à savoir la douleur d'intensité maximum relevée.

### 3.1.1.5. VARIABLE CONTROLE

#### 3.1.1.5.1. La charge physique de travail perçue

##### OBJECTIFS

L'échelle *Perceived Physical Strain* (PPS ; Sabbath et al., 2012) a été choisie pour mesurer la pénibilité physique de l'activité professionnelle telle qu'elle est ressentie par le travailleur. Cette échelle en un seul item fait partie du catalogue de données issu des études épidémiologiques ayant cours sur la cohorte GAZEL<sup>48</sup>. Cette évaluation permet d'avoir une mesure rapide et fiable de la charge physique perçue : son taux de reproductibilité est acceptable et elle est très fortement corrélée avec les expositions aux contraintes professionnelles (comme porter de lourdes charges, rester en station debout de façon prolongée) (Sabbath et al., 2012).

Cette mesure va nous permettre de contrôler la part de variation de l'état de santé due à la pénibilité physique du travail, puisque cette dimension représente un aspect majeur du travail agricole. Ainsi nous pourrons connaître le poids des ressources dans la prédiction de la santé en contrôlant l'effet de l'usure liée à la pénibilité physique.

##### CARACTERISTIQUES ET DESCRIPTION

Cette échelle est composée d'un item unique. La réponse se fait sur une échelle de Likert en huit points allant de 1 = Pas du tout fatigant à 8 = Très fatigant. Le score peut donc varier de 1 à 8. Plus le score est élevé et plus le répondant considère subir une forte charge physique dans son travail. La consigne présentée était la suivante : « *Pour la question suivante, entourez le chiffre qui correspond à votre sentiment. Trouvez-vous que votre travail est physiquement fatigant ?* ».

### 3.1.2. Questionnaire pour l'étude longitudinale (T2)

Cette phase longitudinale répondait à la volonté d'étudier l'évolution de la santé au cours du temps, ainsi que l'impact des ressources sur le changement du niveau de santé ressenti sur le long terme. Pour cela, nous avons exploré à la fois les thèmes de l'évaluation de la santé psychologique perçue (à la fois le bien-être et le mal-être), de la santé physique, ainsi que les aspects relatifs aux différents profils socio-démographiques et professionnels. Ce questionnaire était identique à celui du T1, à l'exception de deux points : les questions

---

<sup>48</sup> La cohorte GAZEL est une cohorte de 20 000 travailleurs d'EDF-GDF mise en place par l'INSERM en 1989. Grâce à une évaluation annuelle, cette cohorte permet de collecter un nombre important de données épidémiologiques ayant trait à la santé mais aussi au domaine professionnel.

sur l'orientation de production de la structure agricole ont été plus détaillées, et l'échelle COR-E évaluant les ressources disponibles a été supprimée.

Le questionnaire ayant été jugé un peu long et difficile à remplir notamment en ce qui concerne l'échelle des ressources, il a été choisi de ne pas la réintroduire dans le second questionnaire pour ne pas démotiver les éventuels participants. Les difficultés pour obtenir un nombre suffisant de réponses en T1 nous ont fait privilégier une approche plus économique en termes de matériel pour obtenir un taux de retour suffisant pour constituer une étude longitudinale. Le tableau 9 suivant récapitule les variables qui composent cette recherche.

Tableau 9. Récapitulatif des variables utilisées, de leur cohérence interne et de la période de passation

Variables		Alphas de Cronbach	Mesure à T1	Mesure à T2
<b>Variables sociodémographiques</b>	<b>Questions socio-démographiques</b>	-	•	•
<b>Ressources</b>	<b>Disponibilité des ressources</b>	-	•	
	<b>Bonheur</b>	-	•	•
<b>Bien-être</b>	<b>Évaluation de la santé globale perçue</b>	<b>0,93</b>	•	•
	<b>Satisfaction de vie</b>	<b>0,87</b>	•	•
	<b>Vigueur</b>	<b>0,91</b>	•	•
	<b>Stress perçu</b>	-	•	•
<b>Mal-être</b>	<b>Épuisement professionnel</b>	<b>0,93</b>	•	•
	<b>Douleurs Musculosquelettiques</b>	-	•	•
<b>Charge physique</b>	<b>Charge physique de travail perçue</b>	-	•	•



## Chapitre 6. Analyse du bien-être et du mal-être des participants à T1

---

Dans ce chapitre, nous allons tout d'abord explorer les données recueillies parmi les participants à l'enquête transversale (T1). Il s'agira dans un premier temps de présenter les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des sujets, ainsi que leur état de santé. Puis dans un second temps, nous éprouverons l'hypothèse d'une variable de santé multidimensionnelle qui serait composée d'une part des échelles de bien-être et d'autre part des échelles de mal-être.

### 1. Analyse descriptive du profil des participants à l'étude transversale

Le tableau 10 récapitule les différentes caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des participants à T1.

Notre échantillon se compose donc de 208 agriculteurs, âgés en moyenne de 43 ans ( $\sigma = 11,3$ ). La répartition concernant le genre n'est pas équilibrée : ce sont majoritairement des hommes (75,5% contre 24,5% de femmes). 72,6% des participants sont en couple, 46,4% n'ont pas d'enfant, 12,1% ont un seul enfant, 41,5% en ont deux ou plus. Concernant le niveau d'étude, environ un tiers de l'échantillon possède un niveau inférieur au Baccalauréat (36,1 %), environ un tiers possède un niveau équivalent au Baccalauréat (32,7%), et enfin environ un tiers a un niveau d'études supérieures (31,2%).

Pour ce qui est de la disparité géographique, la représentation des trois départements est quasiment identique (33,2% pour la Meurthe-et-Moselle ainsi que pour les Vosges, et 33,7% pour la Moselle).

Concernant le statut professionnel, les chefs d'exploitations sont plus largement représentés (61,5% contre 38,5% de salariés). 60,9% travaillent dans une structure qui compte d'autres associés contre 39,1% des agriculteurs qui sont seuls chefs d'exploitation.

En ce qui concerne les salariés interrogés, ils ont majoritairement un contrat de travail de type CDI (87,7%).

Pour ce qui est de l'ancienneté, la moitié des agriculteurs exercent ce métier depuis au moins 16 années ( $Med = 16,0$  ;  $Q1 = 8,0$  ;  $Q3 = 30,0$ ). Globalement, pour ce qui est de l'ancienneté dans la profession celle-ci est liée avec le nombre d'années passées sur l'exploitation actuelle ( $Med = 17,0$  ;  $Q1 = 7,0$  ;  $Q3 = 28,0$  ;  $r = 0,87$ ,  $p < 0,001$ ).

L'orientation des exploitations où travaillent les sujets interrogés est principalement tournée vers la polyculture/élevage (76,1%), un type de production mixte comprenant à la fois la culture des céréales et l'élevage bovin. Ce type de production mixte fait partie des trois grandes catégories majoritairement présentes en région Lorraine (90% des exploitations), avec les productions centrées sur la culture de céréales et celles orientées vers l'élevage bovin lait (Agreste Lorraine, 2011).



Tableau 10. Caractéristiques des participants à l'étude transversale (T1)

Variables	Total (N =208)
<b>Sexe</b>	
Hommes	75,5% (157/208)
Femmes	24,5% (51/208)
<b>Age</b>	
	$M = 42,4$ ans / $\sigma = 11,3$ [21,0 ; 64,0]
<b>Situation familiale</b>	
Célibataire	24% (50/208)
Marié/Pacsé/Vivant en couple	72,6% (151/208)
Divorcé	2,9% (6/208)
Veuf	0,5% (1/208)
<b>Nombre d'enfants</b>	
Aucun	46,4% (96/207)
1	12,1% (25/207)
2	23,7% (49/207)
3	13,0% (27/207)
4	4,8% (10/207)
	<i>Données manquantes 1/208</i>
<b>Résidence (par département)</b>	
Meurthe-et-Moselle	33,2% (69/208)
Moselle	33,7% (70/208)
Vosges	33,2% (69/208)
<b>Diplôme</b>	
Aucun	0,5% (1/199)
CEP/BEPC	8% (16/199)
BEP/CAP	27,6% (55/199)
BAC	32,7% (65/199)
Supérieur au Bac	31,2% (62/199)
	<i>Données manquantes 9/208</i>
<b>Statut professionnel</b>	
<b>Exploitant</b>	<b>61,5% (128/208)</b>
- individuel	39,1% (50/128)
- en association	60,9% (78/128)
<b>Salarié</b>	<b>38,5% (80/208)</b>
CDI	87,7% (71/80)
CDD	12,3% (9/80)
<b>Ancienneté professionnelle (dans le métier)</b>	
	$Med = 16,0$ ans / $Q1 = 8,0$ ; $Q3 = 30,0$ [1,0 ; 49,0]
	<i>Données manquantes 2/208</i>
<b>Activité principale de l'exploitation</b>	
<b>Cultures</b>	<b>11,2% (23/205)</b>
<b>Elevage Bovin</b>	<b>12,7% (26/205)</b>
- Lait	53,8% (14/26)
- Viande	23,1% (6/26)
- Mixte	23,1% (6/26)
<b>Cultures/Elevage</b>	<b>76,1% (156/205)</b>
	<i>Données manquantes 3/208</i>
<b>Taille de l'exploitation (en hectares)</b>	
	$Med = 190,0$ Ha / $Q1 = 137,75$ ; $Q3 = 265,25$ [20,0 ; 970,0]
	<i>Données manquantes 6/208</i>

## 2. Objectifs

En créant notre recherche, nous avons fait l'hypothèse que la santé pouvait être une variable bidimensionnelle, composée d'une part du bien-être et d'autre part du mal-être. Nous allons donc tester cette hypothèse en analysant la variable Santé à travers les différents indicateurs du bien-être et du mal-être pour observer si leur répartition suit une structure en deux facteurs.

## 3. Matériel

Le matériel utilisé ici est relatif aux échelles mesurées à T1 relative au bien-être : l'état de santé perçu, le bonheur (*l'indice de bonheur* de Fordyce, 1988), la vigueur (la *Shirom Melamed Vigor Measure* de Shirom, 2003), et la satisfaction de vie (la *Satisfaction With Life Scale* de Diener, 1985) ; et au mal-être : l'épuisement professionnel (la *Shirom Melamed Burnout Measure* de Shirom & Melamed, 2006), les douleurs musculosquelettiques (*Echelle des Douleurs Musculosquelettiques Perçues* de Lanfranchi & Duveau, 2003), le stress professionnel (*Echelle Visuo-Analogique de stress* de Chamoux, Paris, Merle, & Regeard, 2000). Pour le descriptif de chaque échelle, nous renvoyons le lecteur à la partie méthodologie (chapitre 5).

## 4. Méthode

Les analyses ont été conduites avec le logiciel SPSS version 17.

Nous avons d'abord effectué des analyses descriptives concernant les scores des sujets aux échelles de bien-être et de mal-être. Puis nous avons procédé à des corrélations bivariées entre les échelles pour étudier leurs relations. Enfin, nous avons effectué une analyse en composantes principales (ACP) sur les indicateurs de bien-être et de mal-être en utilisant les scores moyens obtenus sur leurs échelles respectives (hormis les DMS pour lequel nous avons utilisé le score maximum d'intensité de douleur déclarée « Maxdoul »).

Les données manquantes ont été remplacées par la moyenne de l'ensemble des réponses des sujets à l'item concerné.

## 5. Résultats

### 5.1. Résultats descriptifs des scores de mal-être et de bien-être

#### 5.1.1. Résultats descriptifs des scores de mal-être

Tableau 11. Statistiques descriptives du mal-être

	Mal-être		
	DMS (Maxdoul)	Burnout	Stress
<b>Effectif</b>	208	208	208
<b>Min – Max</b>	1,00 - 49,00	1,07 - 6,14	0 - 100
<b>1er Quartile</b>	16,00	2,38	30,00
<b>Médiane</b>	22,50	3,00	52,00
<b>3e Quartile</b>	30,00	3,77	72,00
<b>Moyenne</b>	23,54	3,09	50,97
<b>Écart-type</b>	11,28	1,02	26,93
<b>Seuils de mal-être<sup>49</sup></b>	$\geq 30,00$ <sup>50</sup>	$\geq 4,00$ <sup>51</sup>	$\geq 70,00$ <sup>52</sup>
<b>Part de sujets ayant un score supérieur ou égal au seuil de mal-être (en %)</b>	33,10%	20,20%	28,40%

Le tableau 11 présente les scores obtenus pour les échelles de mal-être.

Au regard des critères d'interprétation en termes de seuils, il apparaît que 8,17% des agriculteurs ( $N = 17$ ) de notre échantillon subissent un état de mal-être caractérisé par la présence conjuguée de stress, d'épuisement professionnel et de douleurs musculosquelettiques. 15,38% ( $N = 32$ ) des participants ont un seuil de mal-être pour deux

<sup>49</sup> Ces seuils ont été établis par nous-mêmes afin de permettre d'avoir une lecture plus facile des scores de chaque échelle, et ce dans une optique purement descriptive, ils ne seront pas repris par la suite.

<sup>50</sup> Cette valeur seuil a été établie à partir de la codification qui correspond à une douleur très forte, avec une fréquence importante (cf tableau 12). Pour être plus précis il s'agit d'une douleur dont l'intensité correspond à la multiplication d'un score de 5 en fréquence (douleur « souvent présente ») et de 6 en supportabilité (« très difficilement supportable »), ou l'inverse à savoir un score de 6 en fréquence (« très souvent présente ») et de 5 en supportabilité (« difficilement supportable ») (cf chapitre 5 « Méthodologie », partie 3.1.1.4.3. pour plus de détails sur le score d'intensité en général).

<sup>51</sup> Pour l'explication de cette note seuil, le lecteur pourra se référer au chapitre 5 « Méthodologie », partie 3.1.1.4.2.

<sup>52</sup> Comme pour la note précédente, le lecteur pourra se référer aux informations du chapitre 5 « Méthodologie » partie 3.1.1.4.1.

de ces échelles, et 24,48% ( $N = 53$ ) pour une seule de ces échelles. Enfin 50,96% ( $N = 106$ ) des agriculteurs semblent ne connaître aucun signe de mal-être sur l'ensemble de ces variables.

Plus précisément, il est à noter que la douleur musculosquelettique déclarée comme importante (score  $\geq 30,00$ ) touche environ un tiers de cet échantillon (33,10%). Pour le stress au travail, il semble en effet que la moitié de notre échantillon ressent un état de stress moyen à élevé ( $Med = 52,00$  ;  $Q3 = 72,00$ ), et un peu plus d'un quart (28,40%) sont dans un état de stress élevé. En revanche, un état d'épuisement professionnel caractérisé touche une moindre, mais néanmoins importante proportion de sujets puisqu'il concerne 20,20% des participants.

Maintenant que nous avons présenté les résultats en termes de scores pour les échelles de mal-être, il semble intéressant de regarder de plus près les résultats pour l'échelle DMS, notamment concernant la localisation de la douleur physique chez les participants.

Pour rendre plus lisibles les scores d'intensité de douleur, une codification par couleur a été établie pour classer les scores selon leur niveau de douleur (Bernez et al., 2013 ; Bernez & Raveane, 2009), ceci afin d'aider à décrire la note des sujets (cf tableau 12).

Tableau 12. Catégorisation des scores d'intensité de douleur par couleur pour aider à l'interprétation

Douleur absente, voir très faible	Douleur intermittente mais qui peut être insupportable	Douleur très forte, ou bien une fréquence importante avec une intensité supportable	Douleur très forte avec une fréquence très importante
[1/2/3/4/5/6/7/8/9]	[10/12/14/15/16]	[18/20/21/24/25/28]	[30/35/36/42/49]

Source : Adapté de Bernez et Raveane (2009).

La figure 13 suivante illustre l'intensité de douleur enregistrée pour chaque partie du corps ainsi que les zones les plus douloureuses.

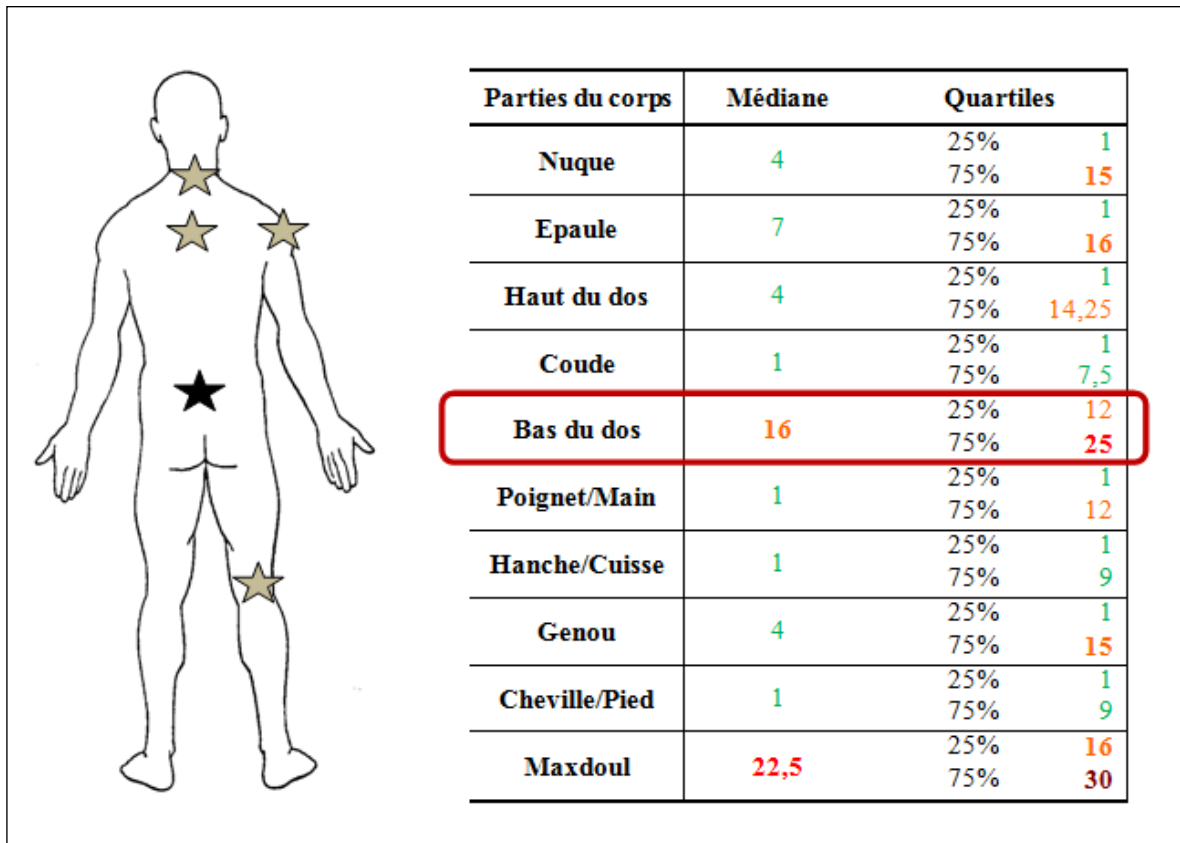


Figure 13. Illustration des zones du corps les plus douloureuses et présentation des scores médians (et des quartiles) d'intensité de douleur.

La figure 13 nous indique l'intensité médiane de douleur ressentie en fonction de chaque partie du corps. Parmi les parties du corps les plus douloureuses, nous retrouvons :

(1) en première position le bas du dos ( $Med = 16,00$ ), dont l'intensité médiane révèle une douleur intermittente mais qui peut être insupportable. Un quart des sujets rapportent au moins une intensité correspondant à une douleur très forte ou une intensité supportable mais avec une fréquence importante. Il faut aussi relever que 57% des sujets identifient cette zone comme la plus douloureuse en intensité (Maxdoul) ;

(2) puis en second les épaules ( $Med = 7,00$ ) pour lesquelles la douleur reste très faible. Néanmoins, cette partie du corps possède l'intensité la plus douloureuse pour 22% des sujets (Maxdoul) ;

(3) enfin la nuque ( $Med = 4,00$ ), les genoux ( $Med = 4,00$ ) et le haut du dos ( $Med = 4,00$ ) sont des zones où l'intensité de douleur reste aussi globalement très faible. Elles correspondent au Maxdoul pour 15% des sujets en ce qui concerne la nuque, 20% pour les genoux, et 16% pour le haut du dos.

À première vue, si notre intérêt se porte sur ces zones isolément les unes des autres, la douleur paraît présente mais relativement supportable (hormis pour le bas du dos), mais si le corps est pris dans sa globalité alors il faut souligner que ces douleurs et leur intensité

se cumulent entre elles. En effet, la plupart des sujets (92,3%) déclarent ressentir de la douleur sur plus d'une zone de leur corps (cf figure 14), et seulement 1,90% ne possèdent aucune douleur. À l'extrême, nous remarquons que pour 17,80% des sujets toutes les parties du corps interrogées sont douloureuses ! C'est donc bien le cumul de la douleur qui est important et pertinent pour rendre compte de la souffrance ressentie.

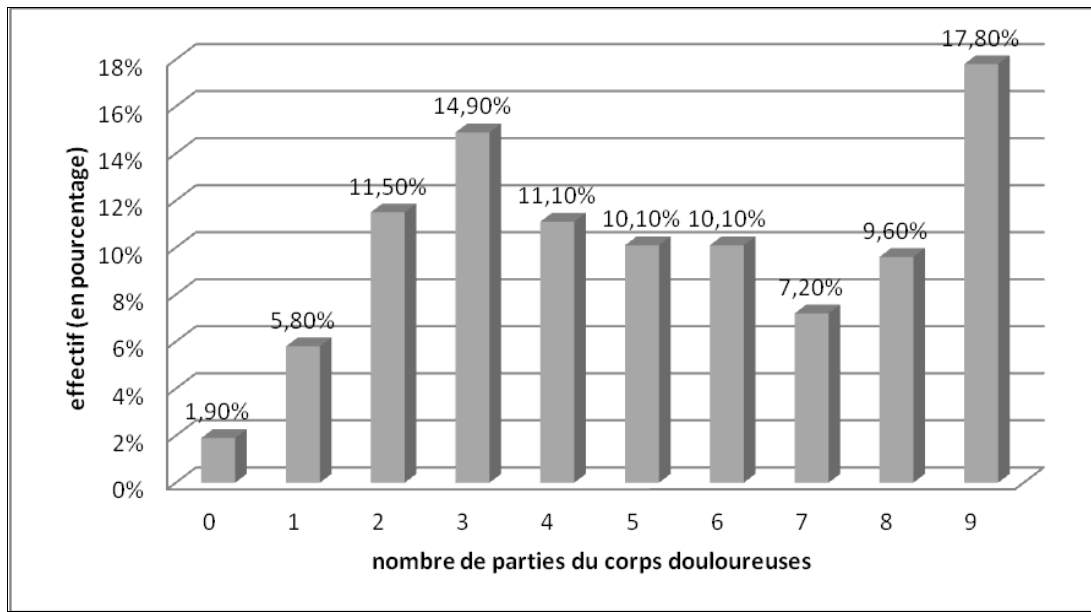


Figure 14. Nombre de parties du corps déclarées comme douloureuses par les participants (en pourcentage).

## 4.1.2. Résultats descriptifs des scores de bien-être

Tableau 13. Statistiques descriptives du bien-être

	Bien-être			
	Bonheur	Satisfaction	Vigueur	État de santé perçu
<b>Effectif</b>	208	208	208	208
<b>Min – Max</b>	5,00 - 92,50	1,40 - 7,00	2,33 - 7,00	1,50 - 7,00
<b>1er Quartile</b>	45,00	3,80	4,33	4,00
<b>Médiane</b>	60,00	5,00	4,83	4,50
<b>3e Quartile</b>	74,37	5,80	5,33	5,00
<b>Moyenne</b>	57,35	4,67	4,81	4,47
<b>Écart-type</b>	20,35	1,27	0,78	1,05
<b>Seuils de bien-être<sup>53</sup></b>	$\geq 70,00^{54}$	$\geq 5,10$	$\geq 5,00^{55}$	$\geq 4,00^{56}$
<b>Part de sujets ayant un score supérieur ou égal au seuil de bien-être (en %)</b>	36,10%	39,40%	39,90%	79,30%

Le tableau 13 présente les scores obtenus aux échelles de bien-être. La moitié des sujets se situe dans le versant positif de l'échelle de bonheur ( $Med = 60,00$ ) et la moitié se considère comme légèrement satisfait de leur vie ( $Med = 5,00$ ). Concernant la vigueur, un peu moins de la moitié des sujets (39,40%) considère qu'elle est bonne ( $Med = 4,83$ ). La santé quant à elle est plutôt bien évaluée puisque les sujets déclarent en moyenne être en assez bonne santé ( $M = 4,47$  ;  $\sigma = 1,05$ ).

20,19% des sujets ( $N = 42$ ) sont dans un état de bien-être caractérisé par la conjugaison d'un sentiment de bonheur, de satisfaction quant à sa vie ainsi que par un état de vigueur et de bonne santé. Plus précisément, 17,31% ( $N = 36$ ) des sujets dépassent le seuil de bien-être pour trois des échelles, 21,15% ( $N = 44$ ) pour deux des échelles, 26,44%

<sup>53</sup> Ces seuils de bien-être ont été créés par nous-mêmes (hormis pour la satisfaction de vie) dans la même visée que pour les scores de mal-être, à savoir une description de la répartition des individus, et ne seront pas repris pour la suite des analyses.

<sup>54</sup> Ce seuil a été établi en considérant les intitulés des items de l'échelle. Dans celle-ci, un score de 70 équivaut à « se sentir moyennement heureux » et à « se sentir heureux 70% du temps ».

<sup>55</sup> Nous considérons qu'un individu possède une bonne vigueur lorsqu'il éprouve au minimum de façon régulière une vivacité cognitive, une énergie émotionnelle et une force physique, soit un score moyen de 5,00 qui correspond au fait d'éprouver « souvent » ces manifestations.

<sup>56</sup> Un score de bien-être équivaut ici à un score de 4,00 signifiant que le sujet considère avoir « une santé plutôt bonne ».

( $N=55$ ) pour une seule, et enfin 14,91% ( $N=31$ ) des sujets n'arrivent à ce bien-être pour aucune des échelles.

## 5.2. Analyse des facteurs de bien-être et de mal-être

L'analyse des relations entre les différentes variables de santé (tableau 14) montrent que les variables du bien-être sont fortement et positivement corrélées entre elles (coefficients de corrélation allant de 0,46 à 0,72) ce qui est aussi le cas pour les variables de mal-être (coefficients de corrélation allant de 0,44 à 0,61). Mais il apparaît aussi nettement des relations négatives moyennes à importantes entre les variables de bien-être et de mal-être (coefficients de corrélation allant de -0,35 à 0,62). Il ne semble pas y avoir une très forte indépendance entre nos variables de bien-être et de mal-être.

Tableau 14. Corrélations entre les variables de Bien-être et de Mal-être

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Bonheur</b>	1						
<b>2. État de santé</b>	0,52**	1					
<b>3. Satisfaction</b>	0,72**	0,46**	1				
<b>4. Vigueur</b>	0,53**	0,52**	0,48**	1			
<b>5. Stress</b>	-0,50**	-0,40**	-0,40**	-0,35**	1		
<b>6. Épuisement professionnel</b>	-0,62**	-0,57**	-0,49**	-0,62**	0,61**	1	
<b>7. DMS</b>	-0,42**	-0,56**	-0,41**	-0,36**	0,44**	0,51**	1

Note : \*\*  $p < 0,01$

Pour tester notre hypothèse de la santé comme variable bidimensionnelle et valider l'utilisation d'une variable de bien-être et d'une variable de mal-être, nous avons donc réalisé une première analyse factorielle en composantes principales (ACP) sans rotation et basée sur l'extraction des valeurs propres supérieures à 1.

Tout d'abord, l'indice de Kayser-Meyer-Okin (KMO) de 0,85 (supérieur au seuil de 0,70) et le test de Bartlett avec un  $p < 0,001$  nous indique que les données peuvent être factorisées. L'analyse des valeurs propres nous montrent qu'il ressort un facteur unique avec une valeur propre de 4,02 expliquant 57,37% de la variance. Les coefficients factoriels sont satisfaisants et vont de -0,69 à -0,84 pour les échelles de mal-être et de 0,73 à 0,82 pour les échelles de bien-être. La synthèse des résultats est disponible dans le tableau 15 suivant.



Tableau 15. Saturation des scores des échelles de bien-être et de mal-être après analyse en composantes principales

<b>Variable</b>	<b>Communalités</b>	<b>Coefficient factoriel</b>
<b>Stress</b>	0,48	-0,69
<b>Épuisement professionnel</b>	0,71	-0,84
<b>DMS</b>	0,47	-0,69
<b>Bonheur</b>	0,68	0,82
<b>Satisfaction</b>	0,56	0,75
<b>Vigueur</b>	0,53	0,73
<b>État de santé perçu</b>	0,58	0,76
<i>Valeur propre</i>		4,02
<i>Variance expliquée</i>		57,37%

Ces résultats montrent que les variables relatives au mal-être saturent fortement et négativement ce facteur unique de « Santé », tandis que les variables relatives au bien-être saturent fortement et positivement le facteur. Notre hypothèse est donc rejetée puisque nos données suggèrent un facteur unidimensionnel relatif à la santé, s'organisant en un pôle négatif (variables de mal-être) et un pôle positif (variables de bien-être) : plus un sujet est dans le bien-être moins il déclare de mal-être et vice-versa.

Dans les prochains chapitres, nos futures analyses prendront alors en compte ces résultats pour n'utiliser ces échelles de bien-être et de mal-être que comme un seul et unique facteur : une variable unidimensionnelle de Santé.

### **Synthèse**

Les objectifs de ce chapitre étaient d'une part de présenter les éléments relatifs à la santé de nos participants à l'étude transversale à T1, et d'autre part d'analyser les relations entre nos échelles relatives à la santé afin de tester notre hypothèse de l'existence de cette variable multidimensionnelle composée d'une part des échelles de bien-être et des échelles de mal-être.

Les résultats montrent que 8,17% des agriculteurs de notre échantillon transversal subissent un état de mal-être caractérisé par la présence simultanée de stress au travail, d'épuisement professionnel et de douleurs musculosquelettiques. Pour les autres échelles, 20,19% des agriculteurs sont dans un état de bien-être caractérisé par l'association d'un sentiment de bonheur, de satisfaction quant à leur vie, de vigueur et de bonne santé générale.

L'analyse en composantes principales va à l'encontre de notre hypothèse concernant la factorisation de notre variable de santé. En effet, celle-ci se révèle être d'une structure de type unidimensionnel ayant un versant négatif (échelles de mal-être) et un versant positif (échelles de bien-être).

# Chapitre 7. Le rôle des ressources dans la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1)<sup>57</sup>

---

## 1. Objectifs

En nous basant sur la théorie des Conservation des ressources, nous allons analyser les relations entretenues entre les différentes variables représentant ce modèle théorique. L'objectif principal est de vérifier l'applicabilité de la théorie à nos données et plus précisément de vérifier si la fluctuation des ressources (en termes de pertes, menaces et gains) permet de prédire la santé des participants à T1. Et en parallèle, nous nous attacherons à décrire plus finement quels types de ressources sont les plus associés à la santé afin de comprendre quelles ressources sont les plus importantes dans la prédiction du passage du bien-être au mal-être.

## 2. Hypothèses

En accord avec les hypothèses formulées par Hobfoll (1989, 1998), nous supposons que la santé à court-moyen terme d'un individu sera déterminée par la fluctuation des ressources qu'il possède. Plus précisément, nous émettons les hypothèses suivantes (cf figure 15) :

1/ Etude du modèle représentant l'influence des Pertes, Menaces et Gains de ressources (PMG) sur la Santé à T1 (la santé étant composée de DMS, de burnout, de stress, de santé globale perçue, de bonheur, de vigueur, et de satisfaction de vie) (modèle CORT1) :

---

<sup>57</sup> Une partie de ce chapitre a donné lieu à des analyses qui ont été présentées lors du 18<sup>ème</sup> Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française (AIPTLF) en août 2014, et a donné à la publication des actes suivants :

Mabire, C., Lanfranchi, J.B., & Tarquinio, C. (2014). Le malheur est dans le pré : impact de la fluctuation des ressources psychosociales sur l'épuisement professionnel et les douleurs musculosquelettiques chez les agriculteurs. In V. Majer, P. Salengros, A. Di Fabio, & C. Lemoine (Eds.), *Facteurs de la santé au travail : Du mal-être au bien-être* (pp.7-18). Paris, France : L'Harmattan.

H1 : l'influence délétère des pertes dans la théorie COR nous fait penser que plus les Pertes des agriculteurs sont importantes et plus leur Santé est dégradée ;

H2 : de la même manière plus les Menaces de pertes sont considérables et plus leur Santé est détériorée ;

H3 : à l'inverse, les gains engendrent généralement des effets bénéfiques pour la santé, c'est pourquoi nous faisons l'hypothèse que plus les Gains de ressources des agriculteurs sont importants et plus leur Santé est améliorée ;

H4 : au regard de l'hypothèse de primauté des pertes (Hobfoll, 1989, 1998) qui met en avant un plus grand impact des pertes de ressources sur la santé par rapport aux gains, nous supposons que les Pertes ont une relation plus forte avec la Santé des agriculteurs que les Gains avec cette dernière.

2/ Etude du modèle précédent associé aux interactions entre les Pertes et les Gains (PxG) et entre les Menaces et les Gains (MxG) (modèle CORT1B) :

H5 : on s'attend à un effet d'interaction entre les Pertes et les Gains. En effet, la théorie COR stipule que les Gains amortissent l'influence négative des Pertes de ressources des agriculteurs sur leur Santé.

H6 : Même si cela n'est pas stipulé dans la théorie COR, nous faisons l'hypothèse d'une interaction entre les Gains et les Menaces. Dans la même optique que H5, les Gains peuvent modérer à la baisse l'impact délétère du sentiment de Menace de pertes de ressources sur le niveau de Santé des agriculteurs.

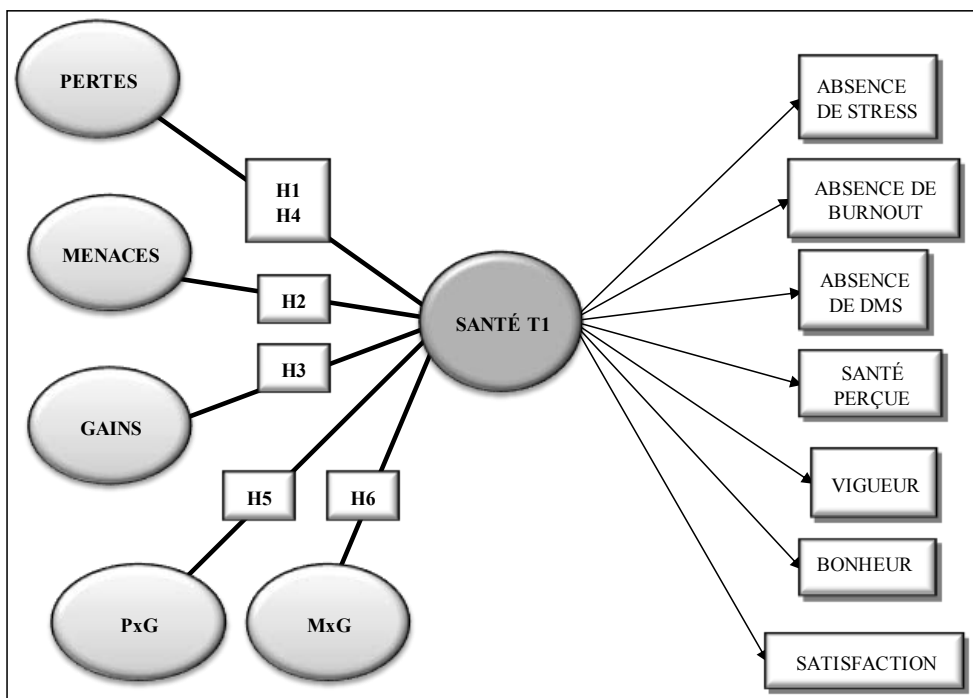


Figure 15. Représentation schématique des hypothèses des modèles CORT1 et CORT1B

### 3. Matériel

Le matériel utilisé pour observer la fluctuation des ressources est l'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993). Pour ces analyses nous avons pris les scores pour chaque ressource à la fois pour les Pertes, les Menaces et les Gains (soit 75 ressources fois trois).

En ce qui concerne la santé, nous avons utilisées les échelles relatives à la santé mesurées à T1 : l'état de santé perçu, le bonheur (*l'indice de bonheur* de Fordyce, 1988), la vigueur (la *Shirom Melamed Vigor Measure* de Shirom, 2003), la satisfaction de vie (la *Satisfaction With Life Scale* de Diener, 1985) ; l'épuisement professionnel (la *Shirom Melamed Burnout Measure* de Shirom & Melamed, 2006), les douleurs musculosquelettiques (*Echelle des Douleurs Musculosquelettiques Perçues* de Lanfranchi & Duveau, 2003) et le stress professionnel (*Echelle Visuo-Analogique de stress* de Chamoux, Paris, Merle, & Regeard, 2000). Pour le descriptif détaillé de chaque échelle, nous renvoyons le lecteur à la partie méthodologie (cf chapitre 5).

Pour les échelles qui étaient auparavant relatives au mal-être (à savoir celles relatives au stress, au burnout et aux DMS), nous les avons transformées en scores positifs pour qu'elles puissent exprimer une seule variable unipolaire de Santé au côté des échelles de bien-être. Pour cela, nous avons renversé les scores moyens des sujets aux échelles de stress et de burnout, et elles ont été renommées « absence de stress » et « absence de burnout ». Dans le cas de l'échelle de DMS, n'avons pas travaillé avec le score moyen mais avec le score Maxdoul (score maximum d'intensité de douleur déclarée indépendamment de la zone corporelle touchée), que nous avons aussi renversé et nous l'avons renommé « absence de DMS ».

## 4. Méthode

### 4.1. L'approche *Partial Least Square*

Nous avons eu recours à l'approche par modélisation PLS<sup>58</sup> (*Partial Least Square Path Modeling* ; Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005) afin de construire un modèle d'équations structurelles permettant d'étudier les relations entre les Pertes, Menaces et

---

<sup>58</sup> Pour une présentation détaillée de l'approche PLS-PM se reporter à l'annexe 10.

Gains de ressources et la Santé à T1. Pour cela, nous avons travaillé avec le logiciel XLSTAT version 2012-4.03.

Plus précisément, cette méthode repose sur les moindres carré partiels, et sert à analyser les liens de prédiction entre des variables latentes exogènes et endogènes, au sein d'un système de variables construit *a priori* par l'investigateur, en réalisant une modélisation des données grâce à une suite de régression simples et multiples, au sein d'un algorithme itératif (algorithme PLS) (Costantini-Tramoni, Lanfranchi, & Lancelot, 2010).

Dans ce cadre, à l'intérieur d'un modèle, une Variable Latente (VL) correspond à une variable inobservable, à un construit qui ne peut être directement mesuré. Puisqu'elle est inconnue, la VL est donc estimée, décrite indirectement à travers un bloc de données observables nommées Variables Manifestes (VM) ou indicateurs, qui sont des données directement recueillies empiriquement (Jakobowicz, 2007). Cette méthode repose sur la maximisation de la variance expliquée de chaque bloc de VM par les VL auxquelles ils sont reliés, et ce en prenant en considération les relations entre les VL du modèle.

Deux types principaux de relations sont possibles entre les VL et les VM dans un modèle : une relation de type réflectif dans laquelle chaque VM est reliée à sa VL par une régression simple (technique de l'Analyse en Composantes Principales - ACP), chaque VM représente l'influence de sa VL, et une relation de type formatif où la VL est construite à partir de l'ensemble de ses VM par régression multiple, elle est le produit de l'agrégation de ses indicateurs.

## **4.2. Un choix adapté à nos variables**

Notre choix s'est porté sur cette méthode car elle correspond davantage à notre analyse qui vise la prédiction et l'étude du développement des liens entre les variables, l'approche de notre modèle ne se situe pas fondamentalement dans une logique confirmatoire et explicative. De plus, la modélisation PLS est entièrement adaptée à notre situation car elle permet d'étudier un grand nombre de variables, elle reste robuste même au regard d'un échantillon de sujets restreint.

En outre, notre analyse a pour objectif de repérer les types de ressources qui ont le plus d'impact dans au sein du processus de Pertes, Menaces ou Gains, autrement dit d'identifier les ressources qui sont le plus perdues, menacées ou gagnées dans ce modèle de prédiction de la santé. Pour cela, la modélisation PLS s'avère être une méthode pertinente car elle autorise la création de variables formatives. Plutôt que de travailler avec des scores globaux de PMG, nous pouvons créer des VL de Pertes, Menaces et de Gains qui seront chacune constituée de 75 ressources, et ainsi il est possible d'étudier la

contribution de chacune des ressources à leur VL avec la notion de pondération. Ces VL formatives sont d'autant plus adaptées que les ressources ne sont pas nécessairement corrélées entre elles, la modification de l'état d'une ressource n'entraîne pas nécessairement la modification des autres ressources de cette même variable latente. Ainsi les variables latentes PMG représente des agrégats de ressources plus ou moins influentes sur la Santé.

### **4.3. L'utilisation de scores factoriels dans la modélisation**

Enfin, cette méthode fournit des scores factoriels pour chaque VL, il est donc possible d'utiliser les scores factoriels de chaque sujet pour toutes les VL, ce qui est utile dans le cas de création de variables d'interaction. Dans notre modèle CORT1B, pour pouvoir étudier l'effet modérateur des Gains sur l'influence négative des Pertes (H5) et des Menaces de pertes sur la Santé (H6), il suffit d'extraire les scores des VL pour estimer des variables d'interaction entre variables latentes.

C'est pourquoi pour analyser l'influence des interactions Pertes\*Gains et Menaces de pertes\*Gains par rapport au premier modèle CORT1, nous conserverons les scores factoriels de chaque VL (Pertes, Menaces de Pertes, Gains de ressources et Santé) obtenus dans ce premier modèle CORT1 et il suffira d'introduire uniquement les deux nouvelles variables d'interactions PxG et MxG.

Pour créer ces variables d'interactions, il s'agit de multiplier les scores associés à la VL endogène et ceux de la VL modératrice, nous obtenons alors le produit des scores factoriels des Pertes et des Gains, ce qui représente les nouvelles valeurs associées à la nouvelle variable d'interaction PxG. La procédure est la même pour la variable d'interaction MxG, cette fois ce sont les scores des Menaces qui sont multipliés par les scores des Gains.

## 5. Résultats

Nous allons tout d'abord présenter quelques éléments relatifs à la description des ressources et de leur fluctuation, puis nous présenterons et détaillerons le modèle structural des relations entre les variables étudiées.

### 5.1. Résultats descriptifs

#### 5.1.1. Répartition des catégories de ressources selon les Pertes, Menaces et Gains

La répartition des réponses entre Pertes, Menaces de pertes et Gains de ressources est relativement identique : autour d'un tiers pour chaque processus de changement. En effet, les pertes représentent 34,99% des réponses de changement, les menaces 31,34% et enfin les gains 33,67%.

Tableau 16. Fréquence des Pertes, Menaces de pertes et Gains déclarés selon les quatre types de ressources (en %)

Ressources	Pertes	Menaces	Gains	Total
<b>Matérielles (M)</b>	5,06%	4,71%	14,23%	8,04%
<b>Conditions sociales (CS)</b>	29,14%	29,71%	37,02%	31,97%
<b>Personnelles (P)</b>	30,89%	35,00%	31,36%	32,33%
<b>Énergétiques (E)</b>	34,91%	30,58%	17,40%	27,66%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%
<i>Effectif total</i>	<i>1541</i>	<i>1380</i>	<i>1483</i>	<i>4404</i>

Le tableau 16 montre que ce sont surtout les ressources personnelles et de conditions sociales qui ont évolué (64,31% de l'ensemble des changements). Par contre, les ressources matérielles sont perçues comme variant globalement peu (8,04% des réponses de changement). Le croisement des quatre types de ressources avec ces trois types de changement montre que la distribution des Gains de ressources est significativement différente de celles des Pertes et des Menaces ( $\chi(6) = 219,09$  ;  $p < 0,001$ ). Plus précisément, les ressources matérielles sont plus souvent gagnées que perdues ou menacées, de même pour les ressources en termes de conditions sociales. À l'inverse, les ressources énergétiques sont plus souvent menacées et perdues que gagnées.



### 5.1.2. Analyse des items de ressources les plus déclarés comme perdus, menacés et gagnés : Top 15

❖ Analyse des Pertes de ressources :

Le tableau 17 suivant présente les 16 ressources qui ont été le plus déclarées comme perdues par notre échantillon.

Tableau 17. Classement des 16 ressources ayant été les plus perdues par les répondants au cours des six derniers mois

Type de ressources	Ressources	% de personnes ayant déclarées la perte de ressource
E	Temps de sommeil	32,21
P	Sentiment d'avoir une vie paisible	23,56
E	Disposer de suffisamment d'argent	22,12
E	Santé personnelle	21,63
E	Résistance, endurance face à l'adversité	20,19
E	Avoir des revenus suffisants	20,19
E	Avoir du temps libre	19,71
P	Tendance à l'optimisme	19,23
E	Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras	19,23
CS	Temps passé avec des êtres aimés	18,27
E	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	17,79
P	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	17,79
CS	Stabilité financière	17,31
P	Espoir	16,35
E	Avoir un quotidien stimulant	16,35
CS	Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	16,35

Note. E = ressource énergétique ; P = ressource personnelle ; CS = ressource de condition sociale.

Ce sont essentiellement des ressources énergétiques qui apparaissent (9 sur 16). Or, ces ressources sont importantes pour faire face aux difficultés, elles constituent généralement un socle de protection. Ce sont des ressources relais qui servent à l'investissement afin de pouvoir acquérir d'autres ressources. Nous observons aussi des pertes relatives au temps en dehors du travail en termes de vie sociale et de récupération, et aux aspects financiers (fond de roulement, déficit de l'activité). Par ailleurs, nous observons aussi 4 pertes relatives aux caractéristiques personnelles qui dénotent des difficultés motivationnelles, pour continuer à avoir confiance en ses capacités et en l'avenir. Enfin le manque de reconnaissance de son travail apparaît en quinzième position.

❖ Analyse des Menaces de pertes

Les 15 ressources qui ont été le plus déclarées comme menacées de pertes par notre échantillon ont été répertoriées dans le tableau 18 suivant.

Tableau 18. Classement des 15 ressources ayant été les plus menacées de pertes par les répondants au cours des six derniers mois

Type de ressources	Ressources	% de personnes ayant déclarées cette ressource menacée
E	Avoir des revenus suffisants	23,08
E	Sécurité financière pour la retraite	22,60
E	Disposer de suffisamment d'argent	21,63
P	Espoir	21,15
CS	Stabilité financière	21,15
P	Sentiment d'accomplir mes buts	17,79
P	Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	17,79
E	Résistance, endurance face à l'adversité	17,31
P	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	17,31
P	Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	17,31
P	Sentiment de réussite	16,83
E	Santé personnelle	16,83
E	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	15,87
P	Sentiment d'avoir une vie paisible	15,38
E	Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras	14,42

Note. E = ressource énergétique ; P = ressource personnelle ; CS = ressource de condition sociale.

Nous retrouvons certaines ressources communes aux pertes déclarées. En majorité et à part égale (7 sur 15 pour chacune), les ressources les plus menacées sont des ressources personnelles et des ressources énergétiques. Pour ces dernières, il ressort que ce sont essentiellement les aspects financiers qui sont le plus touchés (*ex.* : « *avoir des revenus suffisants* », « *disposer de suffisamment d'argent* ») mais aussi les éléments de résistance physique et morale face aux difficultés. En regardant plus précisément les ressources personnelles, nous avons principalement des menaces qui concernent le sentiment de « *contrôle sur sa vie* », d'être perdu, de ne pas savoir où l'on va, il y a aussi une menace de la confiance en ses capacités de réussite, et l'augmentation des doutes sur sa capacité à s'autoréguler vers les buts fixés. Elles font d'ailleurs partie des ressources qui n'étaient pas présentes dans les pertes.

Alors que « *le temps de sommeil* » et « *le sentiment d'avoir une vie paisible* » étaient les premiers éléments cités dans les pertes, le premier a disparu et le second se retrouve dans les derniers. Les éléments de résistance « *la santé personnelle* », « *la résistance, endurance face à l'adversité* » sont aussi moins importants que dans les pertes.

Ici ce sont essentiellement les aspects financiers qui sont les plus menacés (ex. : « avoir des revenus suffisants », « disposer de suffisamment d'argent », « stabilité financière ») alors qu'ils étaient plus éparpillés et moins déclarés dans les pertes, et la notion d'assurance pécuniaire future (« sécurité financière pour ma retraite ») fait son entrée.

❖ Analyse des gains de ressources

Le tableau 19 ci-dessous présente les 16 ressources qui ont été le plus déclarées comme gagnées par notre échantillon.

Tableau 19. Classement des 16 ressources ayant été les plus gagnées par les répondants au cours des six derniers mois

Type de ressources	Ressources	% de personnes ayant déclarées le gain de cette ressource
P	Sentiments que mes succès futurs dépendent de moi	20,67
CS	Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail	19,71
CS	Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	18,27
M	Outils / instruments nécessaires à mon travail	18,27
P	Capacité à organiser mes activités	17,31
P	Sentiment d'accomplir mes buts	15,38
P	Être fier(e) de moi,	14,90
M	Avoir un logement qui convient à mes besoins	14,90
P	Sens de l'engagement	14,90
M	Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien	14,42
E	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	14,42
E	Posséder des avantages financiers (propriétés, actions...)	14,42
P	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	13,94
CS	Bonnes relations avec mes enfants,	13,46
CS	Temps passé avec des êtres aimés	13,46
P	Sentiment d'être indépendant	13,46

Note. E = ressource énergétique ; P = ressource personnelle ; CS = ressource de condition sociale ; M = ressource matérielle.

Ici le type de ressource gagné est beaucoup plus hétérogène et 13 des 16 ressources ne sont jamais apparues dans le top des pertes et des menaces. Seul « le sentiment d'accomplir mes buts » était retrouvé dans le top des menaces, et « avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus », « avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets » étaient communs aux menaces et aux pertes.

Pour la répartition, nous constatons encore la présence pour moitié des ressources personnelles (7 sur 16) relatives au gain d'estime de soi (« être fier(e) de moi », « sens de l'engagement ») et de confiance en ses capacités de réalisation (ex. : « sentiment que mes

*succès futurs dépendent de moi* », « *capacités à organiser mes activités* », « *avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets* », « *sentiment d'accomplir mes buts* »), et aussi relatives au gain d'autonomie (« *sentiment d'être indépendant* ») Puis apparaissent les gains de ressources liées aux conditions sociales (4 sur 16) qui étaient moins présentes dans les pertes (3 sur 16) et les menaces (1 sur 16). Ce sont essentiellement des gains qui sont associés aux compétences professionnelles mais aussi et surtout au soutien affectif, notamment familial, qui ressortent (« *progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail* », « *se sentir proche d'un ou des membres de ma famille* », « *bonnes relations avec mes enfants* », « *temps passé avec des êtres aimés* »). Les ressources matérielles (3 sur 7) n'apparaissent jamais dans les pertes ou les menaces. Ici, elles ont trait au logement et aux gains d'appareils techniques pour le travail et la sphère privée (« *outils/instruments nécessaires à mon travail* », « *avoir un logement qui correspond à mes besoins* », « *posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien* »). À l'inverse, nous observons peu de ressources énergétiques (2 sur 16) mais celles-ci sont encore une fois relatives à l'aspect financier (« *avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus* », « *posséder des avantages financiers* »), alors que ce type de ressources était plus présent dans les pertes et prédominant dans les menaces.

Ces résultats, bien qu'informatifs, sont à considérer avec modération. En effet, bien que nous nous intéressions aux processus de changement des ressources, les pertes, menaces et gains sont peu déclarés par rapport à la catégorie « pas de changement » (28,22% des réponses contre 62,05%, le reste correspondant à la catégorie « non concerné »). Ainsi, lorsque nous identifions une ressource comme fréquemment utilisée dans ces résultats, il faut tout de même retenir que cela correspond à une réalité où entre 32,21% et 20,67% des répondants (au maximum) l'ont déclarée comme ayant fluctué.

Tableau 20. Répartition des scores totaux de pertes, de menaces et de gains de ressources déclarés par les participants

Répartition	Pertes	Menaces	Gains
1 <sup>er</sup> quartile	1,00	1,00	0,00
Médiane	5,00	4,00	4,00
3 <sup>ème</sup> quartile	11,00	11,00	11,00

Effectivement, il apparaît au niveau de la répartition des scores totaux de pertes, menaces, et gains de ressources, que la moitié des participants déclare moins de six ressources perdues, ou moins de cinq ressources menacées de pertes, ou moins de cinq ressources gagnées au cours des six derniers mois (sur 75 ressources) (cf tableau 20).

## 5.2. Analyses des effets des Pertes, Menaces et Gains (PMG) de ressources sur la Santé

Nous avons cherché à saisir l'impact simultané des Pertes, Menaces de pertes et Gains de ressources sur la Santé des agriculteurs. Grâce à l'approche PLS (Tenenhaus et al., 2005), nous avons proposé un premier modèle en équations structurales (modèle CORT1) constitué de quatre variables latentes<sup>59</sup> :

- ❖ **trois variables latentes (VL) formatives exogènes (Pertes, Menaces et Gains de ressources)** chacune composée des items de ressources comme variables manifestes (VM)<sup>60</sup> ;
- ❖ **une variable latente (VL) réflexive endogène de Santé** composée de sept variables manifestes (VM) (vigueur, santé perçue, bonheur, satisfaction de vie, absence de burnout, absence de stress et absence de DMS).

Pour présenter les résultats de ce modèle, dans un premier temps, nous détaillerons le modèle de mesure (liens entre VL et VM) puis les relations entre la fluctuation des ressources et la santé à travers le modèle structurel (liens entre les VL).

### 5.2.1. Le modèle de mesure

#### 5.2.1.1. LE MODELE DE MESURE RELATIF A LA SANTE

L'analyse du tableau 21 nous permet de constater que la cohérence interne de la VL Santé est tout à fait satisfaisante puisque l'alpha de Cronbach et le Rho de Dillon-Goldstein sont supérieurs à 0,70 (Tenenhaus et al., 2005). La validité convergente<sup>61</sup> de la VL est appréciée à l'aide de l'indice de la variance moyenne extraite (« *Average Variance Extracted* » ou AVE). Pour ce modèle, l'AVE de la Santé est acceptable puisqu'elle est supérieure à 0,50 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), ce qui nous indique que plus de 50% de la variance de la Santé est due à ses indicateurs (échelles de mesure). Enfin, la VL

---

<sup>59</sup> Les tests d'inférence de ce modèle ont été obtenus avec une méthode de bootstrapping avec un rééchantillonnage de 5000, suivant les recommandations de Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2014).

<sup>60</sup> Les trois variables latentes de Pertes, Menaces et Gains de ressources ont été générées avec le mode PLS, une solution plus stable à la vue des corrélations existantes entre les ressources, et non avec un mode B généralement utilisé mais qui peut être affecté par la multicollinéarité des indicateurs d'un même bloc (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010).

<sup>61</sup> La validité convergente ici se réfère aux corrélations entre les indicateurs qui sont supposés mesurer un même concept. La notion diffère quelque peu de la validité convergente évoquée en psychométrie qui consiste à obtenir des corrélations entre des mesures d'un concept recueilli par des méthodes différentes.

Santé, composée à partir des scores de vigueur, de santé perçue, de bonheur, de satisfaction de vie, d'absence de burnout, d'absence de stress et d'absence de DMS, présente des saturations supérieures à 0,70, signifiant en cela que ces différentes mesures sont un indicateur de santé. Nous pouvons d'ailleurs remarquer que le bonheur et l'absence d'épuisement professionnel sont les échelles qui ont les meilleures saturations avec la variable de Santé (0,84 pour chacune). Toutefois, les deux échelles d'absence de stress et de DMS ont des saturations inférieures à 0,70, mais à la vue des éléments satisfaisants en faveur de la validité du modèle de mesure, nous choisissons de garder ces deux échelles car elles restent très proches du seuil de référence et sont importantes dans l'approche exploratoire de ce modèle.

Tableau 21. Eléments de validité du modèle de mesure relatif à la santé

	Saturations	AVE	Alpha de Cronbach	Rho de Dillon-Goldstein
<b>SANTÉ</b>		<b>0,57</b>	<b>0,87</b>	<b>0,90</b>
Absence de stress	0,69			
Absence de DMS	0,67			
Absence de burnout	0,84			
Bonheur	0,84			
Santé perçue	0,75			
Satisfaction de vie	0,76			
Vigueur	0,72			

Note. Toutes les saturations sont significatives au seuil  $p < 0,001$ .

### 5.2.1.2. PREPARATION DES DONNEES RELATIVES AUX RESSOURCES

Avant de procéder à l'analyse des données du modèle final, nous avons d'abord cherché à épurer les ressources faisant partie de l'analyse. En effet, le nombre d'items de ressources s'élève à 75 fois trois ce qui constitue un grand nombre de variables dans notre analyse, et ce même en dépit de l'utilisation de la méthode PLS adaptée à ce cas. Nous avons donc supprimé toutes les ressources qui ne sont pas suffisamment contributives à leur variable latente d'appartenance comme à la prédiction de la santé. C'est pourquoi nous avons utilisé comme critère la notion de contribution relative (CTR) à la variance de la variable latente<sup>62</sup>. Autrement dit, nous avons calculé le CTR de chaque ressource à la variance de chaque VL, soit pour la VL Pertes, la VL Menaces et la VL Gains et nous

<sup>62</sup> Cet indice de contribution relatif à la variance de la VL (CTR) a été calculé pour chaque ressource en multipliant sa saturation et son poids (coefficient de régression PLS) relatif à chaque VL. Nous avons alors obtenu un score de CTR pour chaque ressource et ce à chaque fois pour les Pertes, les Menaces et les Gains. Ce score permet d'estimer la participation de chaque ressource à la variance de la VL. La somme des CTR pour chaque VL nous donne un total de 1 puisque la variance de chaque VL est de 1 (les VL sont centrées et réduites dans nos analyses).

avons transformé le CTR en pourcentage pour plus de lisibilité. Seules les ressources ayant un pourcentage de contribution supérieur à 1,33% pour sa variable latente ont été gardées, soit le résultat de la formule suivante : 100% de variance de la VL divisée par le nombre de ressources prises en compte ( $N = 75$ ).

### 5.2.1.3. LE MODELE DE MESURE RELATIF AUX PERTES, MENACES ET GAINS

Après une première analyse avec 75 ressources par VL puis la suppression de toutes les ressources ayant un CTR < 1,34%, nous avons procédé à une deuxième analyse dont le modèle de mesure est décrit dans les tableaux 23, 24 et 25. Le nombre de ressources retenu par VL est très homogène : 32 pour les Pertes, 33 pour les Menaces de perte et 33 pour les Gains.

Tableau 22. Contribution de chaque catégorie de ressources aux VL Pertes, Menaces et Gains dans le modèle CORT1

VL	catégories	CTR	nombre d'items
Pertes	Personnelles	57,80%	15
	Conditions Sociales	20,24%	9
	Énergétiques	19,24%	7
	Matérielles	2,72%	1
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>32</i>
Menaces	Personnelles	54,41%	16
	Conditions Sociales	33,25%	13
	Énergétiques	12,34%	4
	Matérielles	0,00%	0
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>33</i>
Gains	Personnelles	39,66%	11
	Conditions Sociales	31,55%	11
	Énergétiques	22,03%	8
	Matérielles	6,76%	3
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>33</i>

Comme le montre le tableau 22 ci dessus, en termes de catégories, ce sont les ressources personnelles qui contribuent majoritairement aux Pertes, Menaces et Gains (entre 57,80% et 39,66% de la variance de chaque VL). Viennent ensuite les ressources de conditions sociales (entre 33,25 et 20,24%) et énergétiques (respectivement 22,03% et 12,34%). Enfin, il est à noter que les ressources matérielles contribuent seulement d'une manière très faible aux Gains et Pertes de ressources (respectivement 6,76% et 2,72% de la CTR).

Ce sont donc les ressources personnelles qui sont premières dans leur influence sur la VL Santé, suivies par les ressources de conditions sociales et dans une moindre mesure énergétiques. L'impact des ressources matérielles est négligeable.

Tableau 23. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Pertes

	<b>Variables manifestes</b>	<b>Saturations</b>	<b>Poids</b>	<b>CTR à la variance de la VL Pertes</b>
<b>Personnelles</b>	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même	0,64***	0,09***	5,46%
	25. Tendance à l'optimisme	0,61***	0,09***	5,25%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,69***	0,07***	5,16%
	17. Espoir	0,64***	0,08***	4,85%
	37. Sentiment d'avoir une vie paisible	0,63***	0,07***	4,70%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,63***	0,07***	4,65%
	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,60***	0,07***	4,22%
	2. Sentiment de réussite	0,51***	0,07***	3,74%
	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,56***	0,07***	3,68%
	51. Sentiment de savoir qui je suis	0,57***	0,06***	3,53%
	10. Être fier(e) de moi	0,49***	0,06***	2,74%
	21. Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	0,48***	0,06***	2,65%
	33. Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	0,48***	0,06***	2,65%
	29. Avoir le sens de l'humour	0,47***	0,05***	2,25%
	54. Sentiment d'être indépendant	0,40***	0,06***	2,25%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>57,80%</b>
<b>Conditions Sociales</b>	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,50***	0,06***	2,99%
	45. Être compris par mes supérieurs ou employeurs	0,50***	0,05***	2,67%
	34. Avoir un rôle de leader	0,47***	0,05***	2,30%
	15. Temps passé avec des êtres aimés	0,44***	0,05***	2,28%
	4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	0,43***	0,05***	2,20%
	75. Santé des animaux de l'exploitation	0,44***	0,05***	2,12%
	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,53***	0,04**	2,07%
	58. Affection de la part des autres	0,35***	0,05***	1,86%
	62. Personnes dont je peux apprendre	0,36**	0,05**	1,74%
		<b>% de contribution (CTR) total</b>		
<b>Énergétiques</b>	22. Avoir un quotidien stimulant	0,58***	0,07***	3,93%
	23. Santé personnelle	0,47***	0,08***	3,85%
	3. Temps de sommeil	0,43***	0,07***	3,09%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,52***	0,05***	2,81%
	53. Disposer de suffisamment d'argent	0,42***	0,05***	2,03%
	50. Avoir des revenus suffisants	0,43***	0,04***	1,82%
	63. Avoir de l'argent pour les moyens de transport	0,40***	0,04**	1,72%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>19,24%</b>
<b>Matérielles</b>	40. Pouvoir offrir des extras à mes enfants	0,50***	0,05***	2,72%
		<b>% de contribution (CTR) total</b>		<b>2,72%</b>

Note. <sup>a</sup>  $p < 0,10$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.



Plus spécifiquement, quels sont les items de ressources qui contribuent le plus aux Pertes, Menaces et Gains afin de prédire la VL Santé ? Pour y répondre, nous allons présenter au sein de chaque catégorie les ressources les plus importantes en termes de contributions, et ce pour que chaque VL.

En regardant les résultats présentés dans le tableau 23 ci-contre, il apparaît que les items les plus contributifs à la VL Pertes<sup>63</sup>, et qui appartiennent à la catégorie des ressources personnelles, font référence au Soi. Ce qui ressort, c'est la prépondérance de la perte de sentiments positifs dans la façon d'envisager sa vie et son avenir et dans l'impossibilité de les appréhender sereinement (« *tendance à l'optimisme* », « *espoir* », « *sentiment que ma vie a un sens, un but* », « *sentiment de savoir où je vais dans ma vie* », « *sentiment d'avoir une vie paisible* ») (24,18% de CTR sur 57,80%). Ensuite, la perte de sentiments positifs intervient au niveau de l'évaluation de soi et de ses compétences (« *avoir des sentiments positifs envers moi-même* ») (5,46% de CTR sur 57,80%). Enfin, il apparaît une perte de confiance dans ses capacités pour accomplir ses buts et répondre à ses aspirations personnelles (« *avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets* ») (4,65% de CTR sur 57,80%). Il existe bien une perte de motivation et de confiance en soi pour se construire un avenir satisfaisant, source d'optimisme et d'espoir.

Intervient en seconde position la perte des ressources de conditions sociales et des aspects relatifs à l'*Alter*, aux autres. Les pertes de vision à long terme et de sentiments positifs envers soi peuvent être concomitantes de la perte du lien social et de la satisfaction qu'il prodigue. Cela se traduit notamment par la dégradation du soutien social à travers les sphères professionnelle et personnelle. Les pertes dans les items « *intimité avec mon(ma) conjoint(e) ou partenaire* », « *temps passé avec des êtres aimés* », « *être heureux en ménage/vie de couple satisfaisante* » (7,47% de CTR sur 20,24%) illustrent que l'absence et la dégradation de la qualité des liens avec le conjoint participent à dégrader l'image de soi et de ses possibilités. Ce que vient renforcer la perte de reconnaissance de ses compétences par l'environnement professionnel, que l'on retrouve avec « *avoir un rôle de leader* » et « *être compris par mes supérieurs ou mes employeurs* » (4,97% de CTR sur 20,24%).

---

<sup>63</sup> Pour nous aider dans la description des résultats et déterminer quels items sont les plus contributifs à chaque VL, nous avons divisé le pourcentage de CTR total de la catégorie de ressources par le nombre d'items appartenant à cette même catégorie. Par exemple, pour la catégorie « ressources personnelles » de la VL Pertes, les items les plus contributifs sont ceux qui se trouvent au dessus  $57,80\% / 16 = 3,85$ . Cette répartition est représentée dans les tableaux 23, 24, et 25 par une double ligne à l'intérieur de chaque catégorie de ressources.

Enfin, à la perte de la motivation et de la confiance en soi-même et en l'avenir s'ajoute l'effet de la dégradation de ses capacités énergétiques et dans l'absence de possibilités de récupération (« *santé personnelle* », « *temps de sommeil* », « *résistance face à l'adversité* », « *avoir un quotidien stimulant* ») (13,68% de CTR sur 19,24%). Dans ces conditions, l'énergie restante sert à maintenir un niveau de fonctionnement adéquat, mais elle ne peut pas fournir de surplus pour apporter un élan de motivation et d'éléments positifs.

Le tableau 24 ci-contre montre que, dans le cas des ressources les plus contributives à la VL Menaces de pertes, les éléments qui sont le plus menacés font encore référence au Soi. Cette fois, la menace apparaît de façon plus tranchée et s'attaque aux capacités de régulation des buts (« *sentiment que ma vie a un sens, un but* », « *sentiment d'accomplir mes buts* », « *capacité à organiser mes activités* », « *sentiment de savoir où je vais dans ma vie* ») (21,72% de CTR sur 54,41%). Le Soi est menacé de ne plus pouvoir jouer un rôle de régulateur dans la capacité à identifier et mettre en œuvre efficacement la réalisation de ses buts (« *sens de l'engagement* ») (3,99% de CTR sur 44,34%).

Ensuite, au sein des ressources de conditions sociales, ce sont des menaces liées aux aspects relatifs aux autres qui s'expriment encore une fois. Ce processus de régulation des buts peut alors être vu comme concomitant des menaces qui pèsent sur la qualité du soutien social (« *intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire* », « *être heureux en ménage/vie de couple satisfaisante* », « *santé de ma famille, de mes ami(e) proches* ») (9,93% de CTR sur 33,25%). Ces peurs portent aussi sur la détérioration de la reconnaissance que prodigue autrui, porteur d'un regard encourageant et empreint de renforcements positifs sur ses compétences personnelles ou professionnelles (« *être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)* », « *sentiment d'avoir de la valeur pour autrui* », « *progrès dans mes études, ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail* ») (8,30% de CTR sur 33,25%), et ainsi s'exprime l'inquiétude de perdre sa position sociale conférée par son travail (« *statut professionnel/ancienneté professionnelle* ») (3,18% de CTR sur 33,25%).

En dernier lieu, le Soi paraît menacé parce qu'il souffre de la possibilité de ne pas récupérer suffisamment d'énergie (« *santé personnelle* ») (3,57% de CTR sur 12,34%) et d'éléments nécessaires à la motivation professionnelle (« *avoir un quotidien stimulant* », « *avoir du temps pour travailler* ») (6,33% de CTR sur 12,34%).

Tableau 24. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Menaces de pertes

	<b>Variables manifestes</b>	<b>Saturations</b>	<b>Poids</b>	<b>CTR à la variance de la VL Menaces</b>
<b>Personnelles</b>	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,64***	0,11***	6,92%
	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,59***	0,09***	5,20%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,55***	0,09***	4,94%
	39. Capacité à organiser mes activités	0,53***	0,09***	4,66%
	41. Sens de l'engagement	0,50***	0,08***	3,99%
	21. Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	0,43***	0,08***	3,33%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,49***	0,07***	3,29%
	37. Sentiment d'avoir une vie paisible	0,41***	0,08***	3,11%
	10. Être fier(e) de moi	0,45***	0,06***	2,84%
	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même	0,40***	0,06***	2,57%
	35. Capacité à bien communiquer	0,45***	0,06***	2,50%
	51. Sentiment de savoir qui je suis	0,39***	0,06***	2,40%
	33. Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	0,50***	0,05*	2,36%
	29. Avoir le sens de l'humour	0,35***	0,06**	2,25%
	17. Espoir	0,39***	0,06**	2,20%
25. Tendance à l'optimisme	0,47***	0,04 <sup>a</sup>	1,86%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>54,41%</b>
<b>Conditions sociales</b>	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,45***	0,09***	4,08%
	26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	0,39***	0,08**	3,18%
	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,42***	0,07***	2,97%
	4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	0,30**	0,10***	2,97%
	74. Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches	0,43***	0,07***	2,88%
	6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	0,36***	0,07***	2,72%
	52. Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail	0,32**	0,08***	2,61%
	34. Avoir un rôle de leader	0,45***	0,05**	2,39%
	69. Loyauté de mes ami(e)s	0,32**	0,07*	2,15%
	7. Stabilité familiale	0,30***	0,07**	1,97%
	15. Temps passé avec des êtres aimés	0,41***	0,05 <sup>a</sup>	1,96%
75. Santé des animaux de l'exploitation	0,34***	0,06**	1,88%	
59. Stabilité financière	0,27**	0,05*	1,49%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>33,25%</b>
<b>Énergétiques</b>	23. Santé personnelle	0,41***	0,09***	3,57%
	22. Avoir un quotidien stimulant	0,44***	0,07***	3,25%
	12. Avoir du temps pour travailler	0,48***	0,06**	3,08%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,48***	0,05**	2,44%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>12,34%</b>

Note. <sup>a</sup>  $p < 0,10$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.

Enfin, le tableau 25 ci-contre met en lumière le fait que les Gains de ressources conservent des catégories de ressources légèrement plus équilibrées dans leur représentation.

Tout d'abord, parmi les ressources, ce sont encore une fois les ressources dépendantes du Soi qui émergent du lot. Nous retrouvons en première position un gain qui concerne une vision positive de soi-même (« être fier(e) de moi ») (5,25% de CTR sur 39,66%). Ensuite, comme pour les Menaces, ce sont encore les ressources relatives au processus de régulation des buts (« avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets », « sentiment d'accomplir mes buts ») (8,46% de CTR sur 39,66%) et des projets futurs (« sentiment que ma vie un sens, un but », « sentiment de savoir où je vais dans ma vie ») (9,64% de CTR sur 39,66%) qui apparaissent comme gagnées et donc contributives à la Santé.

Puis, de façon comparable aux Menaces, apparaît l'influence des ressources de conditions sociales, et de l'acquisition de soutien familial, de liens satisfaisants dans la sphère conjugale (« intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire », être heureux en ménage/vie de couple satisfaisante ») (10,76% de CTR sur 31,55%). Cette influence positive est associée à un plus grand sentiment de reconnaissance et de position sociale (« être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations) », « sentiment d'avoir de la valeur pour autrui », « statut professionnel/ancienneté professionnelle ») (15,52% de CTR sur 31,55%). Ces éléments participent à la confiance en soi et en ses possibilités pour réaliser ses buts.

Ensuite, nous retrouvons une relative importance des aspects financiers pour les ressources énergétiques (« avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus », « avoir des revenus suffisants ») (8,93% de CTR sur 22,03%), et de la motivation (« avoir un quotidien stimulant ») (3,36% de CTR sur 22,03%), contribuant à une base solide pour fortifier la poursuite des buts.

Enfin, les possessions vestimentaires constituent les éléments gagnés pour les ressources matérielles (« disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin », « disposer de vêtements en quantité suffisante ») (4,78% de CTR sur 6,76%).

Tableau 25. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Gains

	Variables manifestes	Saturations	Poids	CTR à la variance de la VL Gains
Personnelles	10. Être fier(e) de moi	0,57***	0,09***	5,25%
	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,63***	0,08***	4,82%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,65***	0,07***	4,82%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,63***	0,07***	4,64%
	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,54***	0,07***	3,82%
	2. Sentiment de réussite	0,48***	0,06**	3,04%
	41. Sens de l'engagement	0,64***	0,05**	3,00%
	39. Capacité à organiser mes activités	0,55***	0,05**	2,90%
	17. Espoir	0,50***	0,06**	2,82%
	37. Sentiment d'avoir une vie paisible	0,45***	0,06***	2,53%
	25. Tendance à l'optimisme	0,47***	0,04**	2,03%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>39,66%</b>
Conditions sociales	26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	0,53***	0,08***	4,20%
	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,50***	0,08***	3,79%
	6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	0,56***	0,07***	3,70%
	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,52***	0,07**	3,42%
	4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	0,45***	0,07***	3,18%
	62. Personnes dont je peux apprendre	0,45***	0,06*	2,58%
	45. Être compris par mes supérieurs ou employeurs	0,39***	0,06***	2,42%
	58. Affection de la part des autres	0,47***	0,05**	2,17%
	59. Stabilité financière	0,50***	0,04*	2,14%
	15. Temps passé avec des êtres aimés	0,40***	0,05**	2,02%
71. Aide pour m'occuper de mes enfants	0,35**	0,05*	1,93%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>31,55%</b>
Énergétiques	46. Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	0,64***	0,08***	5,00%
	50. Avoir des revenus suffisants	0,58***	0,07***	3,93%
	22. Avoir un quotidien stimulant	0,55***	0,06**	3,36%
	43. Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras	0,53***	0,05 <sup>a</sup>	2,37%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,50***	0,04*	2,05%
	67. Sécurité financière pour ma retraite	0,37***	0,05**	2,01%
	65. Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)	0,44***	0,04*	1,66%
70. Argent pour des projets d'évolution personnelle	0,41***	0,04**	1,64%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>22,03%</b>
Matérielles	9. Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin	0,41***	0,06***	2,55%
	5. Disposer de vêtements en quantité suffisante	0,48***	0,05 <sup>a</sup>	2,23%
	40. Pouvoir offrir des extras à mes enfants	0,40***	0,05*	1,98%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>6,76%</b>

Note. <sup>a</sup>  $p < 0,10$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.

## 5.2.2. Le modèle structurel

### 5.2.2.1. LES CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES DU MODELE CORT1

Tableau 26. Corrélations entre les variables du modèle CORT1

Variabes	1	2	3	4
<b>1. Pertes</b>	1			
<b>2. Menaces</b>	0,36***	1		
<b>3. Gains</b>	-0,28***	-0,13	1	
<b>4. Santé</b>	-0,67***	-0,53***	0,34***	1

Note. \*\*\*  $p < 0,001$

La matrice des corrélations entre les VL du modèle CORT1 (tableau 26) montre qu'elles sont loin d'être multicolinéaires. En effet, Si Pertes et Menaces sont moyennement et positivement corrélés entre elles ( $r = 0,36$  ;  $p < 0,001$ ), par contre les Gains n'entretennent qu'une faible relation négative avec les Menaces ( $r = -0,13$  ;  $p = 0,056$ ) et les Pertes ( $r = -0,28$  ;  $p < 0,001$ ). Enfin, la VL Santé dispose de liens forts et négatifs avec les VL Pertes et Menaces (respectivement  $r = -0,67$  ;  $p < 0,001$  et  $r = -0,57$  ;  $p < 0,001$ ), et de liens positifs plus moyens et avec les Gains ( $r = 0,34$  ;  $p < 0,001$ )<sup>64</sup>.

#### 5.2.2.2. L'INFLUENCE DES PERTES, MENACES ET GAINS DE RESSOURCES (PMG) SUR LA SANTE A T1

Le modèle structurel nous permet d'étudier les liens existants entre les variables latentes. L'évaluation du modèle passe par la vérification de la qualité de prédiction des variables latentes<sup>65</sup>. Les résultats sont présentés dans le tableau 27. La qualité de ce modèle est satisfaisante : le  $R^2$  de la VL santé est supérieur à 0,26 ( $R^2 = 0,57$ ) nous indiquant un pouvoir d'ajustement adéquat et fort des variables latentes (Cohen, 1992)<sup>66</sup>, et le  $Q^2$  de

<sup>64</sup> Pour déterminer les tailles d'effet relatives aux corrélations, nous nous référons aux travaux de Cohen (1992) qui indique la présence d'un effet faible à partir de  $r = 0,10$ , un effet moyen à partir de  $r = 0,30$  et un effet important à compter de  $r = 0,50$ .

<sup>65</sup> Pour des explications plus détaillées de l'évaluation des qualités des modèles structurels sous PLS, le lecteur peut se reporter à l'annexe 10.

<sup>66</sup> Les  $R^2$  sont interprétés à travers différentes valeurs seuils (Cohen, 1992), un  $R^2 \geq 0,02$  est considéré comme faible, un  $R^2 \geq 0,13$  est plutôt moyen, et un  $R^2 \geq 0,26$  est interprété comme fort.

Stone-Geisser supérieur à 0,35 ( $Q^2 = 0,57$ )<sup>67</sup> traduit une validité prédictive importante de notre modèle (Hair et al., 2014).

Tableau 27. Estimation et résultats du modèle structurel CORT1

Hypothèses	Sens attendu de la relation	Poids ( $\beta$ )	Valeur du $t$ (bootstrap)	$f^2$ <sup>68</sup>	% de contribution au $R^2$ de la VL Santé	Validation Hypothèse
<b>H1 : Pertes → Santé</b>	-	-0,51	-11,37***	0,49	60,20%	Confirmée
<b>H2 : Menaces → Santé</b>	-	-0,32	-7,62***	0,21	30,20%	Confirmée
<b>H3 : Gains → Santé</b>	+	0,16	3,63***	0,05	9,60%	Confirmée
<b>H4 : Pertes → Santé ≥ Gains → Santé</b>				$f^2 = 0,49 > f^2 = 0,05$		Confirmée
<b>Evaluation du modèle</b>						
$R^2 = 0,57$ ***						
$(R^2 \text{ ajusté} = 0,56$ ***)						
$Q^2 = 0,57$						

Note. \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Puisque notre modèle démontre une bonne validité prédictive, nous pouvons décrire les résultats inhérents aux relations entre nos variables latentes.

Les PMG expliquent donc 56,81% de la variance de la VL de Santé (56,39% pour le  $R^2$  ajusté). La Santé est altérée significativement et fortement ( $f^2 = 0,49$ ) par les Pertes de ressources ( $\beta = -0,51$  ;  $t$  (4999) = 11,37 ;  $p < 0,001$ ), notre hypothèse H1 est donc validée. Les Menaces de ressources, quant à elles, participent aussi significativement à la dégradation de la Santé ( $\beta = -0,32$  ;  $t$  (4999) = 7,62 ;  $p < 0,001$ ), et malgré le fait que cette relation soit moins marquée puisque ses effets sont d'une force moyenne ( $f^2 = 0,21$ ), cette seconde hypothèse est validée. Enfin, les Gains ont une action significativement positive sur la Santé ( $\beta = 0,16$  ;  $t$  (4999) = 3,63 ;  $p < 0,001$ ), même s'il s'agit d'un effet relativement faible ( $f^2 = 0,05$ ). Notre hypothèse H3 est de ce fait validée elle aussi.

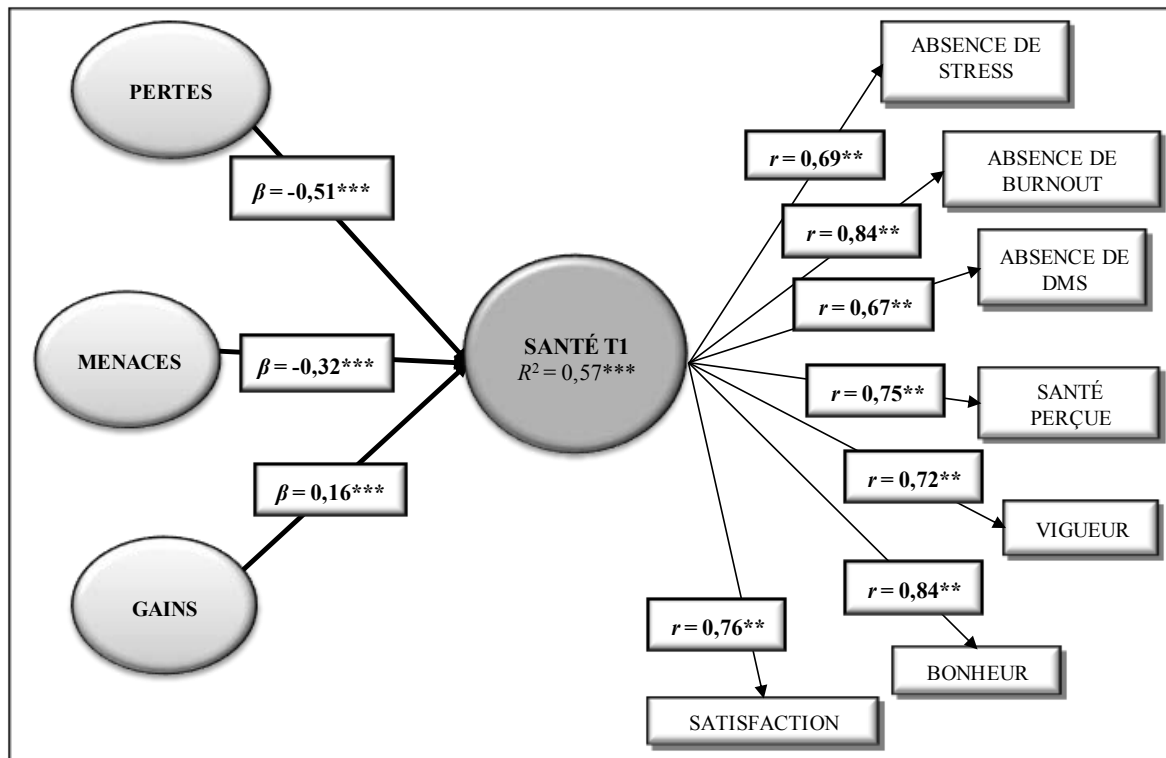
Ces résultats sont en faveur d'une primauté des pertes comme le postule la théorie COR puisque la variable de Pertes est celle qui a le plus fort impact sur la santé ( $f^2 = 0,49$ ), au regard de la faible relation que cette dernière entretient avec les Gains ( $f^2 = 0,05$ ). De plus, la variable Pertes est celle qui a une plus grande contribution au  $R^2$  de la Santé, soit 60,20% contre 9,60% pour les Gains. Enfin, les intervalles de confiance pour les Pertes (IC

<sup>67</sup> le  $Q^2$  de Stone-Geisser nous informe sur la validité prédictive d'un modèle, sa qualité est appréciée à travers différents seuils : son pouvoir de prédiction est considéré comme faible à partir de  $Q^2 \geq 0,02$ , moyen à partir de  $Q^2 \geq 0,15$ , et important à partir de  $Q^2 \geq 0,35$  (Hair et al., 2014).

<sup>68</sup> Le  $f^2$  de Cohen (1992) permet de nous renseigner sur l'importance de l'effet à travers différentes valeurs seuils, soit  $f^2 \geq 0,02$  pour un effet faible,  $f^2 \geq 0,15$  pour un effet moyen et  $f^2 \geq 0,35$  pour un effet fort/important. Sa formule est la suivante :  $f^2 = R^2 / 1 - R^2$ .

95% [-0,588 ; -0,412]) et pour les Gains (IC 95% [0,087 ; 0,257]) ne se recourent pas. Tous ces éléments nous permettent de conclure que notre hypothèse H4 est de ce fait validée.

Le schéma 16 suivant illustre et résume la force des liens entre les variables de notre modèle.



Note.\*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

Figure 16. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1

### 5.3. Étude des PMG associés aux interactions entre Pertes et Gains (PxG) et Menaces et Gains (MxG)

Pour étudier l'influence modératrice des Gains face à l'influence négative des Pertes et des Menaces de ressources des agriculteurs sur leur Santé, nous avons proposé un second modèle qui s'apparente à une analyse en régression multiple (modèle CORT1B). Pour celui-ci nous avons repris uniquement les scores factoriels de chacune des VL du modèle CORT1 obtenu précédemment et ajouté deux variables d'interactions, il est donc constitué de six variables manifestes avec scores factoriels<sup>69</sup> :

<sup>69</sup> Les tests d'inférence de ce modèle ont été obtenus avec une méthode de bootstrapping avec un rééchantillonnage de 5000, suivant les recommandations de Hair et al. (2014).



- ❖ **une variable manifeste (VM) exogène d'interaction (PxG)** composée du score factoriel associé à la variable Pertes multiplié par le score factoriel associé à la variable Gains. Cette variable est centrée réduite ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ) ;
- ❖ **une variable manifeste (VM) exogène d'interaction (MxG)** composée du score factoriel associé à la variable Menaces de pertes multiplié par le score factoriel associé à la variable Gains. Cette variable est centrée réduite ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ) ;
- ❖ **trois variables manifestes (VM) exogènes (Pertes, Menaces et Gains de ressources)** chacune composée de leur score factoriel associé à la variable Santé. Ces variables sont centrées réduites ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ) ;
- ❖ **une variable manifeste (VM) endogène de Santé (T1)** représentée par son score factoriel associé aux variables Pertes, Menaces, Gains. Cette variable est centrée réduite ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ).

### 5.3.1 Le modèle d'analyse

Tableau 28. Estimation et résultats du modèle d'analyse CORT1B

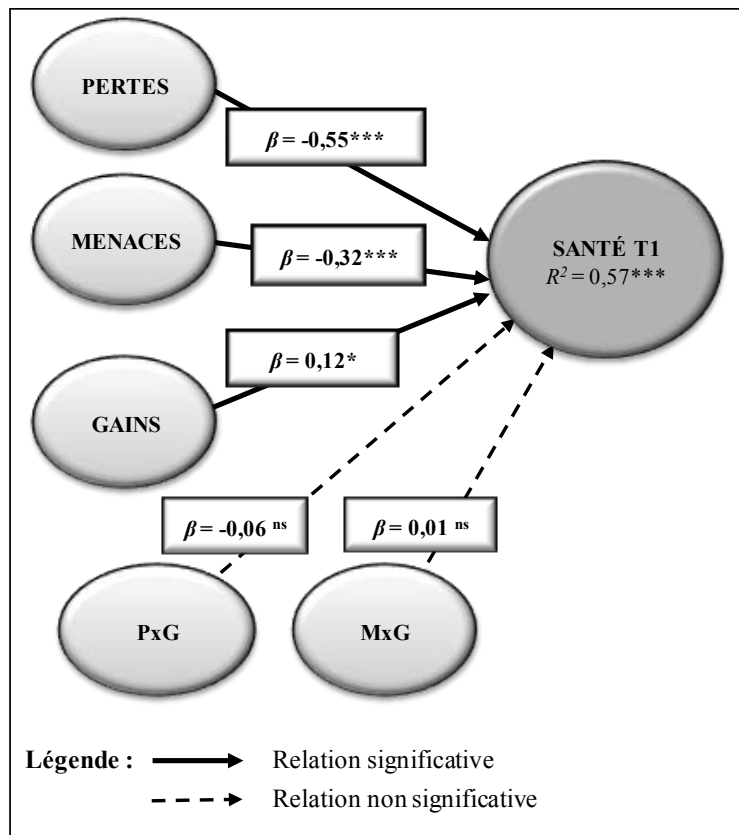
Hypothèses	Poids ( $\beta$ )	Valeur du $t$ (bootstrap)	$f^2$ <sup>70</sup>	Validation hypothèse
<b>Pertes → Santé</b>	-0,55	9,49***	0,29	
<b>Menaces → Santé</b>	-0,32	6,15***	0,16	
<b>Gains → Santé</b>	0,12	2,01*	0,02	
<b>H5 : PxG → Santé</b>	-0,06	0,88 <sup>ns</sup>	0,00	Rejetée
<b>H6 : MxG → Santé</b>	0,01	0,24 <sup>ns</sup>	0,00	Rejetée
<b>Evaluation du modèle</b>				
$R^2 = 0,57$ ***				
$(R^2 \text{ ajusté} = 0,56$ ***)				
$Q^2 = 0,57$				

Note. <sup>ns</sup>  $p > 0,05$  résultats non significatifs ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

Le fait d'introduire les interactions entre Pertes et Gains (PxG) et entre Menaces et Gains (MxG) change assez peu la force des liens des PMG par rapport au modèle structurel précédent (CORT1) et ne contribue pas à faire augmenter la part de variance expliquée de la Santé ( $\Delta R^2 \text{ ajusté} = 0$ ). Contrairement à ce que nous avons supposé, l'interaction entre Pertes et Gains (PxG) n'a pas d'impact sur la Santé ( $\beta = -0,06 ; t(4999) = 0,88 ; p > 0,05$ ),

<sup>70</sup> Pour rappel : le  $f^2$  de Cohen (1992) permet de nous renseigner sur l'importance de l'effet à travers différentes valeurs seuils, soit  $f^2 \geq 0,02$  pour un effet faible,  $f^2 \geq 0,15$  pour un effet moyen et  $f^2 \geq 0,35$  pour un effet fort/important.

de même que l'interaction entre Menaces et Gains ( $\beta = 0,01$  ;  $t(4999) = 0,24$  ;  $p > 0,05$ ), comme l'illustre la figure 17. Nous rejetons de ce fait nos hypothèses H5 et H6.



Note. <sup>ns</sup> résultats non significatifs  $p > 0,05$  ; \* $p < 0,05$  ; \*\* $p < 0,01$  ; \*\*\* $p < 0,001$ .

Figure 17. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1B

### Synthèse

À travers cette étude transversale, nous voulions tester les principales hypothèses formulées par Hobfoll dans sa théorie de la Conservation des Ressources appliquées à la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1) d'un échantillon d'agriculteurs.

En utilisant l'approche *Partial Least Square Path Modeling* (PLS), nous avons construit un modèle en équation structurales permettant d'étudier les liens existants entre les pertes, les menaces de pertes, les gains de ressources et la santé à T1.

En premier lieu, nous nous sommes intéressés au modèle de mesure relatif à la composition des variables de pertes, menaces et gains de ressources. Celles-ci indiquent que parmi les types de ressources ayant le plus de lien avec la santé à T1, il y a une surreprésentation des ressources personnelles, et principalement celles en lien avec la perte ou la menace de sentiment positifs envers soi-même (dégradation de l'estime de soi, de ses capacités, notamment envers la régulation des buts fixés), et en l'avenir. Interviennent ensuite les ressources en termes de conditions sociales qui traduisent des inquiétudes par rapport à un contexte professionnel et par rapport à une dégradation des soutiens dans la sphère privée et professionnelle. Quant aux ressources énergétiques, elles apparaissent de façon à souligner l'altération des capacités de récupération mais aussi l'inquiétude relative aux moyens financiers et à la rétribution professionnelle. Enfin, les ressources matérielles ne jouent qu'un rôle négligeable en comparaison des autres catégories.

En second lieu, les résultats du modèle structurel CORT1 appuient l'idée que la fluctuation des ressources permet d'expliquer pour une large part l'état de santé à T1. Comme il était attendu, la perte de ressources ainsi que la perspective de voir ses ressources menacées engendrent une altération de la santé, alors qu'à l'inverse le gain de ressources permet de la protéger et de conserver un état de bien-être. C'est donc un contexte difficile, engendrant l'érosion et/ou la menace de leurs ressources, qui aura l'impact le plus important dans la fluctuation de la santé, les gains ayant un effet, certes présent, mais d'une moindre ampleur. Par ailleurs, l'étude des gains de ressources en interaction avec les pertes et les menaces ne permet pas de conclure à un effet modérateur des gains dans un contexte difficile ou menaçant.



# Chapitre 8. Le rôle des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles dans la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1)

---

## 1. Objectifs

Nous avons étudié dans le chapitre précédent, les capacités de la théorie COR à prédire la fluctuation de la santé. Nous allons à présent nous intéresser aux variables relatives aux caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des participants afin d'analyser leurs liens avec le modèle de Conservation des ressources et la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1). Nous ne pouvons en effet ignorer que nos participants possèdent des caractéristiques particulières et sont immergés dans un certain contexte environnemental. C'est pourquoi notre objectif principal est d'analyser les effets de la contextualisation du modèle COR, et de voir dans quelle mesure nous pouvons relever des divergences dans la dynamique des ressources ou dans l'état de santé des participants en fonction de certaines caractéristiques socio-démographiques ou professionnelles de ceux-ci.

## 2. Hypothèses

Ce nouveau modèle SOCIOSANTÉ-T1, qui représente finalement une extension du modèle CORT1 analysé dans le chapitre précédent, se centre sur l'influence de nouvelles variables relatives aux participants. En ajoutant au modèle théorique COR certaines variables issues des caractéristiques socio-démographiques et de l'environnement professionnel des sujets, nous supposons que nous observerons des différences dans la dynamique des ressources en fonction de profils différents de participants. En outre, nous émettons l'hypothèse que ces caractéristiques permettront de prédire l'état de santé à court-moyen terme, et ce de façon directe ou indirectement à travers la fluctuation des ressources.

La mesure « charge physique du travail » est une variable contrôle, en ce sens elle va nous permettre de contrôler la part de variation de l'état de santé due à la pénibilité physique du travail, puisque cette dimension représente un aspect majeur du travail

agricole. Ainsi nous pourrions connaître le poids des ressources dans la prédiction de la santé en contrôlant l'effet de l'usure liée à la pénibilité physique.

Ces hypothèses sont résumées à travers la figure 18 suivante :

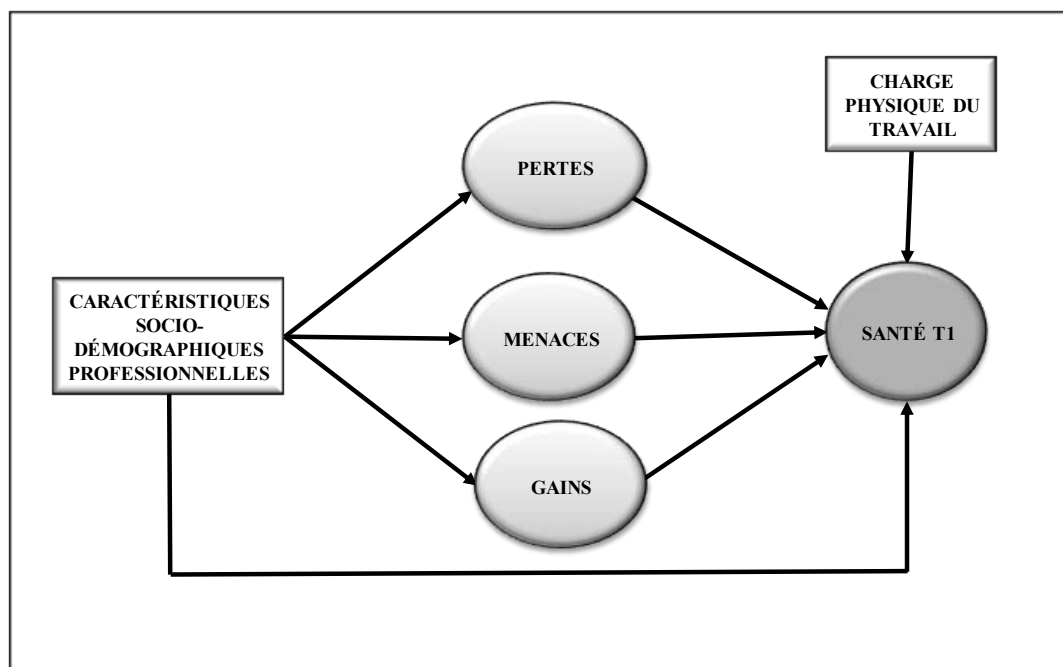


Figure 18. Présentation des hypothèses relatives au modèle SOCIO-SANTÉ-T1

### 3. Matériel

Pour les caractéristiques socio-démographiques, nous avons utilisé :

- ❖ le **sexe** ;
- ❖ la **situation familiale** : à l'origine cette variable est nominale avec six modalités, nous l'avons recodé en variable nominale binaire, les modalités « marié », « pacsé » et « en concubinage » ont été recatégorisées comme « en couple » (= 1) ; les modalités « célibataire », « divorcé » et « veuf » ont été renommées « seul » (= 0) ;

Pour les caractéristiques professionnelles, nous nous sommes intéressés :

- ❖ au **statut professionnel** : exploitant (= 0) / salarié (= 1)
- ❖ au **type de production** de l'exploitation : à l'origine cette variable est nominale à plusieurs modalités, nous l'avons transformée en une variable nominale binaire, les exploitations orientées vers l'élevage bovin et celles orientées vers la culture céréalière ont été recodées en « exploitation spécialisée » (= 0) ; les exploitations

orientées à la fois sur l'élevage et sur la culture céréalière ont été renommées « exploitation mixte » (= 1) ;

- ❖ au fait **d'exercer une autre activité professionnelle** (= 1) ou non (= 0) ;
- ❖ au fait de **travailler 7 jours sur 7** : variable ordinale allant de 0 = jamais à 4 = tout le temps ;
- ❖ à **l'ancienneté professionnelle** dans l'agriculture (en nombre d'années) ;
- ❖ au **temps de travail** (nombre d'heures de travail par semaine) ;
- ❖ à la **charge physique de travail perçue** : nous avons pris le score relatif à l'échelle *Perceived Physical Strain* (PPS ; Sabbath et al., 2012).

Le matériel utilisé pour observer la fluctuation des ressources est l'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993).

En ce qui concerne la santé, nous avons utilisées les échelles relatives à la santé mesurées à T1, incluant le bien-être et le mal-être (cf chapitre 7 précédent).

## 4. Méthode

Comme dans le chapitre précédent, nous avons eu recours à l'approche par modélisation PLS<sup>71</sup> (*Partial Least Square Path Modeling* ; Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005) afin de construire un modèle permettant d'étudier les relations entre les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles, les fluctuations de ressources (Pertes, Menaces et Gains) et la Santé à T1. Pour cela, nous avons travaillé avec les logiciels XLSTAT version 2012-4.03 et SmartPLS version 2.0.

Afin d'observer l'influence des caractéristiques socio-démographiques sur les variables qui ont déjà été analysées dans le chapitre précédent, nous avons repris les scores factoriels de chaque VL (Pertes, Menaces de Pertes, Gains de ressources et Santé) qui avaient été calculés pour le modèle CORT1 et nous y avons associées ces nouvelles variables socio-démographiques et professionnelles. C'est donc un modèle particulier où toutes les VL ne sont pas recalculées, nous utilisons la même procédure que lors du chapitre précédent pour analyser l'effet des interactions dans la dynamique des ressources.

---

<sup>71</sup> Pour rappel : pour une présentation détaillée de l'approche PLS-PM le lecteur peut consulter l'annexe 10.

## 5. Résultats

### 5.1. Analyses des effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources et sur la Santé

Pour comprendre l'impact des variables socio-démographiques et professionnelles sur le modèle de la dynamique des ressources appliqué à la prédiction de la santé (modèle CORT1 étudié dans le chapitre précédent), nous avons utilisé de nouveau l'approche PLS. Nous avons constitué un premier modèle *path-analysis* constitué de treize variables manifestes (modèle SOCIOSANTÉ-T1)<sup>72</sup>:

- ❖ **neuf variables manifestes (VM)** relatives aux **caractéristiques socio-démographiques et professionnelles** présentées précédemment (sexe, situation familiale, statut professionnel, type de production, exercice d'une autre activité professionnelle, travail 7 jours sur 7, ancienneté professionnelle, temps de travail, charge de travail physique perçue) ;
- ❖ **trois variables manifestes (VM)** endogènes (**Pertes, Menaces et Gains** de ressources) chacune composée de leur score factoriel associé à la variable Santé (relatif au modèle CORT1 obtenu dans le chapitre précédent). Ces variables sont centrées réduites ( $M = 0$  ;  $\sigma = 1$ ) ;
- ❖ **une variable manifeste (VM)** endogène de **Santé (T1)** représentée par son score factoriel associé aux variables Pertes, Menaces, Gains (relatif au modèle CORT1 obtenu dans le chapitre précédent). Cette variable est centrée réduite ( $M = 0$  ;  $\sigma = 1$ ).

Nous allons maintenant décrire les résultats issus de la modélisation de ces variables.

#### 5.1.1. Le modèle d'analyse

Nous avons essayé d'obtenir le modèle le plus parcimonieux possible. Pour ce faire, nous avons supprimé une à une les variables socio-démographiques et professionnelles qui n'avaient pas de liens significatifs avec les VM Pertes, Menaces et Gains de ressources ou avec la Santé. Au final, ne font partie du modèle que les variables

---

<sup>72</sup> Pour obtenir les tests d'inférence de cette modélisation, nous avons choisi des paramètres identiques à ceux utilisés dans le chapitre précédent, soit une méthode de bootstrapping avec un rééchantillonnage de 5000.



qui ont au moins une relation significative avec les Pertes, Menaces, Gains ou Santé. Nous ne présenterons donc que les variables issues de ce modèle final (les variables « statut professionnel », « exercice d'une autre activité » et « temps de travail » ayant été enlevées).

#### 5.1.1.1. LES CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES DU MODELE

Tableau 29. Corrélations entre les variables du modèle final SOCIO SANTÉ-T1

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1. Pertes</b>	1									
<b>2. Menaces</b>	0,36***	1								
<b>3. Gains</b>	-0,28***	-0,13	1							
<b>4. Santé</b>	-0,67***	-0,53***	0,34***	1						
<b>5. Charge physique</b>	0,22**	0,21**	-0,12	-0,43***	1					
<b>6. Type de production</b>	0,03	0,13	0,03	-0,09	0,08	1				
<b>7. Travail 7 jours sur 7</b>	0,15*	0,38***	-0,11	-0,34***	0,22***	0,02	1			
<b>8. Ancienneté professionnelle</b>	0,11	0,11*	-0,31***	-0,12	-0,00	-0,09	0,23	1		
<b>9. Sexe</b>	0,02	0,04	-0,12	-0,11	-0,10	0,05	0,17*	-0,03	1	
<b>10. Situation familiale</b>	0,12	0,18	-0,13	-0,06	-0,01	-0,09	0,07	0,26***	0,10	1

Note. \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Les variables relatives aux éléments socio-démographiques et professionnels sont globalement peu corrélées entre elles (cf tableau 29). Le fait de travailler 7 jours sur 7 est faiblement et positivement lié avec la charge physique ( $r = 0,22$  ;  $p < 0,001$ ) et le sexe ( $r = 0,17$  ;  $p < 0,01$ ). La situation familiale possède, elle, un lien positif mais faible avec l'ancienneté professionnelle ( $r = 0,26$  ;  $p < 0,001$ ) montrant ainsi que les plus anciens sont ceux qui sont en couple. Quant aux Pertes, Menaces et Gains, ceux-ci sont moyennement corrélés entre eux, à l'exception des Gains qui n'entretiennent qu'une faible relation négative avec les Menaces ( $r = -0,13$  ;  $p = 0,056$ ). Enfin, les relations entre la Santé et les variables socio-démographiques et professionnelles sont hétérogènes puisque la Santé est seulement liée négativement et de façon moyenne avec le fait de travailler 7 jours sur 7 et la charge physique (respectivement  $r = -0,34$  ;  $p < 0,001$  et  $r = -0,43$  ;  $p < 0,001$ ).

### 5.1.1.2. LES EFFETS DES VARIABLES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES SUR LES PMG DE RESSOURCES ET SUR LA SANTE

Tableau 30. Estimation et résultats du modèle d'analyse relatif aux caractéristiques socio-démographiques et professionnelles (modèle SOCIO-SANTÉ-T1)

$R^2$ des VM	Variables	Poids ( $\beta$ )	Valeur du $t$ (bootstrap)	$f^2$ <sup>73</sup>	% de contribution au $R^2$ de la VM
<b>Pertes</b> $R^2 = 0,02^{ns}$	Travail 7 jours sur 7 → Pertes	0,15	2,37*	0,02	100%
	Travail 7 jours sur 7 → Menaces	0,37	7,91***	0,16	75,17%
<b>Menaces</b> $R^2 = 0,18^{***}$	Type de production → Menaces	0,13	2,63**	0,02	9,49%
	Statut familial → Menaces	0,16	3,26**	0,03	15,34%
	Ancienneté professionnelle → Gains	-0,31	5,67***	0,11	85,47%
<b>Gains</b> $R^2 = 0,11^{**}$	Sexe → Gains	-0,13	2,15*	0,02	14,53%
	Sexe → Santé	-0,10	2,60**	0,03	1,87%
<b>Santé</b> $R^2 = 0,64^{***}$	Charge Physique → Santé	-0,27	5,26***	0,18	18,18%
	Pertes → Santé	-0,47	10,73***	0,50	49,69%
	Menaces → Santé	-0,28	6,39***	0,19	23,33%
	Gains → Santé	0,13	3,23**	0,04	6,93%
<b>Évaluation du modèle</b>					
$R^2 = 0,64^{***}$ ( $R^2$ ajusté = $0,63^{***}$ )					
$Q^2 = 0,64$					

Note. <sup>ns</sup>  $p > 0,05$  résultats non significatifs ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Les résultats du tableau 30 montrent des indicateurs avec des valeurs fortes révélant la qualité satisfaisante de ce modèle : le  $R^2$  de la Santé est supérieur à  $0,26^{74}$  ( $R^2 = 0,63$ ) (Cohen, 1992), et le  $Q^2$  de Stone-Geisser est supérieur à  $0,35$  ( $Q^2 = 0,64$ )<sup>75</sup> (Hair et al., 2014).

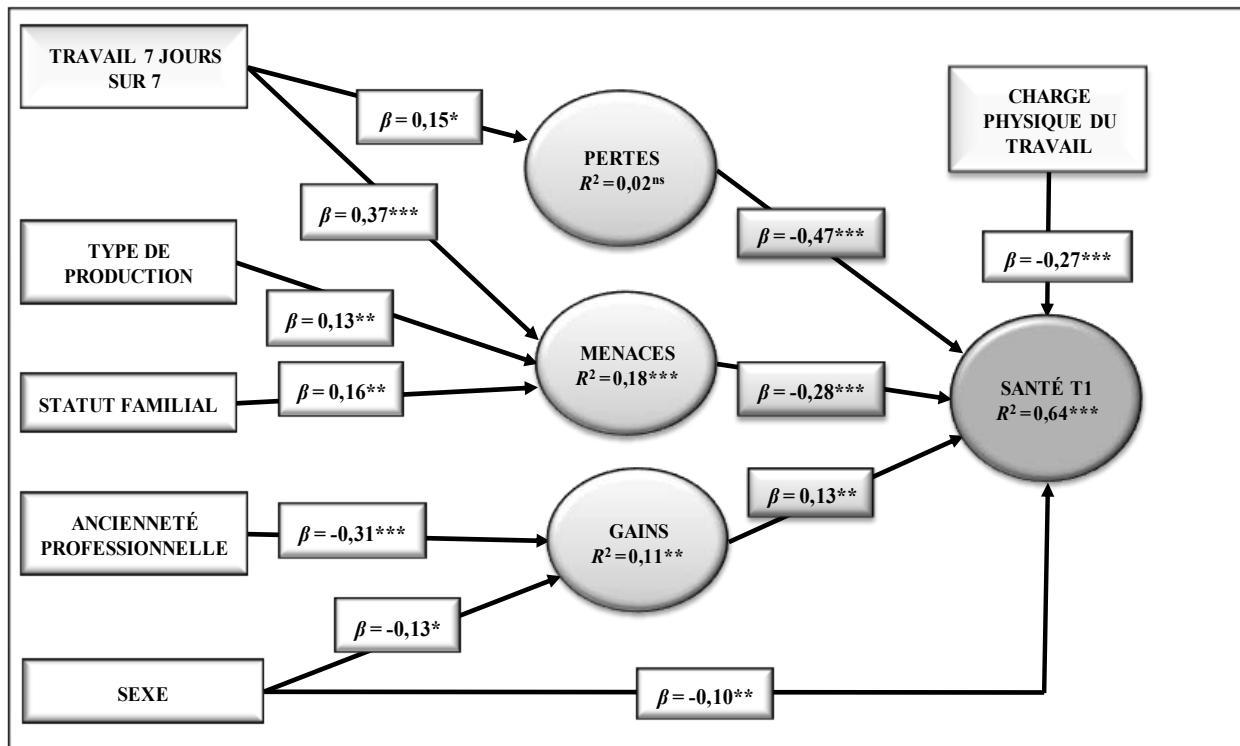
Les PMG et les variables socio-démographiques expliquent 63,91% de la variance de la Santé (63,20% pour le  $R^2$  ajusté). Tout d'abord, les variables socio-démographiques

<sup>73</sup> Pour rappel : le  $f^2$  de Cohen (1992) permet de nous renseigner sur l'importance de l'effet à travers différentes valeurs seuils, soit  $f^2 \geq 0,02$  pour un effet faible,  $f^2 \geq 0,15$  pour un effet moyen et  $f^2 \geq 0,35$  pour un effet fort/important.

<sup>74</sup> Pour rappel : Les  $R^2$  sont interprétés à travers différentes valeurs seuils (Cohen, 1992), un  $R^2 \geq 0,02$  est considéré comme faible, un  $R^2 \geq 0,13$  est plutôt moyen, et un  $R^2 \geq 0,26$  est interprété comme fort.

<sup>75</sup> Pour rappel : le  $Q^2$  de Stone-Geisser nous informe sur la validité prédictive d'un modèle, sa qualité est appréciée à travers différents seuils : son pouvoir de prédiction est considéré comme faible à partir de  $Q^2 = 0,02$ , moyen à partir de  $Q^2 = 0,15$ , et important à partir de  $Q^2 = 0,35$  (Hair et al., 2014).

et professionnelles ont un impact sur les PMG de ressources mais en jouant chacune un rôle différent auprès de ceux-ci (cf figure 19).



Note. \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Figure 19. Représentation schématique des résultats du modèle structurel exprimant l'influence des variables socio-démographiques et professionnelles sur PMG et la santé à T1 (modèle SOCIO SANTÉ-T1)

Plus précisément, les agriculteurs qui travaillent 7 jours 7 sont ceux qui déclarent le plus de Pertes de ressources ( $\beta = 0,15$  ;  $t(4999) = 2,37$  ;  $p < 0,05$ ), toutefois cet effet est relativement faible ( $f^2 = 0,02$ ).

Le fait de travailler 7 jours sur 7 favorise aussi les perceptions de Menaces ( $\beta = 0,37$  ;  $t(4999) = 7,91$  ;  $p < 0,001$ ) avec cette fois un effet plus marqué (effet moyen :  $f^2 = 0,16$ ). Bien qu'ayant moins de poids, les autres éléments qui sont discriminants dans la perception de Menaces sont le type de production ( $\beta = 0,13$  ;  $t(4999) = 2,63$  ;  $p < 0,01$ ) et le statut familial ( $\beta = 0,16$  ;  $t(4999) = 3,26$  ;  $p < 0,01$ ). Ces deux dernières variables allant dans le sens d'un sentiment de menace plus important pour les agriculteurs travaillant sur une exploitation tournée vers une production mixte (basée sur l'élevage et la culture) par rapport à ceux qui sont spécialisés dans un seul type de production, ainsi que pour ceux qui vivent en couple comparativement aux célibataires.

Quant aux Gains, l'ancienneté professionnelle ( $\beta = -0,31$  ;  $t(4999) = 5,67$  ;  $p < 0,001$ ) et le sexe ( $\beta = -0,13$  ;  $t(4999) = 2,15$  ;  $p < 0,05$ ) jouent un rôle, quoique faible (respectivement  $f^2 = 0,11$  et  $f^2 = 0,02$ ), dans l'acquisition de ces ressources. En

comparaison, c'est plutôt l'ancienneté professionnelle qui a le plus d'effet sur les Gains comparativement au sexe (85,47% de contribution à la variance des Gains contre 14,53%). Par conséquent, les plus anciens ont, de manière tendancielle, plus de mal à ressentir des gains de ressources que les plus jeunes dans la profession. Ces difficultés semblent aussi se manifester davantage chez les femmes.

Par ailleurs, la Santé est directement expliquée par les PMG et certaines variables sociodémographiques et professionnelles (dont la charge physique). Pour les PMG, ceux-ci gardent des relations similaires à celles observées dans le chapitre précédent en ce qui concerne la Santé. Les Pertes dégradent fortement la Santé ( $\beta = -0,47$  ;  $t(4999) = 10,73$  ;  $p < 0,001$ ), ainsi que les Menaces ( $\beta = -0,27$  ;  $t(4999) = 6,39$  ;  $p < 0,001$ ). Inversement, les Gains protègent la Santé ( $\beta = -0,13$  ;  $t(4999) = 3,23$  ;  $p < 0,01$ ) même si cet effet est assez faible en comparaison des deux premières variables ( $f^2 = 0,04$  vs  $f^2$  Pertes = 0,50 et  $f^2$  Menaces = 0,19). Enfin, la charge physique de travail perçue reste aussi une variable qui participe directement à la dégradation de la Santé ( $\beta = -0,27$  ;  $t(4999) = 5,26$  ;  $p < 0,001$ ), et ce avec un effet moyen ( $f^2 = 0,18$ ). Enfin, le sexe, en plus de sa relation avec les Gains, a un effet direct ( $\beta = -0,10$  ;  $t(4999) = 2,60$  ;  $p < 0,01$ ) mais faible ( $f^2 = 0,03$ ) sur la Santé, faisant apparaître une moins bonne évaluation de la santé perçue chez ces femmes.

En comparaison du modèle CORT1, les variables sociodémographiques, professionnelles et relatives à la charge physique, contribuent à expliquer seulement 6,81% de la variance de la Santé (il s'agit de la différence entre les  $R^2$  ajustés de la VL Santé entre ce modèle et celui du chapitre précédent), ce que l'on peut traduire en termes d'effet moyen ( $f^2 = 0,19$ )<sup>76</sup>. Leur contribution reste très modeste et probablement due à la relation entre charge physique et Santé. Ces variables socio-démographiques et professionnelles (en dehors de la charge physique) sont donc intéressantes à travers l'effet qu'elles ont sur les PMG. Elles ne jouent pas réellement de rôle dans la prédiction de la Santé mais sont plutôt des facteurs de différenciations dans l'évaluation de la disponibilité des ressources. Il n'y a guère que le sexe qui a un effet faible mais direct sur la Santé.

<sup>76</sup> Pour évaluer l'effet de variables exogènes ajoutées dans un modèle en comparant d'un modèle équivalent où elles n'apparaissent pas, la formule suivante nous permet de calculer cet impact (Chin, 1998) :

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ du modèle avec les variables exogènes} - R^2 \text{ du modèle sans les variables}}{1 - R^2 \text{ du modèle avec les variables exogènes}}$$

Les  $R^2$  s'entendent en  $R^2$  ajustés pour éviter l'effet inhérent du  $R^2$  augmentant avec le nombre de variables dans le modèle.

## **Synthèse**

Pour ne pas se limiter à la seule étude de la fluctuation des ressources, ce chapitre explore l'influence des caractéristiques socio-démographiques et de l'environnement professionnel des participants sur les PMG de ressources et sur la prédiction de la santé (T1).

En utilisant de nouveau l'approche *Partial Least Square Path Modeling* (PLS), nous avons construit un modèle permettant d'étudier les liens existants entre ces caractéristiques, les pertes, les menaces de pertes, les gains de ressources et la santé à T1 (modèle SOCIOSANTÉ-T1). Nous avons donc repris les scores factoriels des variables latentes du chapitre précédent (modèle CORT1) et nous y avons ajouté les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles.

Ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles ont bien un rôle dans l'évaluation de la fluctuation des ressources, dans laquelle les PMG arrivent à maintenir leur influence sur la santé, et cela de la même manière que dans le modèle CORT1 où ils apparaissaient seuls. Par ailleurs, la charge physique de travail perçue apparaît comme une variable contributive à la dégradation de la santé.

Parmi ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles, nous retrouvons que le fait de travailler 7 jours sur 7 a une influence sur l'évaluation des pertes et des menaces de ressources. Le type de production et le statut familial ont un effet sur l'évaluation des ressources, ce sont les agriculteurs qui exercent sur une exploitation avec une production mixte (comparativement aux autres productions), ainsi que les agriculteurs qui sont en couple (en comparaison des sujets seuls) qui éprouvent un sentiment de menaces de pertes quant à leurs ressources. Nous observons également que l'ancienneté professionnelle et le sexe sont des variables qui ont un effet sur les gains de ressources, ce sont les sujets qui ont le moins d'ancienneté professionnelle (en comparaison des plus anciens), ainsi que les hommes, qui voient une plus grande accumulation de leurs ressources. Parmi ces variables socio-démographiques et professionnelles (à l'exception de la charge physique), seul le sexe possède un effet direct, mais assez négligeable, sur la santé, dans le sens où les hommes voient leur état de santé plus protégé que celui des femmes.

En conclusion, ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles ne jouent finalement un rôle que dans la prédiction des pertes, des menaces de pertes et des gains de ressources.



# Chapitre 9. Le rôle des ressources dans la prédiction du changement de l'état de santé au cours du temps (T1-T2)

---

Dans ce chapitre, nous allons tout d'abord présenter les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des sujets de cette étude longitudinale, ainsi que leur état de santé à T1 et T2. Puis dans un second temps, conformément à la théorie d'Hobfoll, nous chercherons à évaluer comment la fluctuation des ressources peut prédire l'état de santé à court-moyen terme des participants mais surtout comment les pertes, menaces et gains de ressources prédisent le changement de leur état de santé entre T1 et T2. Par ailleurs, nous nous attacherons à identifier les types de ressources qui interviennent le plus dans le changement de santé à long terme.

## 1. Analyse descriptive du profil des participants à l'étude longitudinale

Le tableau 31 suivant récapitule les différentes caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des participants à l'étude longitudinale (T1-T2), et rappelle également celles des participants à l'étude transversale (T1).

Cet échantillon pour l'étude longitudinale comporte des caractéristiques vraiment très proches de celles de l'échantillon que nous avons pour l'étude transversale.

Notre échantillon se compose de 122 agriculteurs, âgés en moyenne de 43 ans ( $\sigma = 11,1$ ). Nous retrouvons quasiment la même répartition au niveau du sexe : ce sont majoritairement des hommes, 75% contre 25% de femmes. Là encore, la plupart des participants sont en couple (76,2%) et 41,8% n'ont pas d'enfant, 13,1% ont un seul enfant, 45,1% en ont deux ou plus. Concernant le niveau d'étude, environ un tiers de l'échantillon possède un niveau inférieur au Baccalauréat (33,6%), environ un tiers possède un niveau équivalent au Baccalauréat (32,8%), et enfin environ un tiers a un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat (33,6%).

Pour ce qui est de la disparité géographique, la représentation des trois départements est encore une fois assez identique (32,8% pour la Meurthe-et-Moselle, 36,1% pour la Moselle et 31,1% pour les Vosges).

Concernant le statut professionnel, les chefs d'exploitations sont toujours les plus largement représentés (63,1% contre 36,9% de salariés). Une grande partie des exploitants (61,3%) travaillent dans des structures où ils sont associés avec d'autres agriculteurs contre 38,7% des agriculteurs qui sont seuls chefs sur l'exploitation.

En ce qui concerne les salariés interrogés, ceux-ci ont majoritairement un contrat de travail de type CDI (88,9%).

Pour ce qui est de l'ancienneté, la moitié des agriculteurs exercent ce métier depuis au moins 18 ans ( $Med = 18,0$  ;  $Q1 = 8,5$  ;  $Q3 = 30,0$ ). L'ancienneté dans la profession est liée avec le nombre d'années passées sur l'exploitation actuelle ( $Med = 19,0$  ;  $Q1 = 9,5$  ;  $Q3 = 30,0$  ;  $r = 0,89$ ,  $p < 0,001$ ).

L'orientation des exploitations où travaillent les sujets interrogés est toujours principalement tournée vers la polyculture/élevage (70,0%), un type de production mixte comprenant à la fois la culture des céréales et l'élevage bovin.

À titre de comparaison, l'échantillon transversal et l'échantillon longitudinal ne possèdent pas de caractéristiques significativement différentes : en ce qui concerne le sexe ( $\chi(1) = 0,03$  ;  $p > 0,05$ ), l'âge ( $t(328) = 0,60$  ;  $p > 0,05$ ), la situation familiale ( $\chi(3) = 0,99$  ;  $p > 0,05$ ), le nombre d'enfants ( $\chi(4) = 1,38$  ;  $p > 0,05$ ), la résidence ( $\chi(2) = 0,23$  ;  $p > 0,05$ ), le diplôme ( $\chi(3) = 0,23$  ;  $p > 0,05$ ). Nous n'observons pas non plus de différences significatives au niveau des variables professionnelles : dans le cas du statut professionnel ( $\chi(1) = 0,08$  ;  $p > 0,05$ ), du type de structure géré individuellement ou en association ( $\chi(1) = 0,00$  ;  $p > 0,05$ ) ou du type de contrat des salariés ( $\chi(1) = 0,03$  ;  $p > 0,05$ ), de l'ancienneté professionnelle ( $t(325) = 0,64$  ;  $p > 0,05$ ), de l'activité principale de l'exploitation orientée vers la culture, l'élevage ou la polyculture-élevage ( $\chi(2) = 1,46$  ;  $p > 0,05$ ), ou de la superficie de l'exploitation ( $t(319) = 0,29$  ;  $p > 0,05$ ).



Tableau 31. Caractéristiques des participants à l'étude longitudinale (T1-T2) et comparaison avec l'étude transversale (T1)

Variables	T1 (rappel)		T2	
	Total (N = 208)		Total (N = 122)	
<b>Sexe</b>				
	Hommes	75,5% (157/208)	75% (91/122)	
	Femmes	24,5% (51/208)	25% (31/122)	
<b>Age</b>				
		$M = 42,4 \text{ ans} / \sigma = 11,3$ [21 ; 64]	$M = 43,2 \text{ ans} / \sigma = 11,1$ [22 ; 64]	
<b>Situation familiale</b>				
	Célibataire	24% (50/208)	19,7% (24/122)	
	Marié/Pacsé/Vivant en couple	72,6% (151/208)	76,2% (93/122)	
	Divorcé	2,9% (6/208)	3,3% (4/122)	
	Veuf	0,5% (1/208)	0,8% (1/122)	
<b>Nombre d'enfants</b>				
	Aucun	46,4% (96/207)	41,8% (51/122)	
	1	12,1% (25/207)	13,1% (16/122)	
	2	23,7% (49/207)	27,0% (33/122)	
	3	13,0% (27/207)	14,8% (18/122)	
	4	4,8% (10/207)	3,3% (4/122)	
		<i>Données manquantes 1/208</i>	<i>Données manquantes 0/208</i>	
<b>Résidence (par département)</b>				
	Meurthe-et-Moselle	33,2% (69/208)	32,8% (40/122)	
	Moselle	33,7% (70/208)	36,1% (44/122)	
	Vosges	33,2% (69/208)	31,1% (38/122)	
<b>Diplôme</b>				
	Aucun	0,5% (1/199)	0% (0/119)	
	CEP/BEPC	8% (16/199)	7,6% (9/119)	
	BEP/CAP	27,6% (55/199)	26,0% (31/119)	
	BAC	32,7% (65/199)	32,8% (39/119)	
	Supérieur au Bac	31,2% (62/199)	33,6% (40/119)	
		<i>Données manquantes 9/208</i>	<i>Données manquantes 3/122</i>	
<b>Statut professionnel</b>				
	<b>Exploitant</b>	<b>61,5% (128/208)</b>	<b>63,1% (77/122)</b>	
	- individuel	39,1% (50/128)	38,7% (29/75)	
	- en association	60,9% (78/128)	61,3% (46/75)	
	<b>Salarié</b>	<b>38,5% (80/208)</b>	<b>36,9% (45/122)</b>	
	CDI	87,7% (71/80)	88,9% (40/45)	
	CDD	12,3% (9/80)	11,1% (5/45)	
<b>Ancienneté professionnelle (dans le métier)</b>				
		$Med = 16,0 \text{ ans} / Q1 = 8,0 ; Q3 = 30,0$ [1 ; 49]	$Med = 18,0 \text{ ans} / Q1 = 8,5 ; Q3 = 30,0$ [1 ; 49]	
		<i>Données manquantes 2/208</i>	<i>Données manquantes 1/122</i>	
<b>Activité principale de l'exploitation</b>				
	<b>Cultures</b>	<b>11,2% (23/205)</b>	<b>14,2% (17/120)</b>	
	<b>Elevage Bovin</b>	<b>12,7% (26/205)</b>	<b>15,8% (19/120)</b>	
	- Lait	53,8% (14/26)	63,2% (12/19)	
	- Viande	23,1% (6/26)	10,5% (2/19)	
	- Mixte	23,1% (6/26)	26,3% (5/19)	
	<b>Cultures/Elevage</b>	<b>76,1% (156/205)</b>	<b>70,0% (84/120)</b>	
		<i>Données manquantes 3/208</i>	<i>Données manquantes 2/122</i>	
<b>Taille de l'exploitation (en hectares)</b>				
		$Med = 190,0 \text{ Ha} /$ $Q1 = 137,75 ; Q3 = 265,25$ [20,0 ; 970,0]	$Med = 185,0 \text{ Ha} /$ $Q1 = 150,0 ; Q3 = 260,0$ [50,0 ; 970,0]	
		<i>Données manquantes 6/208</i>	<i>Données manquantes 3/122</i>	

## 2. Objectifs

En nous basant toujours sur la théorie de la Conservation des ressources, l'objectif principal de ce chapitre est d'analyser dans quelle mesure la fluctuation des ressources (en termes de Pertes, Menaces et Gains) va permettre de prédire l'état de santé à court-moyen terme (T1) et va aussi expliquer le changement qu'il peut y avoir dans l'état de santé des participants entre l'évaluation qu'ils en font à court-moyen terme (T1) et à long terme (T2). Et en parallèle, nous nous attacherons à décrire plus exactement quels types de ressources participent le plus à expliquer le changement d'état de santé qu'il peut y avoir pour les participants entre T1 et T2, et ce afin de comprendre quelles ressources sont les plus importantes dans la prédiction du changement de santé au cours du temps.

## 3. Hypothèses

Conformément à la théorie d'Hobfoll (1989, 1998) et aux résultats obtenus au chapitre 7 pour le modèle CORT1, dans ce modèle longitudinal (modèle CORT1T2), nous supposons que la fluctuation des ressources permettra de prédire la santé à court-moyen terme (T1), ainsi que le changement d'état de santé à long terme (c'est-à-dire la variation qui peut exister entre l'état de santé mesuré à T1 et celui mesuré à T2). Plus exactement, nous formulons les hypothèses suivantes (cf figure 20):

1/ Etude de la contribution des Pertes, des Menaces de pertes et des Gains de ressources à la prédiction de l'état de santé à court-moyen terme (T1) :

H1 : l'influence délétère des pertes dans la théorie COR nous fait penser que plus les Pertes des agriculteurs sont considérables et plus leur Santé est mauvaise à court-moyen terme ;

H2 : de la même manière, plus les Menaces de pertes sont importantes et plus leur Santé se trouve détériorée à court-moyen terme ;

H3 : à l'inverse, les gains engendrent généralement des effets bénéfiques pour la santé, c'est pourquoi nous faisons l'hypothèse que plus les Gains de ressources des agriculteurs sont importants et plus leur Santé s'en trouvera améliorée à court-moyen terme.

2/ Etude des effets de la dynamique des ressources évaluée à T1 sur la prédiction de la variation de la santé à long terme (T2) (soit le changement d'état de santé entre T1 et T2, et représenté par flèche qui relie les deux variables Santé T1 et Santé T2) :

H4 : plus l'influence des Pertes de ressources est prédominante à T1 et plus le changement de l'état de Santé des agriculteurs entre T1 et T2 tend vers une dégradation de la santé à long terme ;

H5 : plus le sentiment de Menaces de pertes de ressources est prégnant à T1 et plus il participera à la détérioration de l'état de santé à long terme ;

H6 : l'acquisition de ressources favorise la protection de la santé, ainsi plus les Gains de Ressources seront présents à T1 et plus ils entraîneront une amélioration significative de l'état de santé à long terme.

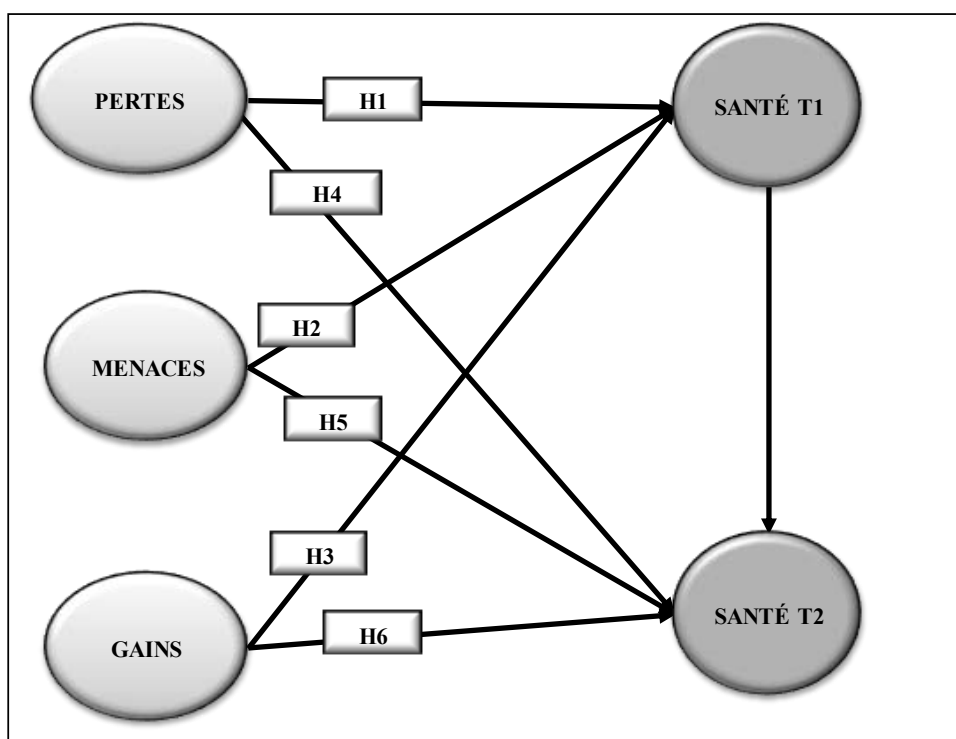


Figure 20. Illustration schématique des hypothèses relatives au modèle CORT1T2

## 4. Matériel

Le matériel utilisé pour observer la fluctuation des ressources est l'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993). Pour ces analyses nous avons repris les scores pour chaque ressource à la fois pour les Pertes, Menaces et Gains (soit 75 ressources fois trois).

En ce qui concerne la santé, nous avons utilisées les échelles relatives à la santé mesurées à T1 et à T2, incluant le bien-être et le mal-être : l'état de santé perçu, le bonheur (*l'indice de bonheur* de Fordyce, 1988), la vigueur (la *Shirom Melamed Vigor Measure* de Shirom, 2003), la satisfaction de vie (la *Satisfaction With Life Scale* de Diener, 1985) ;

l'épuisement professionnel (la *Shirom Melamed Burnout Measure* de Shirom & Melamed, 2006), les douleurs musculosquelettiques (*Echelle des Douleurs Musculosquelettiques Perçues* de Lanfranchi & Duveau, 2003) et le stress professionnel (*Echelle Visuo-Analogique de stress* de Chamoux, Paris, Merle, & Regeard, 2000). Pour les échelles qui étaient auparavant relatives au mal-être, nous avons renversé les scores moyens pour qu'elles puissent former une seule variable unidimensionnelle de Santé avec les échelles de bien-être. Pour cela, ces échelles renversées ont été renommées « absence de stress », « absence de burnout » et « absence de DMS ». Cette procédure est la même que celle utilisée précédemment. Pour le descriptif détaillé de chaque échelle, nous renvoyons le lecteur au chapitre 5 « Méthodologie ».

## 5. Méthode

Nous avons eu recours à l'approche par modélisation PLS (*Partial Least Square Path Modeling* ; Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005) afin de construire un modèle d'équations structurelles permettant d'étudier les relations entre les Pertes, Menaces et Gains de ressources, la Santé à T1, et le changement de Santé à T2. Pour cela, nous avons travaillé avec le logiciel XLSTAT version 2012-4.03.

## 6. Résultats

Dans un premier temps, nous comparerons les échantillons de sujets pour l'étude transversale et pour l'étude longitudinale, puis dans un second temps, nous présenterons quelques éléments relatifs à la description de l'état de santé des participants à T1 et T2, et dans un troisième temps nous présenterons et détaillerons le modèle structural des relations entre les VL étudiées.

### 6.1. Résultats descriptifs

#### 6.1.1. Comparaison des sous-échantillons transversal (T1) et longitudinal (T1-T2) à travers leur profil de santé

Tout d'abord, avant d'aller plus loin dans ce chapitre et de nous intéresser à l'échantillon longitudinal, nous allons comparer les sous-échantillons transversal (T1) et longitudinal (T1-T2). Certes, au niveau des caractéristiques socio-démographiques et

professionnelles nous n'avons pas repéré de différences flagrantes, mais il est important de vérifier la similitude de ces sous-échantillons sur leurs réponses aux échelles de santé. Pour cela, nous avons procédé au test non paramétrique  $U$  de Mann-Whitney sur les scores de la variable factorielle Santé à T1 pour analyser l'éventuelle présence de différences entre le groupe des participants à l'enquête transversale et le groupe d'agriculteurs de l'enquête longitudinale<sup>77</sup>.

Tableau 32. Test  $U$  de Mann-Witney pour examiner la différence entre le groupe de l'enquête transversale et celui de l'enquête longitudinale à partir de leur score à la variable factorielle Santé à T1

	Groupes	$N$	Rang moyen	Somme des rangs	$Z$	$p$
Variable factorielle Santé à T1	Participants uniquement à T1 (groupe transversal)	86	100,42	8636,50	-0,82	0,41
	Participants à T1 et T2 (groupe longitudinal)	122	107,37	13099,50		

Les résultats du test (cf tableau 32) ne montrent donc pas de différences sur le facteur Santé à T1 entre les agriculteurs qui ont seulement participé à T1 et ceux qui ont participé aux deux temps de l'enquête longitudinale ( $U = 4895,50$  ;  $p = 0,41$ ). Nous allons pouvoir étudier plus finement ce sous-échantillon longitudinal dans les parties suivantes.

### 6.1.2. Résultats descriptifs des scores de mal-être et de bien-être à T2

Les tableaux 33 et 34 suivants indiquent la répartition des scores entre le T1 et le T2 pour l'échantillon longitudinal en ce qui concerne les échelles mesurant la santé. À première vue, il y a peu d'évolution pour chacune des échelles de mal-être et bien-être.

<sup>77</sup> Ici un test non paramétrique a été choisi pour étudier les différences entre deux groupes au regard de l'ignorance de forme de la distribution parente de cette variable latente de Santé à T1.

Tableau 33. Statistiques descriptives du mal-être pour l'échantillon longitudinal

	Mal-être					
	DMS (Maxdoul)		Burnout		Stress	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
<b>Min – Max</b>	1,00-49,00	1,00-49,00	1,07-5,79	1,50-7,00	0,00-100,00	1,00-100,00
<b>1er Quartile</b>	16,00	15,00	2,43	2,21	29,75	28,75
<b>Médiane</b>	20,00	20,00	2,96	3,21	51,50	52,50
<b>3e Quartile</b>	30,00	30,00	3,59	4,00	70,25	72,25
<b>Moyenne</b>	23,30	22,65	3,04	3,19	49,97	50,60
<b>Écart-type</b>	10,11	10,55	0,95	1,04	25,77	26,00

Plus finement, le tableau 33 présente des scores de douleurs musculosquelettiques presque identiques entre le T1 et le T2. Nous retrouvons d'ailleurs que la moitié des sujets rapporte un score qui correspond à une douleur très forte ou une douleur fréquemment importante avec une intensité supportable ( $Med = 20,00$ ). Et environ un tiers de notre population (32,80% pour T1 et 33,40% pour T2) ressent une douleur musculosquelettique importante et très fréquente (score  $\geq 28,00$ ). Concernant l'épuisement professionnel, celui-ci touche une proportion légèrement plus importante de personnes lors du T2 ( $Q3 = 4,00$ ) par rapport à T1 ( $Q3 = 3,59$ ), soit 26,00% de sujets qui sont un état d'épuisement professionnel caractérisé (score  $\geq 4,00$ ) à T2 contre 18,00% en T1. Pour le stress au travail, il semble en effet que la moitié de notre échantillon ressent un état de stress moyen à élevé à T1 ( $Med = 51,50$  ;  $Q3 = 70,25$ ) et, de façon presque similaire, à T2 ( $Med = 52,50$  ;  $Q3 = 72,25$ ). Plus précisément, 26,2% des sujets à T1 présentaient un état de stress élevé (score  $\geq 70,00$ ), contre 29,5% à T2.

Tableau 34. Statistiques descriptives du bien-être pour l'échantillon longitudinal

	Bien-être							
	Bonheur		Satisfaction		Vigueur		État de santé	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
<b>Min-Max</b>	10,00-90,00	10,00-90,00	2,00-6,60	1,60-6,60	2,75-6,58	2,17-6,50	1,50-7,00	1,50-7,00
<b>1er Quartile</b>	49,37	40,00	3,80	3,80	4,33	4,15	4,00	4,00
<b>Médiane</b>	60,00	60,00	5,00	4,60	4,83	4,67	4,50	4,50
<b>3e Quartile</b>	72,50	73,13	5,80	5,80	5,35	5,42	5,00	5,00
<b>Moyenne</b>	58,44	57,41	4,72	4,55	4,87	4,72	4,49	4,39
<b>Écart-type</b>	18,78	20,22	1,21	1,29	0,72	0,79	1,02	1,00

Pour les échelles relatives au bien-être, le tableau 34 nous indique que les scores de bonheur sont assez équivalents entre T1 et T2, la moitié des sujets se situe dans le versant positif de l'échelle ( $Med = 60,00$ ). Cependant une proportion légèrement plus importante d'agriculteurs se sent malheureux (entre légèrement et très malheureux) en T2 ( $QI T2 = 40,00$  ;  $QI T1 = 49,37$ ), soit 26,20% contre 17,20% à T1. Et la moitié des sujets se déclare légèrement satisfaits de leur vie à T1 et T2, même si la médiane est un peu plus basse à T2 ( $Med T2 = 5,00$  ;  $Med T1 = 4,60$ ). Concernant la vigueur, en T1 un peu moins de la moitié des sujets (41,00%) a une bonne vigueur ( $Med = 4,83$ ), et en T2 cela concerne une proportion équivalente de personnes (38,50%) ( $Med = 4,67$ ). La santé, quant à elle, est plutôt bien évaluée puisque les sujets déclarent en moyenne être en assez bonne santé à T1 ( $M = 4,49$  ;  $\sigma = 1,02$ ), ce que l'on retrouve également à T2 ( $M = 4,39$  ;  $\sigma = 1,00$ ).

Pour étudier plus finement l'évolution des scores entre ces deux temps de mesure, nous avons réalisé le test non paramétrique de Wilcoxon pour échantillons appariés<sup>78</sup> (tableau 35).

<sup>78</sup> Nous avons choisi ce test au regard de la non normalité des données pour la plupart des échelles utilisées (hormis l'échelle de burnout et l'échelle de vigueur).

Tableau 35. Evolution des scores de l'échantillon longitudinal entre le T1 et le T2 aux échelles mesurant la santé et test des rangs de Wilcoxon

	Sens d'évolution des scores entre T1 et T2	N	Rang moyen	Somme des rangs	Z	p
<b>Stress</b>	scores T1 > T2	54	62,55	3377,50	-0,201	0,840
	scores T2 > T1	63	55,96	3525,50		
	T1 = T2	5				
	Total	122				
<b>DMS (maxdoul)</b>	scores T1 > T2	59	45,05	2658,00	-1,207	0,227
	scores T2 > T1	37	54,00	1998,00		
	T1 = T2	26				
	Total	122				
<b>Burnout</b>	<b>scores T1 &gt; T2</b>	<b>52</b>	<b>51,89</b>	<b>2698,50</b>	<b>-1,777</b>	<b>0,076</b>
	<b>scores T2 &gt; T1</b>	<b>63</b>	<b>63,04</b>	<b>3971,50</b>		
	T1 = T2	7				
	Total	122				
<b>État de santé perçu</b>	scores T1 > T2	43	36,87	1585,50	-1,090	0,276
	scores T2 > T1	31	38,37	1189,50		
	T1 = T2	48				
	Total	122				
<b>Satisfaction de vie</b>	scores T1 > T2	59	64,07	3780,00	-1,426	0,154
	scores T2 > T1	55	50,45	2775,00		
	T1 = T2	8				
	Total	122				
<b>Vigueur</b>	<b>scores T1 &gt; T2</b>	<b>72</b>	<b>63,01</b>	<b>4537,00</b>	<b>-2,758</b>	<b>0,006</b>
	<b>scores T2 &gt; T1</b>	<b>46</b>	<b>54,00</b>	<b>2484,00</b>		
	T1 = T2	4				
	Total	122				
<b>Bonheur</b>	scores T1 > T2	51	58,94	3006,00	-0,717	0,473
	scores T2 > T1	54	47,39	2559,00		
	T1 = T2	17				
	Total	122				

Ce test nous permet d'aller plus loin et de constater que, pour la majorité des échelles, il y a une évolution des participants entre T1 et T2. Cependant, le nombre de sujets ayant une évolution négative et ceux ayant une évolution positive semblent similaires et cela ne permet pas de dégager une différence significative des scores dans un seul sens. Mais, si l'on s'attarde sur l'échelle de vigueur, celle-ci révèle qu'il y a bien une différence des scores entre les deux temps, celle-ci montrant qu'il y a davantage de



diminution de la vigueur entre T1 et T2 ( $Z = -2,758$  ;  $p < 0,01$ ). De plus, on observe une tendance à l'augmentation du burnout entre le T1 et le T2 ( $Z = 1,777$  ;  $p = 0,076$ ).

## **6.2. Analyses des effets des PMG de ressources sur l'état de Santé à court-moyen terme (T1) et sur le changement de santé à long terme (T2)**

Nous avons cherché à saisir l'impact simultané des Pertes, Menaces de pertes et Gains de ressources sur la santé à T1 des agriculteurs, et sur le changement de l'état de santé à T2 depuis T1. Grâce à l'approche PLS, nous avons proposé un premier modèle en équations structurales (modèle CORT1T2) constitué de cinq variables latentes<sup>79</sup> :

- ❖ **trois variables latentes (VL)** formatives exogènes (**Pertes, Menaces** et **Gains** de ressources mesurées à T1) chacune composée des items de ressources comme variables manifestes (VM) ;
- ❖ **une variable latente (VL)** réflexive endogène de **Santé** mesurée à T1 et composée de sept variables manifestes (VM) (vigueur, santé perçue, bonheur, satisfaction de vie, absence de burnout, absence de stress et absence de DMS).
- ❖ **une variable latente (VL)** réflexive endogène de **Santé** mesurée à T2 et composée de sept variables manifestes (VM) (vigueur, santé perçue, bonheur, satisfaction de vie, absence de burnout, absence de stress et absence de DMS).

Pour présenter les résultats de ce modèle, nous décrirons le modèle de mesure (liens entre VL et VM) puis les relations entre les ressources et la santé à travers le modèle structurel (liens entre les VL exogènes PMG et les VL endogènes de Santé T1 et Santé T2).

---

<sup>79</sup> Pour obtenir les tests d'inférence de ce modèle, nous avons utilisés une procédure de bootstrapping avec un rééchantillonnage de 3000 et non de 5000 comme nous l'avons fait depuis le début, et ce pour des raisons matérielles, car avec ce paramètre le logiciel XLSTAT devenait instable et n'arrivait pas à aboutir à des résultats. Par ailleurs, comme dans le chapitre 7, les VL Pertes, Menaces et Gains ont été produites avec un mode PLS.

## 6.2.1. Le modèle de mesure

### 6.2.1.1. LES MODELES DE MESURE RELATIFS A LA SANTE À T1 ET A T2

Nous allons à présent vérifier les éléments de validité du modèle de mesure pour les VL Santé T1 et Santé T2.

Tableau 36. Eléments de validité du modèle de mesure relatif à la santé

	SANTÉ T1	SANTÉ T2
<b>Variables manifestes</b>	<b>Saturations</b>	
Absence de stress	0,72	0,73
Absence de DMS	0,69	0,65
Absence de burnout	0,84	0,81
Bonheur	0,80	0,84
Santé perçue	0,70	0,76
Satisfaction de vie	0,73	0,78
Vigueur	0,74	0,71
<b>AVE</b>	0,56	0,58
<b>Alpha de Cronbach</b>	0,87	0,87
<b>Rho de Dillon-Goldstein</b>	0,90	0,90

Note. Toutes les saturations sont significatives au seuil  $p < 0,001$ .

L'analyse du tableau 36 nous permet de constater que la cohérence interne des deux VL est tout à fait satisfaisante puisque l'alpha de Cronbach et le Rho de Dillon-Goldstein sont supérieurs à 0,70 (Tenenhaus et al., 2005). La validité convergente de la VL est appréciée à l'aide la variance moyenne extraite (« *Average Variance Extracted* » ou AVE). Pour ce modèle, l'AVE de la Santé à T1 et de la Santé à T2 sont acceptables puisqu'elles ont des valeurs supérieures à 0,50 (Hair et al., 2014), donc plus de 50% de la variance de la Santé à T1 et de la Santé à T2 sont dues à leurs indicateurs respectifs (échelles de mesure). Enfin, les échelles du modèle de mesure indiquent des saturations supérieures à 0,69 pour la santé à T1 et 0,65 pour la Santé à T2. Même si l'échelle d'absence de DMS à T1 et à T2 a des saturations inférieures à 0,70, nous choisissons encore une fois de garder cette échelle car elle reste très proche du seuil de référence, elle reste importante dans l'approche exploratoire de ce modèle et pour la consistance de l'étude de nos modèles de prédiction de la santé. Nous pouvons aussi remarquer que l'absence d'épuisement professionnel et le bonheur sont encore les échelles qui ont les meilleures saturations avec la variable de Santé à T1 (respectivement 0,84 et 0,80) et avec la variable de Santé à T2 (respectivement 0,81 et 0,84).

### **6.2.1.2. PREPARATION DES DONNEES RELATIVES AUX RESSOURCES**

Dans la même logique que dans le chapitre 7, avant de procéder à l'analyse des données du modèle final, nous avons d'abord cherché à épurer les ressources faisant partie de l'analyse. Nous avons d'abord retiré toutes les ressources qui n'étaient déclarées par aucune personne (3 pour les Pertes, 1 pour les Menaces, 0 pour les Gains). Ensuite, nous avons supprimé toutes les ressources qui n'étaient pas suffisamment contributives à leur variable latente d'appartenance comme à la prédiction de la Santé à T1 et à T2. Nous avons de nouveau utilisé comme critère la notion de contribution relative (CTR) à la variance de la variable latente<sup>80</sup>. Autrement dit, nous avons calculé le CTR de chaque ressource à la variance de chaque VL, soit pour la VL Pertes, pour la VL Menaces et pour la VL Gains, et nous avons transformé le CTR en pourcentage pour plus de lisibilité.

- ❖ Pour la VL Pertes : seules les ressources ayant un pourcentage de CTR supérieur à 1,38% pour cette VL ont été gardées ( $100 / 72 = 1,38$ ) ;
- ❖ Pour la VL Menaces de pertes : seules les ressources ayant un pourcentage de CTR supérieur à 1,35% pour cette VL ont été conservées ( $100 / 74 = 1,35$ ) ;
- ❖ Pour la VL Gains : seules les ressources ayant un pourcentage de CTR supérieur à 1,33% pour cette VL ont été conservées ( $100 / 75 = 1,33$ ).

---

<sup>80</sup> Pour rappel : cet indice de contribution relatif à la variance de la VL (CTR) a été calculé pour chaque ressource en multipliant sa saturation et son poids (coefficient de régression PLS) relatif à chaque VL. Nous avons alors obtenu un score de CTR pour chaque ressource et ce à chaque fois pour Pertes, Menaces et Gains. Ce score permet d'estimer la participation de chaque ressource à la variance de la VL. La somme des CTR pour chaque VL nous donne un total de 1 puisque la variance de chaque VL est de 1 (les VL sont centrées et réduites dans nos analyses).

### 6.2.1.3. LE MODELE DE MESURE RELATIF AUX PERTES, MENACES ET GAINS

Le modèle de mesure final des ressources est décrit dans les tableaux 38, 39, et 40. Le nombre de ressources retenues par VL est très homogène : 33 pour les Pertes, 26 pour les Menaces de pertes et 30 pour les Gains.

À travers le tableau 37, nous observons que ce sont les ressources personnelles qui contribuent majoritairement aux Pertes, Menaces et Gains (entre 54,45% et 44,34% pour chaque CTR). Viennent ensuite les ressources de conditions sociales (entre 36,86 et 23,71% de la CTR) et énergétiques (respectivement 23,39% et 16,94% de la CTR). Enfin, il est à noter que les ressources matérielles contribuent seulement d'une manière très faible aux Pertes et Menaces de ressources (respectivement 3,59% et 1,86% de la CTR). Cette répartition est assez similaire à celle trouvée dans le modèle CORT1, même s'il faut tout de même indiquer que les participants du sous-échantillon longitudinal reportent une meilleure contribution des ressources de conditions sociales que l'échantillon global du modèle CORT1 (où elles représentaient entre 33,25 et 20,24% de la CTR).

Tableau 37. Contribution de chaque catégorie de ressources aux VL Pertes, Menaces et Gains dans les modèles CORT1 et CORT1T2

VL	catégories	modèle transversal (CORT1)		modèle longitudinal (CORT1T2)	
		CTR	nombre d'items	CTR	nombre d'items
Pertes	Personnelles	57,80%	15	54,45%	14
	Conditions Sociales	20,24%	9	23,71%	11
	Énergétiques	19,24%	7	18,25%	7
	Matérielles	2,72%	1	3,59%	1
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>32</i>	<i>100,00%</i>	<i>33</i>
Menaces	Personnelles	54,41%	16	44,34%	10
	Conditions Sociales	33,25%	13	36,86%	11
	Énergétiques	12,34%	4	16,94%	4
	Matérielles	0,00%	0	1,86%	1
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>33</i>	<i>100,00%</i>	<i>26</i>
Gains	Personnelles	39,66%	11	47,38%	12
	Conditions Sociales	31,55%	11	29,23%	10
	Énergétiques	22,03%	8	23,39%	8
	Matérielles	6,76%	3	0,00%	0
	<i>total</i>	<i>100,00%</i>	<i>33</i>	<i>100,00%</i>	<i>30</i>

À présent, au sein de ces catégories, quelles sont les ressources qui se distinguent et qui sont les plus contributives à la variance des VL Pertes, Menaces et Gains de ressources ? Et cette répartition présente-t-elle des disparités dans leur représentation par rapport au modèle CORT1 ?

Pour les Pertes, l'analyse du tableau 38 nous indique que les ressources personnelles sont majoritairement représentées, les ressources de conditions sociales et énergétiques sont contributives mais de façon plus secondaires.

Les ressources personnelles qui sont les plus dominantes<sup>81</sup> sont quasiment identiques à celles du modèle CORT1, aucune nouvelle arrivée ne peut être remarquée.

---

<sup>81</sup> Pour nous aider dans la description des résultats et déterminer quels items sont les plus contributifs à chaque VL, nous avons utilisé la même méthode que dans le chapitre 7. Pour appel, nous avons divisé le pourcentage de CTR total de la catégorie de ressources par le nombre d'items appartenant à cette même catégorie. Cette répartition est représentée dans les tableaux 38, 39, et 40 par une double ligne à l'intérieur de chaque catégorie de ressources.

Ce sont les ressources relatives au Soi qui se distinguent clairement, où apparaît majoritairement la perte de ses possibilités futures, la vision de l'avenir en est affectée tout comme l'évaluation de sa vie actuelle, tout cela devient impossible à envisager sereinement (« *tendance à l'optimisme* », « *espoir* », « *sentiment de savoir où je vais dans ma vie* », « *sentiment d'avoir une vie paisible* ») (22,35% de CTR sur 54,45%). Conjugée à cette vision pessimiste de la vie, nous retrouvons également une perte de confiance en soi-même (« *avoir des sentiments positifs envers moi-même* ») (5,99% de CTR sur 54,45%), associée à une baisse des aspirations personnelles et des capacités pour les mettre en œuvre (« *avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets* », soutenu par la remontée de la ressource « *sentiment que mes succès futurs dépendent de moi* ») (8,34% de CTR sur 54,45%).

Ensuite, les ressources de conditions sociales voient une répartition légèrement plus fluctuante. Tout d'abord, restent majoritairement contributifs les aspects liés aux autres, au soutien social satisfaisant qu'ils peuvent apporter (« *intimité avec mon(ma) conjoint(e) ou partenaire* », « *temps passé avec des êtres aimés* ») qui sont soutenus par l'arrivée de la nouvelle ressource « *avoir des relations de camaraderie, d'amitié* », et par la remontée de « *affection de la part des autres* » (9,78% de CTR sur 23,71%). C'est ainsi que la perte du lien social et affectif perçu dans le modèle CORT1 et qui restait relatif à la sphère familial, se voit élargit aux relations amicales, ou du moins aux relations porteuses de renforcements positifs et affectifs dans ce modèle. D'autre part, la perte de soutien vient renforcer la perte de reconnaissance de ses compétences par les autres (« *être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)* ») ou par soi-même (« *progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail* ») (4,53% de CTR sur 23,71%), ce qui s'ajoute à la dévalorisation entamée au sein des ressources personnelles. Ces aspects sont quelques peu différents de la perte de reconnaissance et de statut professionnel observé dans le modèle transversal. Et « *la santé des animaux* » devient également une perte plus importante dans ce modèle-ci (2,16% de CTR sur 23,71%).

Dans le cas des ressources énergétiques, celles qui sont les plus perdues sont les mêmes que pour le modèle CORT1. De la même manière, la perte de confiance en soi-même, en ses compétences et ses possibilités, est favorisée par une disparition des éléments moteurs pour la récupération physique (« *santé personnelle* », « *temps de sommeil* », « *résistance face à l'adversité* ») (9,30% de CTR sur 18,25%), et pour la motivation (« *avoir un quotidien stimulant* ») (3,20% de CTR sur 18,25%).

La seule ressource matérielle présente est identique à celle du modèle transversal, à savoir la perte des capacités matérielles pour combler ses enfants (« *pouvoir offrir des extras à mes enfants* ») (3,59% de CTR).

Tableau 38. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Pertes

	<b>Variables manifestes</b>	<b>Saturations</b>	<b>Poids</b>	<b>CTR à la variance de la VL Pertes</b>
<b>Personnelles</b>	25. Tendance à l'optimisme	0,68***	0,09***	6,34%
	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même	0,64***	0,09***	5,99%
	37. Sentiment d'avoir une vie paisible	0,65***	0,09***	5,98%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,64***	0,08***	5,27%
	17. Espoir	0,65***	0,07***	4,76%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,55***	0,08***	4,23%
	21. Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi	0,57***	0,07***	4,11%
	2. Sentiment de réussite	0,50***	0,07***	3,63%
	51. Sentiment de savoir qui je suis	0,52***	0,06***	3,27%
	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,48***	0,05***	2,60%
	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,49***	0,05**	2,52%
	10. Être fier(e) de moi	0,42***	0,05**	2,13%
	54. Sentiment d'être indépendant	0,32**	0,06**	1,85%
	29. Avoir le sens de l'humour	0,41**	0,04*	1,77%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>54,45%</b>
<b>Conditions sociales</b>	55. Avoir des relations de camaraderie, d'amitié	0,43***	0,06***	2,54%
	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,45***	0,06**	2,51%
	15. Temps passé avec des êtres aimés	0,40***	0,06**	2,47%
	52. Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail	0,42**	0,05***	2,28%
	58. Affection de la part des autres	0,40**	0,06**	2,26%
	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,48***	0,05**	2,25%
	75. Santé des animaux de l'exploitation	0,42***	0,05**	2,16%
	45. Être compris par mes supérieurs ou employeurs	0,42***	0,05**	2,08%
	64. Aide dans mon activité professionnelle	0,43***	0,04*	1,87%
	4. Être heureux en ménage /vie de couple satisfaisante	0,37**	0,05**	1,75%
59. Stabilité financière	0,40**	0,04*	1,54%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>23,71%</b>
<b>Énergétiques</b>	3. Temps de sommeil	0,43***	0,08***	3,43%
	22. Avoir un quotidien stimulant	0,54***	0,06**	3,20%
	23. Santé personnelle	0,43***	0,07**	2,96%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,48***	0,06***	2,91%
	53. Disposer de suffisamment d'argent	0,41***	0,05**	2,04%
	50. Avoir des revenus suffisants	0,44***	0,04**	1,98%
	12. Avoir du temps pour travailler	0,34**	0,05**	1,74%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>18,25%</b>
<b>Matérielles</b>	40. Pouvoir offrir des extras à mes enfants	0,53***	0,07***	3,59%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>3,59%</b>

Note. \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.

Pour les Menaces, le tableau 39 ci-contre donne une répartition plus réduite des ressources.

Pour les ressources personnelles, celles qui arrivent en tête sont identiques au modèle CORT1. Nous retrouvons de nouveau les références au Soi, et aux menaces qui concernent les capacités de régulation des buts (« *sentiment d'accomplir mes buts* », « *sentiment que ma vie a un sens, un but* », « *sentiment de savoir où je vais dans ma vie* ») (19,07% de CTR sur 44,34%). Le Soi est menacé de ne plus pouvoir jouer un rôle de régulateur et de moteur dans l'accomplissement de ses buts (« *sens de l'engagement* ») (4,53% de CTR sur 44,34%).

Les ressources des conditions sociales en tête sont réparties de façon quelque peu différente que pour le modèle CORT1. Nous retrouvons toujours une menace de dégradation des liens conjugaux (« *intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire* », « *être heureux en ménage/vie de couple satisfaisante* »), mais cela est d'autant plus renforcé par l'apparition de menaces touchant la « *stabilité familiale* » (12,28% de CTR sur 36,86%). Mais les menaces concernant l'environnement professionnel s'expriment essentiellement à travers la peur de la perte d'un « *emploi stable* », et la peur de ne plus « *avoir un rôle de leader* » (8,93% de CTR sur 36,86%). Dans le domaine du travail, ce n'est plus les menaces concernant la reconnaissance qui sont importantes mais celles qui entament le statut et la stabilité professionnelle. Ainsi, ce sont les craintes de perdre des liens familiaux et une position professionnelle sécurisants qui participent à la dysrégulation des buts.

Parmi les ressources énergétiques, la plus contributive est présente comme dans le modèle CORT1 : « *avoir un quotidien stimulant* » (7,27% sur 16,96%) c'est l'unique item qui conserve une forte représentation. Nous retrouvons encore une fois une attaque de la motivation personnelle dans cet aspect, qui rejoint la thématique centrale de la motivation de la réalisation de ses buts.



Tableau 39. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Menaces de pertes

	<b>Variables manifestes</b>	<b>Saturations</b>	<b>Poids</b>	<b>CTR à la variance de la VL Menaces</b>
<b>Personnelles</b>	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,71***	0,12***	8,54%
	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,50***	0,11**	5,65%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,49***	0,10*	4,88%
	41. Sens de l'engagement	0,55***	0,08**	4,53%
	10. Être fier(e) de moi	0,55***	0,08**	4,20%
	35. Capacité à bien communiquer	0,51***	0,08***	4,17%
	33. Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie	0,51***	0,07**	3,79%
	39. Capacité à organiser mes activités	0,49**	0,08**	3,68%
	17. Espoir	0,42**	0,07*	2,77%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,38**	0,06*	2,13%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>44,34%</b>
<b>Conditions sociales</b>	34. Avoir un rôle de leader	0,60***	0,09***	5,41%
	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,48**	0,10***	4,83%
	7. Stabilité familiale	0,43**	0,09**	3,86%
	4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	0,31*	0,11**	3,59%
	30. Emploi stable	0,39**	0,09**	3,52%
	11. Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	0,43**	0,07*	3,16%
	26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	0,29*	0,10*	2,97%
	6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	0,40**	0,07*	2,84%
	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,41**	0,07*	2,73%
	74. Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches	0,35*	0,06*	2,18%
71. Aide pour m'occuper de mes enfants	0,24 <sup>ns</sup>	0,07*	1,77%	
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>36,86%</b>
<b>Énergétiques</b>	22. Avoir un quotidien stimulant	0,59***	0,12***	7,27%
	23. Santé personnelle	0,45***	0,09**	3,83%
	12. Avoir du temps pour travailler	0,50***	0,06*	3,14%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,52***	0,05*	2,70%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>16,94%</b>
<b>Matérielles</b>	16. Outils / instruments nécessaires à mon travail	0,36*	0,05 <sup>ns</sup>	1,86%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			<b>1,86%</b>

Note. .<sup>ns</sup>  $p > 0,05$  résultats non significatifs ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.

Pour finir, le tableau 40 ci-contre montre que les Gains de ressources suivent la même répartition globale de leurs catégories par rapport au modèle CORT1, mais leurs contributions sont plus disparates.

Les ressources personnelles majoritaires sont sensiblement les mêmes que pour le modèle CORT1. De nouveau, les ressources gagnées mettent en avant les aspects positifs du Soi (« être fier(e) de moi ») (7,55% de CTR sur 47,38%) et une vision optimiste et positive de la régulation des buts (« avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets », « sentiment d'accomplir mes buts », « espoir ») (15,57% de CTR sur 47,38%) et des projets futurs (« sentiment que ma vie un sens, un but », « sentiment de savoir où je vais dans ma vie ») (11,10% de CTR sur 47,38%). Les possibilités futures et les moyens de les mettre en œuvre participent alors à l'accomplissement de soi de façon positive et à la santé.

En second lieu, les ressources de conditions sociales gagnées restent aussi les mêmes que pour le modèle CORT1. Il y a toujours une large influence de la satisfaction du soutien social conjugal (« intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire », être heureux en ménage/vie de couple satisfaisante ») (7,84% de CTR sur 29,23%), qui est rejoint par l'arrivée de la qualité des liens sociaux au sens plus large que la sphère familiale (« temps passé avec des êtres aimés ») (3,23% de CTR sur 29,23%). Mais les autres restent aussi un appui à travers la reconnaissance qu'ils apportent (« être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations) ») (4,18% de CTR sur 29,23%).

Enfin, les ressources énergétiques font essentiellement références à l'aspect financier dans le sens d'un gain d'une réserve d'argent disponible (« avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus »), soutenu par une contribution plus importante des items « disposer d'une aide financière si besoin », « disposer d'argent pour des petits à côté, des extras » (11,21% de CTR sur 23,39%). La motivation se maintient toujours à travers la présence de l'item « avoir un quotidien stimulant » (4,33% de CTR sur 23,39%). Ces réserves motivationnelles et financières semblent être des gains qui participent à la mise en œuvre et la réalisation des buts.

Tableau 40. Saturation, poids et contribution de chaque ressource à la VL Gains

	Variables manifestes	Saturations	Poids	CTR à la variance de la VL Gains
Personnelles	10. Être fier(e) de moi	0,67***	0,11***	7,55%
	47. Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets	0,73***	0,10***	7,05%
	60. Sentiment que ma vie a un sens, un but	0,70**	0,08**	5,67%
	57. Sentiment de savoir où je vais dans ma vie	0,77***	0,07**	5,43%
	13. Sentiment d'accomplir mes buts	0,59***	0,07**	4,31%
	17. Espoir	0,60***	0,07**	4,21%
	2. Sentiment de réussite	0,53***	0,06*	3,35%
	37. Sentiment d'avoir une vie paisible	0,45***	0,05*	2,23%
	39. Capacité à organiser mes activités	0,46***	0,04 <sup>ns</sup>	2,01%
	61. Avoir des sentiments positifs envers moi-même	0,57***	0,03 <sup>ns</sup>	1,95%
	54. Sentiment d'être indépendant	0,48***	0,04 <sup>ns</sup>	1,84%
	29. Avoir le sens de l'humour	0,44***	0,04 <sup>a</sup>	1,77%
	<b>% de contribution (CTR) total</b>			
Conditions sociales	38. Être reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)	0,45***	0,09**	4,18%
	31. Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire	0,57***	0,07**	3,99%
	4. Être heureux en ménage / vie de couple satisfaisante	0,56***	0,07**	3,85%
	15. Temps passé avec des êtres aimés	0,48***	0,07*	3,23%
	11. Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille	0,46***	0,06**	2,72%
	6. Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui	0,55***	0,05 <sup>ns</sup>	2,62%
	75. Santé des animaux de l'exploitation	0,48***	0,05 <sup>ns</sup>	2,40%
	59. Stabilité financière	0,47**	0,05 <sup>ns</sup>	2,19%
	58. Affection de la part des autres	0,44***	0,05 <sup>a</sup>	2,16%
	26. Statut professionnel / ancienneté professionnelle	0,36**	0,05*	1,90%
<b>% de contribution (CTR) total</b>				<b>29,23%</b>
Énergétiques	22. Avoir un quotidien stimulant	0,61***	0,07**	4,33%
	46. Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus	0,62***	0,07**	4,16%
	73. Disposer d'une aide financière si besoin	0,41**	0,09*	3,60%
	43. Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras	0,49***	0,07*	3,45%
	19. Résistance, endurance face à l'adversité	0,48**	0,05 <sup>ns</sup>	2,25%
	12. Avoir du temps pour travailler	0,42**	0,05*	2,06%
	50. Avoir des revenus suffisants	0,46**	0,04 <sup>ns</sup>	1,88%
8. Avoir du temps libre	0,33**	0,05 <sup>a</sup>	1,66%	
<b>% de contribution (CTR) total</b>				<b>23,39%</b>

Note. <sup>ns</sup>  $p > 0,05$  résultats non significatifs ; <sup>a</sup>  $p < 0,10$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ . La double ligne à l'intérieur des catégories de ressources indique que les items situés au-dessus sont les plus contributifs à la VL.

## 6.2.2. Le modèle structurel

### 6.2.2.1. L'INFLUENCE DES PMG DE RESSOURCES SUR L'ETAT DE SANTE A T1 ET SUR LA VARIATION DE LA SANTE A T2

Le tableau 41 suivant illustre les corrélations entre les VL de notre modèle. Les Pertes, Menaces et Gains ne sont pas tous reliés entre eux : les Pertes sont corrélées positivement et moyennement avec les Menaces et de façon négative et moyenne avec les Gains (respectivement  $r = 0,42$  ;  $p < 0,001$  et  $r = -0,28$  ;  $p < 0,01$ ). Les PMG sont corrélés avec la Santé à T1 et la Santé à T2, nous décrivons plus en détail ces relations dans les paragraphes suivants. On remarquera la corrélation très importante entre la santé à T1 et T2 indiquant une persistance importante du niveau d'état de santé au temps T1 au sein de l'état de santé au temps T2 ( $r = 0,84$  ;  $p < 0,001$ ).

Tableau 41. Corrélations entre les variables du modèle CORT1T2

Variables	1	2	3	4	5
1. Pertes	1				
2. Menaces	0,42***	1			
3. Gains	-0,28**	-0,16	1		
4. Santé T1	-0,65***	-0,54***	0,34***	1	
5. Santé T2	-0,64***	-0,51***	0,32***	0,84***	1

Note. <sup>ns</sup> résultats non significatifs ;  $p > 0,05$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

Avant de présenter les résultats issus de ce modèle, nous allons nous pencher sur les qualités satisfaisantes de ce modèle (cf tableau 42) : les  $R^2$  des VL supérieurs à 0,26 (Cohen, 1992) nous indiquent un pouvoir d'ajustement important pour la Santé à T1 et la Santé à T2 (respectivement  $R^2 = 0,53$  et  $R^2 = 0,72$ )<sup>82</sup>, et les  $Q^2$  de Stone-Geisser sont supérieurs à 0,35 (respectivement  $Q^2 = 0,53$  et  $Q^2 = 0,71$ )<sup>83</sup> (Hair et al., 2014).

<sup>82</sup> Pour rappel : les  $R^2$  sont interprétés à travers différentes valeurs seuils (Cohen, 1992), un  $R^2 \geq 0,02$  est considéré comme faible, un  $R^2 \geq 0,13$  est plutôt moyen, et un  $R^2 \geq 0,26$  est interprété comme fort.

<sup>83</sup> Pour rappel : le  $Q^2$  de Stone-Geisser nous informe sur la validité prédictive d'un modèle, sa qualité est appréciée à travers différents seuils : son pouvoir de prédiction est considéré comme faible à partir de  $Q^2 = 0,02$ , moyen à partir de  $Q^2 = 0,15$ , et important à partir de  $Q^2 = 0,35$  (Hair et al., 2014).

Tableau 42. Estimation et résultats du modèle d'analyse CORT1T2

R <sup>2</sup> des VL Santé	Hypothèses	Poids ( $\beta$ )	Valeur du $t$ (bootstrap)	$f^2$ <sup>84</sup>	% de contribution au R <sup>2</sup> de la VL	Validation Hypothèse
Santé T1 $R^2 = 0,53^{***}$ ( $R^2$ ajusté = $0,52^{***}$ ) $Q^2 = 0,53$	H1 Pertes → Santé T1	-0,47	8,37***	0,37	57,33%	Confirmée
	H2 Menaces → Santé T1	-0,31	5,40***	0,18	32,17%	Confirmée
	H3 Gains → Santé T1	0,16	2,40*	0,05	10,50%	Confirmée
Santé T2 $R^2 = 0,72^{***}$ ( $R^2$ ajusté = $0,71^{***}$ ) $Q^2 = 0,71$	H4 Pertes → Santé T2	-0,15	2,04*	0,05	13,55%	Confirmée
	H5 Menaces → Santé T2	-0,07	1,07 <sup>ns</sup>	0,01	4,89%	Rejetée
	H6 Gains → Santé T2	0,03	0,42 <sup>ns</sup>	0,00	1,34%	Rejetée
	Santé T1 → Santé T2	0,69	9,43***	0,80	80,22%	

Note. <sup>ns</sup>  $p > 0,05$  résultats non significatifs ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

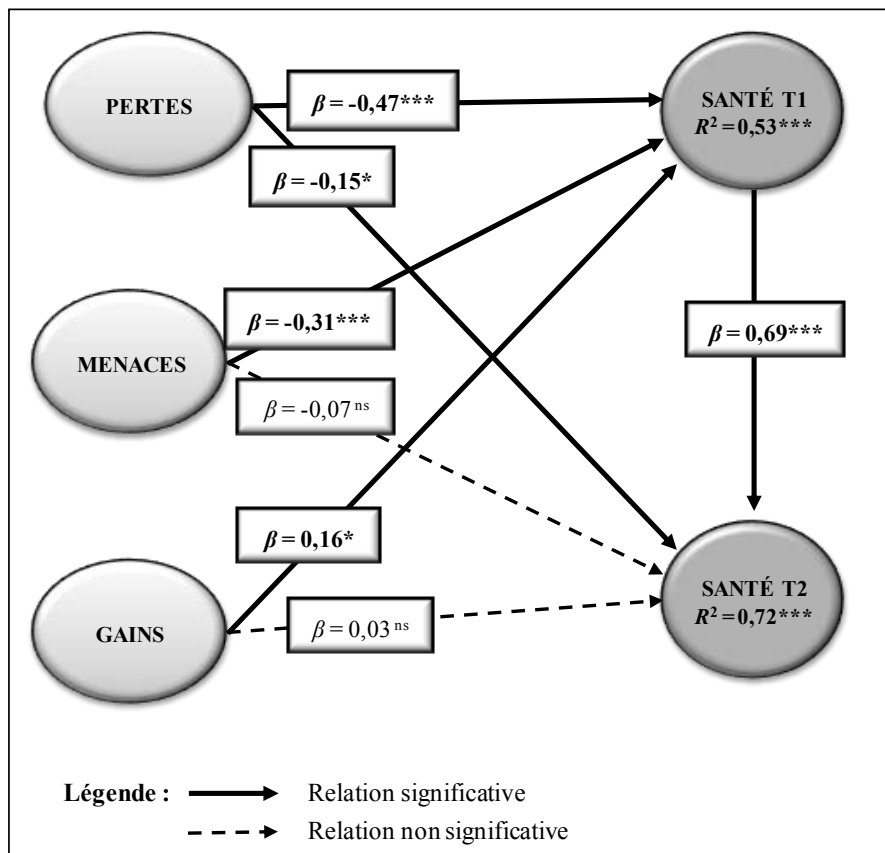
Décrivons d'abord les résultats de la prédiction de la Santé à court-moyen terme (T1) qui sont présentés dans le tableau 42, et représentés schématiquement dans la figure 21. Nous notons d'abord que les PMG expliquent donc 53,29% de la variance de la VL Santé à T1. La Santé à T1 est dégradée significativement et fortement ( $f^2 = 0,37$ ) par les Pertes de ressources ( $\beta = -0,47$  ;  $t(2999) = 8,37$  ;  $p < 0,001$ ), notre hypothèse H1 est alors validée. Les Menaces de ressources participent de façon significative à cette dégradation ( $\beta = -0,31$  ;  $t(2999) = 5,40$  ;  $p < 0,001$ ), avec un impact d'une force moyenne ( $f^2 = 0,18$ ), cette seconde hypothèse est aussi validée. Enfin, les Gains ont une action significativement protectrice sur la Santé ( $\beta = 0,16$  ;  $t(2999) = 2,40$  ;  $p < 0,05$ ), quoique de façon relativement faible ( $f^2 = 0,05$ ). Notre hypothèse H3 est de ce fait validée elle aussi. Nous voyons bien ici des résultats concordants avec ceux du modèle transversal CORT1.

Ensuite, quels sont les éléments qui participent à la prédiction du changement de Santé à T2 ? Parmi les PMG, seules les Pertes ont une influence, entraînant un changement dans l'état de santé et ce dans un versant négatif ( $\beta = -0,15$  ;  $t(2999) = 2,04$  ;  $p < 0,05$ ). Notre hypothèse H4 est de ce fait validée, même si l'effet paraît faible ( $f^2 = 0,05$ ), et donc H5 et H6 sont rejetées.

Enfin, l'état de Santé à long terme (T2) est très fortement relié à l'état de Santé à T1 ( $\beta = 0,69$  ;  $t(2999) = 9,43$  ;  $p < 0,001$ ). En réalité, ces résultats indiquent que pour

<sup>84</sup> Pour rappel : le  $f^2$  de Cohen (1992) permet de nous renseigner sur l'importance de l'effet à travers différentes valeurs seuils, soit  $f^2 \geq 0,02$  pour un effet faible,  $f^2 \geq 0,15$  pour un effet moyen et  $f^2 \geq 0,35$  pour un effet fort/important.

l'ensemble des participants, il y a une certaine stabilité entre le niveau de Santé à T1 et le niveau de Santé à T2, il y a peu d'évolution.



Note. <sup>ns</sup> résultats non significatifs  $p > 0,05$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

Figure 21. Représentation schématique des résultats du modèle structurel CORT1T2.

### Synthèse

Ce chapitre se place dans une perspective longitudinale. Ainsi, en nous basant toujours sur la théorie de la Conservation des ressources, l'objectif principal de ce chapitre était d'analyser dans quelle mesure la fluctuation des ressources (en termes de pertes, menaces et gains) permettait de prédire l'état de santé à court-moyen terme (T1) et mais aussi d'expliquer le changement de santé au cours du temps (fluctuation entre T1 et T2).

Nous avons utilisé l'approche *Partial Least Square Path Modeling* (PLS) pour construire un modèle en équation structurales permettant d'analyser l'impact des pertes, menaces de pertes et des gains de ressources à la fois sur la santé des participants à T1, et sur le changement de l'état de santé à T2 (modèle CORT1T2).

Tout d'abord, nous nous sommes intéressés au modèle de mesure relatif à la composition des variables de pertes, menaces et gains de ressources. Nous retrouvons ici globalement le même constat que pour le modèle CORT1 transversal. Parmi les types de ressources ayant le plus de lien avec l'état de santé à T1 et le changement de santé à T2, il y a une forte représentation des ressources personnelles, puis viennent les ressources en termes de conditions sociales et les ressources énergétiques, et enfin de façon moindre les ressources matérielles. Enfin, nous n'observons pas de différences significatives dans l'état de santé déclaré à T1 entre les participants à l'enquête transversale et ceux de l'enquête longitudinale. Ces résultats viennent conforter le fait que ce sous-échantillon longitudinal n'est pas différent de l'échantillon transversal.

Les résultats permettent de confirmer en partie l'influence de la théorie d'Hobfoll sur la prédiction de la santé. Plus exactement, cette étude longitudinale démontre l'importance des pertes mais aussi des menaces dans leurs conséquences négatives sur la santé à court-moyen terme (T1) alors qu'à l'inverse les gains permettent de la protéger, et ce malgré un effet plus faible.

Ensuite, pour les mêmes participants, le changement dans leur santé six à neuf mois plus tard est prédit uniquement par les pertes de ressources qui tirent leur épingle du jeu. La fluctuation des ressources possède une influence majoritairement sur la santé à court-moyen terme (T1), mais par le biais des pertes de ressources, elles participent aussi à la prédiction de l'évolution de la santé au cours du temps.





# Chapitre 10. Le rôle des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles dans la prédiction du changement de l'état de santé au cours du temps (T1-T2)

---

## 1. Objectifs

Nous avons établi l'influence que pouvaient avoir certaines caractéristiques socio-démographiques et professionnelles sur la fluctuation des ressources et la santé à T1. Afin de mener la même investigation, mais d'un point de vue plus longitudinal, nous allons maintenant reprendre le modèle précédent (modèle CORT1T2) et y insérer les mêmes variables socio-démographiques et professionnelles que lors des analyses de l'étude transversale. Les caractéristiques et le contexte dans lequel évoluent les agriculteurs continueront-ils d'entretenir les mêmes relations avec les PMG et la santé qu'à T1, et permettront-ils de prédire le changement de santé à T2 ? Cela changera-t-il l'impact des PMG sur la variation de l'état de santé à T2 ?

## 2. Hypothèses

Tout d'abord, en concordance avec nos précédents résultats, les variables socio-démographiques et professionnelles permettront de prédire la fluctuation ressources et la santé à T1, c'est-à-dire que nous pourrons observer une influence des caractéristiques des participants ou de leur environnement professionnel à la fois sur cette dynamique, mais aussi directement sur la santé à court-moyen terme (T1).

D'autre part, ces variables socio-démographiques et professionnelles prédiront le changement de la santé (entre T1 et T2) soit de façon directe, soit à travers la fluctuation des ressources.

Ces hypothèses sont résumées à travers la figure 22 suivante :

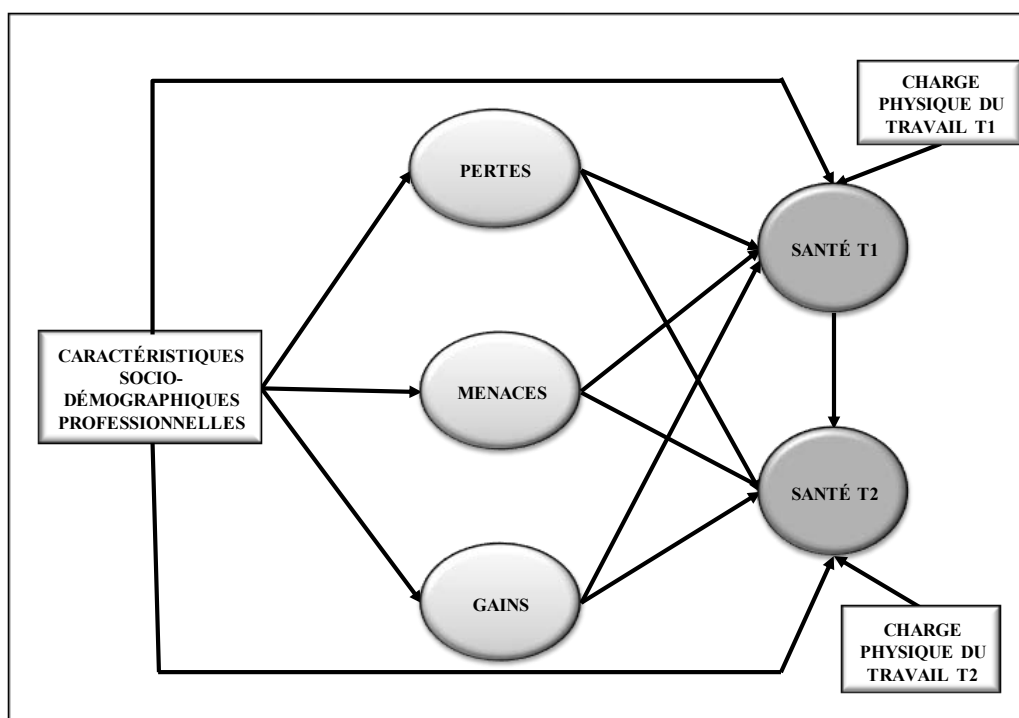


Figure 22. Hypothèses relatives au modèle SOCIO-SANTÉ-T1T2

### 3. Matériel

Pour les caractéristiques socio-démographiques, nous avons utilisé les mêmes variables que dans le chapitre 8 et qui ont été mesurées à T1, soit pour rappel :

- ❖ le **sexe** ;
- ❖ la **situation familiale** : à l'origine cette variable est nominale avec six modalités, nous l'avons recodé en variable nominale binaire, les modalités « marié », « pacsé » et « en concubinage » ont été recatégorisées comme « en couple » (= 1) ; les modalités « célibataire », « divorcé » et « veuf » ont été renommées « seul » (= 0) ;

En ce qui concerne les caractéristiques professionnelles, nous avons utilisé

- ❖ le **statut professionnel** : exploitant (= 0) / salarié (= 1) ;
- ❖ le **type de production** de l'exploitation : à l'origine cette variable est nominale à plusieurs modalités, nous l'avons transformé en une variable nominale binaire, les exploitations orientées vers l'élevage bovin et celles orientées vers la culture céréalière ont été recodées en « exploitation spécialisée » (=0) ; les exploitations

- orientées à la fois sur l'élevage et la culture céréalière ont été renommées « exploitation mixte » (= 1) ;
- ❖ le fait **d'exercer une autre activité professionnelle** (= 1) ou non (= 0) ;
  - ❖ le fait de **travailler 7 jours sur 7** : variable ordinale allant de 0 = jamais à 4 = tout le temps ;
  - ❖ l'**ancienneté professionnelle** dans l'agriculture (en nombre d'années) ;
  - ❖ le **temps de travail** (nombre d'heures de travail par semaine) ;
  - ❖ la **charge physique de travail perçue** : nous avons pris le score relatif à l'échelle *Perceived Physical Strain* (PPS ; Sabbath et al., 2012) (Pour cette variable nous avons pris les scores à T1 et à T2).

Le matériel utilisé pour observer la fluctuation des ressources est l'échelle *Conservation of Resources Evaluation* (COR-E ; Hobfoll & Lilly, 1993) mesurée lors du T1.

En ce qui concerne la santé, nous avons utilisées les échelles relatives à la santé mesurées à T1, incluant son versant négatif et positif, et nous avons repris les mêmes échelles mesurées à T2 pour constituer la variable Santé à T2.

## 4. Méthode

Nous avons eu recours à l'approche par modélisation PLS (*Partial Least Square Path Modeling* ; Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005) afin de construire un modèle *path-analysis* permettant d'étudier les relations entre les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles, les fluctuations de ressources (Pertes, Menaces et Gains), la Santé à T1 et le changement de Santé à T2. Pour cela, nous avons travaillé avec les logiciels XLSTAT version 2012-4.03 et SmartPLS version 2.0.

Afin d'observer l'influence des caractéristiques socio-démographiques sur les variables analysées précédemment, nous avons repris les scores factoriels de chaque VL (Pertes, Menaces de Pertes, Gains de ressources, Santé T1 et Santé T2) qui avaient été calculés pour le modèle CORT1T2 (chapitre 9) et nous y avons associées ces nouvelles variables socio-démographiques et professionnelles. Il s'agit donc un modèle particulier où toutes les variables ne sont pas recalculées, nous utilisons la même procédure que pour étudier l'effet des interactions du modèle CORT1B (chapitre 7) et l'influence de ces mêmes variables sur les PMG et la Santé à T1 dans le modèle SOCIOSANTÉ-T1 (chapitre 8).

## 5. Résultats

### 5.1. Analyses des effets des variables sociodémographiques et professionnelles sur les PMG de ressources, en lien avec l'état de santé à court-moyen terme (T1) et la modification de la santé à long terme (T2)

Pour comprendre l'impact des variables socio-démographiques et professionnelles sur le modèle de la dynamique des ressources appliquée à la prédiction de la santé à court-moyen terme et sur son évolution à long terme, nous avons de nouveau utilisé l'approche PLS. Pour cela, nous avons constitué d'abord un premier modèle constitué des mêmes variables que dans le modèle transversal SOCIO SANTÉ-T1. Ce modèle<sup>85</sup> est composé de douze variables manifestes :

- ❖ **sept variables manifestes (VM)** relatives aux **caractéristiques socio-démographiques et professionnelles** présentées précédemment (sexe, situation familiale, type de production, travail 7 jours sur 7, ancienneté professionnelle, charge de travail physique perçue, toutes mesurées à T1, ainsi que la charge de travail physique perçue à T2) ;
- ❖ **trois variables manifestes (VM)** endogènes (**Pertes, Menaces et Gains** de ressources) chacune composée de leur score factoriel associé aux variables Santé à T1 et Santé à T2 (relatives au modèle CORT1T2 obtenu dans le chapitre précédent). Ces variables sont centrées réduites ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ) ;
- ❖ **une variable manifeste (VM)** réflexive endogène de **Santé (T1)** représentée par son score factoriel obtenu dans le modèle CORT1T2 dans le chapitre précédent. Cette variables est centré réduite ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ) ;
- ❖ **une variable manifeste (VM)** réflexive endogène de **Santé (T2)** représentée par son score factoriel obtenu dans le modèle CORT1T2 dans le chapitre précédent. Cette variables est centré réduite ( $M = 0 ; \sigma = 1$ ).

Nous allons maintenant décrire les résultats issus de la modélisation de ces variables.

---

<sup>85</sup> Les tests d'inférence de cette modélisation ont été obtenus avec une procédure de bootstrapping avec un rééchantillonnage à 5000.

### 5.1.2. Le modèle d'analyse

Nous avons essayé d'obtenir le modèle le plus parcimonieux possible. Pour cela, nous avons supprimé les flèches des variables qui n'avaient pas de lien significatif entre elles (hormis pour la VM Gains qui reste importante pour l'étude de la théorie d'Hobfoll).

#### 5.1.2.1. LES CORRELATIONS ENTRE LES VARIABLES DU MODELE

Tableau 43. Corrélations entre les variables du modèle final SOCIOSANTÉ-T1T2

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sexe	1										
2. Travail 7 jours sur 7	0,12	1									
3. Ancienneté professionnelle	-0,05	0,18*	1								
4. Type de production	0,07	0,11	-0,03	1							
5. Situation familiale	0,06	-0,05	0,15	-0,05	1						
6. Pertes	0,08	0,14	0,12	0,04	0,15	1					
7. Menaces	0,15	0,34***	0,01	0,19*	0,12	0,42***	1				
8. Gains	-0,12	-0,02	-0,32***	0,01	-0,11	-0,28**	-0,16	1			
9. Santé T1	-0,19*	-0,32***	-0,12	-0,17	-0,08	-0,65***	-0,54***	0,35***	1		
10. Santé T2	-0,22*	-0,27**	-0,10	-0,18	-0,10	-0,64***	-0,51***	0,32***	0,84***	1	
11. Charge physique T1	-0,14	0,26**	0,06	0,04	0,05	0,16	0,21*	-0,15	-0,42***	-0,27**	1

Note. \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Dans le tableau 43, nous retrouvons des résultats concordants avec ceux du modèle transversal SOCIOSANTÉ-T1. Les variables relatives aux éléments socio-démographiques et professionnels sont globalement peu corrélées entre elles, hormis le fait de travailler 7 jours sur 7 qui lui est assez faiblement lié positivement avec la charge physique ( $r = 0,26$  ;  $p < 0,01$ ) et l'ancienneté professionnelle ( $r = 0,18$  ;  $p < 0,05$ ). Les variables Santé à T1 et Santé à T2 ne sont pas corrélées avec toutes les variables socio-démographiques et professionnelles, elles possèdent uniquement des liens moyens et négatifs avec le fait de travailler 7 jours sur 7 (respectivement  $r = -0,32$  ;  $p < 0,001$  et  $r = -0,27$  ;  $p < 0,01$ ), avec la charge physique (respectivement  $r = -0,42$  ;  $p < 0,001$  et  $r = -0,27$  ;  $p < 0,01$ ), et leurs liens sont plus faibles et négatifs avec le sexe (respectivement  $r = -0,19$  ;  $p < 0,05$  et  $r = -0,22$  ;  $p < 0,05$ ). Quant aux PMG, les Menaces sont moyennement et positivement liées avec le

fait de travailler 7 jours sur 7 ( $r = 0,34$  ;  $p < 0,001$ ), et entretiennent une faible relation positive avec le type de production ( $r = 0,19$  ;  $p < 0,05$ ). Le seul lien des Gains se retrouve dans une relation moyenne et négative avec l'ancienneté professionnelle ( $r = -0,32$  ;  $p < 0,001$ ).

#### 5.1.2.2. LES EFFETS DES VARIABLES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES SUR LES PMG DE RESSOURCES EN LIEN AVEC L'ETAT DE SANTE A T1 ET LE CHANGEMENT DE SANTE A T2

Tableau 44. Estimation et résultats du modèle structurel SOCIO-SANTÉ-T1T2

$R^2$ des VM	Variabiles	Poids ( $\beta$ )	Valeur du $t$ (bootstrap)	$f^2$ <sup>86</sup>	% de contribution au $R^2$ de la VM
<b>Menaces</b> $R^2 = 0,16^{**}$	Travail 7 jours sur 7 → Menaces	0,33	5,06***	0,12	70,58%
	Type de production → Menaces	0,16	2,77**	0,03	19,09%
	Statut familial → Menaces	0,14	1,98*	0,02	10,33%
<b>Gains</b> $R^2 = 0,10^*$	Ancienneté professionnelle → Gains	-0,32	4,61***	0,11	100%
<b>Santé T1</b> $R^2 = 0,62^{***}$ ( $R^2$ aj. = 0,61***) $Q^2 = 0,63$	Sexe → Santé T1	-0,15	2,35*	0,05	4,70%
	Charge Physique T1 → Santé T1	-0,29	4,32***	0,20	19,70%
	Pertes → Santé T1	-0,45	8,39***	0,42	47,53%
	Menaces → Santé T1	-0,25	3,95***	0,13	21,70%
	Gains → Santé T1	0,11	1,91 <sup>ns</sup>	0,03	6,37%
<b>Santé T2</b> $R^2 = 0,72^{***}$ ( $R^2$ aj. = 0,71***) $Q^2 = 0,70$	Pertes → Santé T2	-0,16	2,32*	0,05	14,61%
	Santé T1 → Santé T2	0,73	11,86***	1,09	85,39%

Note. <sup>ns</sup> résultats non significatifs ;  $p > 0,05$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Avant de présenter les résultats issus de ce modèle, nous allons décrire les qualités satisfaisantes de ce modèle (cf tableau 44) : les  $R^2$  des variables nous indiquent un pouvoir d'ajustement fort pour la Santé à T1 ( $R^2 = 0,62$ ) et la Santé à T2 ( $R^2 = 0,72$ )<sup>87</sup>(Cohen,

<sup>86</sup> Pour rappel : le  $f^2$  de Cohen (1992) permet de nous renseigner sur l'importance de l'effet à travers différentes valeurs seuils, soit  $f^2 = 0,02$  pour un effet faible,  $f^2 = 0,15$  pour un effet moyen et  $f^2 = 0,35$  pour un effet fort/important.

<sup>87</sup> Pour rappel : les  $R^2$  sont interprétés à travers différentes valeurs seuils (Cohen, 1992), un  $R^2 \geq 0,02$  est considéré comme faible, un  $R^2 \geq 0,13$  est plutôt moyen, et un  $R^2 \geq 0,26$  est interprété comme fort.

1992), et les  $Q^2$  de Stone-Geisser sont supérieurs à 0,35 (respectivement  $Q^2 = 0,63$  et  $Q^2 = 0,70$ )<sup>88</sup> (Hair et al., 2014).

Pour présenter les résultats de ce modèle (cf tableau. 44), nous nous attacherons dans un premier temps à décrire les relations entre les VL dans une optique transversale (T1) puis longitudinale (T2).

L'influence des variables socio-démographiques et professionnelles sur les PMG est légèrement plus épurée que lors du modèle SOCIOSANTÉ-T1 (cf figure 23). Nous n'observons pas de liens entre les variables socio-démographiques et professionnelles et les Pertes de ressources.

En revanche, les variables socio-démographiques et professionnelles se concentrent pour une grande part dans une relation avec les Menaces de Pertes. Les agriculteurs qui travaillent 7 jours sur 7 tendent à déclarer davantage de Menaces de ressources par rapport à ceux qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine ( $\beta = 0,33$  ;  $t(4999) = 5,06$  ;  $p < 0,001$ ). Comme nous l'avions constaté dans le modèle transversal SOCIOSANTÉ-T1, ce sentiment de Menace est davantage ressenti en fonction du type de production ( $\beta = 0,16$  ;  $t(4999) = 2,77$  ;  $p < 0,01$ ) et du statut familial ( $\beta = 0,14$  ;  $t(4999) = 1,98$  ;  $p < 0,05$ ). Par là, il faut entendre que ce sentiment de Menaces de ressources est significativement plus présent chez les agriculteurs ayant une exploitation tournée vers une production mixte (basée sur l'élevage et la culture) par rapport à ceux qui sont spécialisés dans un seul type de production, mais cela se retrouve aussi chez les agriculteurs qui sont en couple comparativement aux célibataires. Nous remarquons d'ailleurs que c'est le fait de travailler 7 jours sur 7 qui est la variable qui a le plus d'effet sur la variable Menaces, même si cet effet reste de l'ordre du moyen/faible ( $f^2 = 0,12$ ), à titre de comparaison le type de production et le statut familial n'ont qu'un impact mineur (respectivement  $f^2 = 0,03$  et  $f^2 = 0,02$ ).

De nouveau, les Gains conservent leur proximité avec l'ancienneté professionnelle ( $\beta = -0,32$  ;  $t(4999) = 4,61$  ;  $p < 0,001$ ), même si c'est un impact plutôt faible ( $f^2 = 0,11$ ). Les plus anciens ont, de manière tendancielle, plus de mal à ressentir des gains de ressources que les plus jeunes dans la profession.

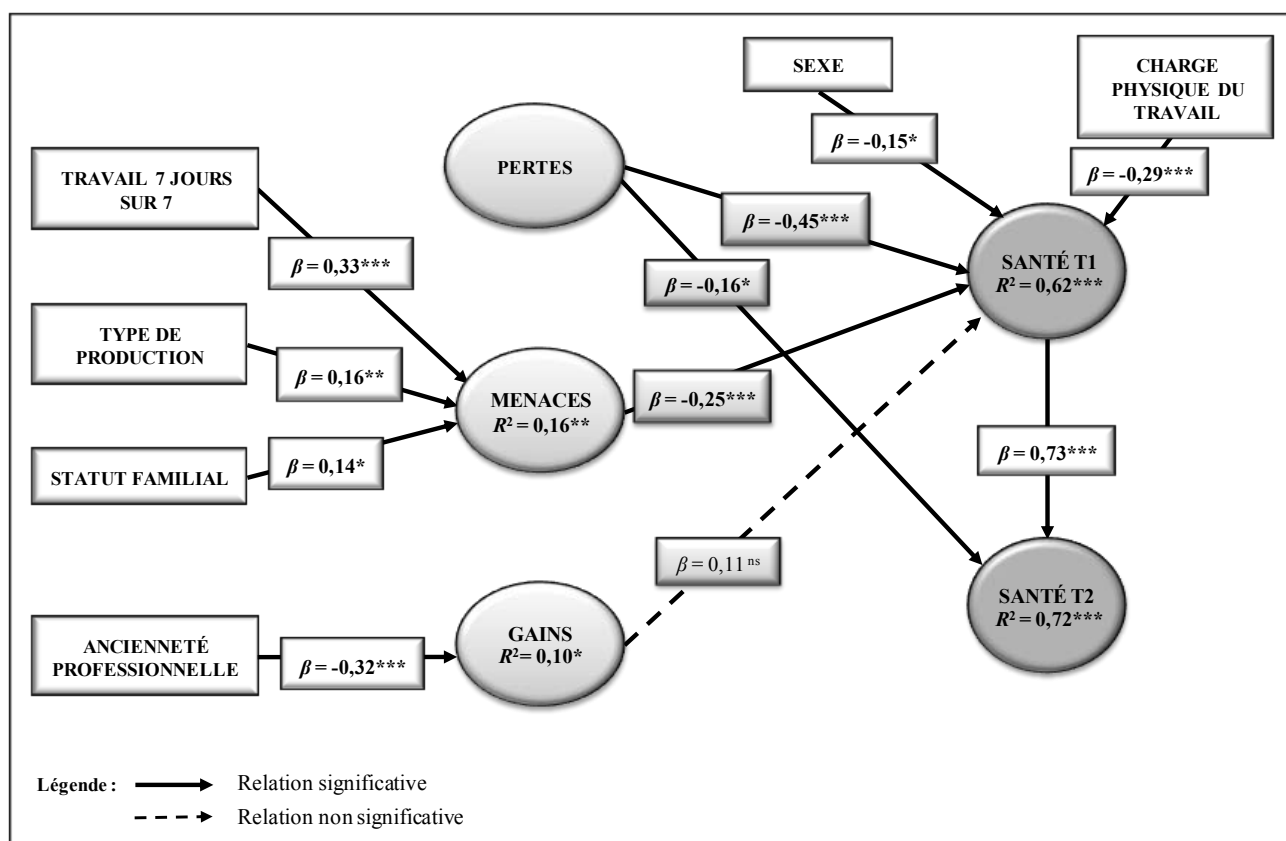
L'état de Santé à T1 est prédit par la fluctuation des ressources, hormis pour les Gains qui ne conservent pas d'effet significatif ( $\beta = 0,11$  ;  $t(4999) = 1,91$  ;  $p > 0,05$ ), les Pertes et les Menaces de ressources gardant leur impact négatif sur l'état de Santé à court-moyen terme (respectivement  $\beta = -0,45$  ;  $t(4999) = 8,39$  ;  $p < 0,001$  et  $\beta = -0,25$  ;

---

<sup>88</sup> Pour rappel : le  $Q^2$  de Stone-Geisser nous informe sur la validité prédictive d'un modèle, sa qualité est appréciée à travers différents seuils : son pouvoir de prédiction est considéré comme faible à partir de  $Q^2 = 0,02$ , moyen à partir de  $Q^2 = 0,15$ , et important à partir de  $Q^2 = 0,35$  (Hair et al., 2014).

$t(4999) = 3,95 ; p < 0,001$ ). De plus, nous retrouvons les mêmes effets des variables charge physique et sexe que dans le modèle SOCIO SANTÉ-T1, à savoir que la charge physique de travail participe directement à dégrader le niveau de Santé à T1 ( $\beta = -0,29 ; t(4999) = 4,32 ; p < 0,001$ ), avec un effet moyen ( $f^2 = 0,20$ ), et le sexe a un effet direct ( $\beta = -0,15 ; t(4999) = 2,35 ; p < 0,05$ ) mais faible ( $f^2 = 0,05$ ) sur la santé à T1, affirmant une plus grande vulnérabilité des femmes sur ce point.

Parmi ces variables, lesquelles participent à la prédiction du changement de Santé à T2 ? Comme dans le chapitre précédent, parmi les PMG, seules les Pertes tirent leur épingle du jeu, entraînant un changement dans l'état de Santé à long terme et ce dans un versant négatif ( $\beta = -0,16 ; t(4999) = 2,32 ; p < 0,05$ ). De façon cohérente et similaire avec le chapitre précédent, l'état de Santé à long terme (T2) reste très fortement relié au niveau de Santé à court-moyen terme (T1) ( $\beta = 0,73 ; t(4999) = 11,86 ; p < 0,001$ ), montrant de nouveau le peu de modifications dans l'état de santé des participants au cours du temps. Pour conclure, les variables socio-démographiques ne jouent ici pas de rôle direct dans la prédiction du changement de Santé à T2, mais elles restent intéressantes dans la prédiction des PMG à T1.



Note : <sup>ns</sup> résultats non significatifs ;  $p > 0,05$  ; \*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*\*\*  $p < 0,001$

Figure 23. Représentation schématique des résultats du modèle structurel SOCIO SANTÉ-T1T2



### **Synthèse**

Après s'être intéressé à cet aspect lors de l'analyse de l'étude transversale, l'objectif de ce chapitre était d'étudier l'impact des caractéristiques socio-démographiques et du contexte professionnel dans un modèle longitudinal de prédiction du changement de santé au cours du temps (entre T1 et T2), et à travers la fluctuation des ressources.

Nous avons utilisé la méthode d'analyse en équations structurales à travers l'approche *Partial least Square Path Modeling* (PLS-PM). Nous avons donc repris les mêmes éléments du modèle du chapitre précédent (modèle CORT1T2) et nous avons ajouté ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles. Nous avons donc construit un modèle SOCIOSANTÉ-T1T2 permettant d'étudier les relations entre les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles, la fluctuation des ressources (en termes de pertes, menaces et gains), la santé à T1 et le changement de santé à T2.

Tout d'abord, les résultats démontrent, de façon similaire aux chapitres précédents, le poids explicatif de la fluctuation des ressources dans la prédiction de la santé à court-moyen terme (hormis pour les gains qui ne conservent pas d'effet significatif), et surtout l'implication des pertes de ressources dans le changement d'état de santé au cours du temps, leur présence prédisant le passage du bien-être au mal-être.

Nous retrouvons globalement des résultats stables avec ceux du modèle transversal SOCIOSANTÉ-T1. Ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles conservent toujours un effet sur la fluctuation des ressources. Les agriculteurs qui tendent à déclarer davantage de menaces de ressources sont ceux qui travaillent 7 jours sur 7 (par rapport à ceux qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine), de même pour ceux qui sont en couple (comparativement aux personnes seules), et enfin pour ceux qui travaillent sur une exploitation tournée vers une production mixte basée sur l'élevage et la culture (par rapport à ceux qui sont spécialisés dans un seul type de production). En ce qui concerne l'acquisition des ressources, celle-ci est plus importante en fonction de l'ancienneté professionnelle, et notamment en faveur des agriculteurs qui ont le moins d'années d'expérience.

Certaines de ces caractéristiques conservent un impact direct sur la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1), comme le sexe (dans le sens d'une protection accrue pour les hommes) et la charge physique de travail perçue (qui contribue à dégrader l'état de santé lorsqu'elle est présente).

Mais nous n'observons aucun effet direct de toutes ces caractéristiques sur la prédiction du changement de santé à long terme. L'importance relative de leur rôle se situe donc dans leur caractère prédictif des états de santé mais pas du changement d'état de santé au cours du temps.



# Chapitre 11. Discussion et perspectives

---

À travers ce chapitre final, nous mènerons d'abord une analyse et une discussion et de nos résultats, qui seront prolongés dans un second temps par une revue des biais et des limites. Dans un troisième temps, nous présenterons les implications pratiques et les axes de prévention pour la santé des agriculteurs sous-tendus par nos résultats. Enfin, dans un quatrième et dernier temps, nous conclurons ce travail doctoral par plusieurs perspectives en matière de recherches futures.

## 1. Discussion des résultats

L'objectif général de ce travail doctoral était de comprendre comment la fluctuation des ressources, en termes de pertes, de menaces de pertes et de gains, pouvait permettre de prédire la santé des agriculteurs. De plus, dans un objectif secondaire, nous souhaitions analyser dans quelle mesure certaines ressources ou catégories de ressources avaient un rôle prépondérant dans la prédiction de la santé.

Pour répondre à cette question, nous avons développé notre modèle de recherche, c'est pourquoi, pour discuter des résultats de cette recherche doctorale, nous présenterons successivement les contributions des variables de la recherche transversale, puis celle de la recherche longitudinale.

### **1.1. La prédiction de l'état de santé à court-moyen terme (T1)**

Avant de revenir sur les différentes hypothèses de notre modèle, nous avons mené une analyse préliminaire de nos données (chapitre 6) qui nous a fourni des éléments sur le bien-être et le mal-être de nos participants à cette enquête transversale. Tout d'abord, il est à noter qu'une partie de notre échantillon (8,17%, soit  $N = 17$ ) est touchée par un état de mal-être complet, constitué par la présence simultanée de stress au travail, d'épuisement professionnel et de douleurs musculosquelettiques. Si nous nous penchons sur les données de chaque échelle de mal-être prises individuellement, nous observons que ce sont surtout les éléments liés à la douleur du corps qui sont mis en avant. Il apparaît qu'un tiers

des agriculteurs déclarent ressentir une douleur musculosquelettique importante et fréquente, d'ailleurs la quasi-totalité de nos sujets évoque ressentir au moins une zone douloureuse. Pour les autres aspects du mal-être, le stress au travail d'une intensité élevée touche un peu plus d'un quart de notre échantillon, et la présence d'un épuisement professionnel se retrouve chez un cinquième de celui-ci. Ces échelles, prises une à une, sont en faveur d'une certaine forme de souffrance au travail pour une partie de ces agriculteurs, et leurs effets délétères cumulés semblent affecter fortement une minorité de participants. Ensuite, pour les échelles de bien-être, cet état qui, caractérisé par la présence simultanée d'un sentiment de bonheur, de satisfaction quant à sa vie, ainsi que par un état de vigueur et de bonne santé, concerne 20,19% ( $N = 42$ ) de nos sujets. Ces échelles prises isolément font chacune l'objet d'évaluations positives pour environ la moitié des sujets, ce qui révèle donc une réalité plus favorable sur les aspects de bien-être.

Enfin, nous avons supposé que la santé se décomposerait selon une variable bidimensionnelle composée d'une variable de bien-être et d'une variable de mal-être. Cependant, nos analyses nous ont poussé à rejeter notre hypothèse pour finalement considérer que nos données vont dans le sens d'une seule et unique variable de santé, allant d'un versant positif (échelles de bien-être) à un versant négatif (échelles de mal-être).

Dans une perspective transversale, les chapitres 7 et 8 visaient à rendre compte des différentes variables qui permettaient de prédire la santé à court-moyen terme.

**En reproduisant le modèle de conservation des ressources, comment la dynamique des ressources, en termes de pertes, menaces et gains, contribue-t-elle à cette prédiction (chapitre 7) ?**

Dans le modèle CORT1, nos analyses ont montré que la dynamique des ressources était un prédicteur important de l'état de santé à court-moyen terme. Plus précisément, il en ressort que l'érosion des ressources participe largement et majoritairement à la dégradation de l'état de santé, tout comme la menace de voir ses ressources d'effondrer, mais de façon moins prépondérante pour cette dernière. Inversement, les acquisitions de ressources sont un élément protecteur de l'état de santé, cependant bien que cette variable soit bénéfique, elle voit tout de même son influence réduite par rapport aux effets néfastes des pertes réelles et anticipées. Ainsi, la fluctuation des ressources est un élément important de la compréhension et de la prédiction de la santé à court-moyen terme, nous montrant la nécessité de limiter l'apparition des pertes de ressources.

Nos résultats sont donc conformes à la littérature en ce qui concerne les effets aversifs des pertes de ressources illustrées par les études qui utilisent la COR-E intégralement (Hobfoll & Lilly, 1993 ; Lane & Hobfoll, 1992 ; Monnier et al., 2002 ; Van

Horn & Mishel, 2008 ; Wells et al., 1997, 1999), ou en partie (Davidson et al., 2010 ; Ennis et al., 2000 ; Heath et al., 2012 ; Hobfoll et al., 2003). Le constat est le même pour les effets protecteurs des gains de ressources dans l'utilisation de la COR-E dans son intégralité (Hobfoll & Lilly, 1993 ; Wells et al., 1997, 1999) ou abrégée (Davidson et al., 2010), et pour la saillance des pertes (Davidson et al., 2010 ; Hobfoll & Lilly, 1993 ; Wells et al., 1997, 1999).

Il est plus difficile de mettre en perspective l'impact négatif que peut représenter le sentiment de menace de pertes. En effet, si nos résultats sont certes analogues aux postulats théoriques d'Hobfoll, il est difficile d'en trouver des preuves empiriques. Certaines recherches recueillent bien l'évaluation des menaces aux côtés des pertes (Ennis et al., 2000 ; Hobfoll et al., 2003 ; Lane & Hobfoll, 1992 ; Wells et al., 1997, 1999), mais les présentations de leurs résultats n'y font jamais référence. Nous supposons alors que celles-ci ont été agrégées aux pertes.

En outre, nous cherchions aussi à confirmer l'hypothèse d'interaction entre les pertes et les gains de ressources, ainsi qu'entre les menaces de pertes et les gains. En effet, la théorie de la Conservation des ressources met en avant l'importance de l'impact des gains lorsqu'ils sont associés à l'effondrement ou à la menace potentielle de perdre ses ressources. De cette manière, l'acquisition de ressources permet de faire face aux conséquences des pertes réelles ou de se prémunir de pertes futures. Mais dans le cadre de cette recherche, nous n'avons pas pu retrouver de résultats probants : l'interaction entre les pertes et les gains et celle entre les menaces et les gains n'ont pas eu d'effet sur l'état de santé. Nous ne pouvons donc pas confirmer l'effet modérateur des gains de ressources en contexte difficile ou menaçant qui est évoqué dans la théorie COR. Sur ce point, il est difficile d'effectuer une comparaison avec la littérature, car en termes de références, les deux seules études qui affirment tester l'hypothèse d'une interaction entre gains et pertes à l'aide de l'outil COR-E sont celles de Hobfoll & Lilly (1993) et Wells et al. (1999). Mais dans la première étude, les résultats ne permettent pas de conclure car Hobfoll & Lilly (1993, pp. 142-143) évoquent seulement le fait que les analyses de régression leur permettent de tester la relation entre les gains et leur variable dépendante (la détresse psychologique) après que la contribution des pertes soit enlevée, ensuite les analyses qu'ils présentent sont seulement des régressions multiples pas à pas, dans lesquelles ils incluent dans un premier temps les pertes comme prédicteur, et ils y ajoutent les gains dans un second temps. Pour eux, cette « interaction » se vérifie car le poids des gains reste significatif dans leurs régressions. Ce sont les mêmes reproches qui peuvent être faits pour l'étude de Wells et al. (1999), qui présente une interaction significative entre pertes et gains en réalisant deux régressions multiples pas à pas, l'une visant à prédire la colère, et l'autre les symptômes dépressifs en postpartum. Une relation négative significative est bien

retrouvée entre l'interaction et les symptômes dépressifs mais pas dans le cas de la prédiction de la colère.

**Au sein de ce modèle, quels types de ressources influencent l'état de santé ?  
(chapitre 8)**

Les résultats nous ont indiqué que ce sont en premier lieu les ressources personnelles qui avaient le plus d'influence, en termes de pertes, menaces et gains, dans la prédiction de la santé à court-moyen terme. En seconde position se tenaient les ressources de conditions sociales, en troisième se retrouvaient les ressources énergétiques. Et enfin, en dernier lieu se positionnaient les éléments matériels.

L'état de santé des sujets se trouve alors affecté majoritairement lorsque ceux-ci font face à une perte de confiance envers eux-mêmes et leurs compétences, une baisse de la motivation, associés à la perte d'espérance dans un avenir et un quotidien sereins. De plus, la perception de la dégradation ou de l'absence du soutien social dans la sphère privée, et le manque de reconnaissance dans l'environnement de travail sont autant d'éléments qui participent à altérer la santé. Enfin, apparaît l'affaiblissement des capacités énergétiques, avec une altération des capacités de récupération ou de résistance personnelle.

En termes de types de ressources menacées qui sont les plus contributives à l'altération de la santé, nous avons montré l'importance des caractéristiques relatives au processus de régulation des buts, la peur de ne plus pouvoir se projeter et mettre en œuvre efficacement la réalisation de ses buts. Puis, interviennent la crainte de ne plus pouvoir bénéficier du soutien de ses proches, de leur reconnaissance, la peur de perdre un regard positif sur ses compétences personnelles et son évolution professionnelle. Enfin, c'est l'inquiétude sur le manque de récupération d'énergie et d'éléments nécessaires à la motivation professionnelle qui ferme le ban.

La santé se trouve protégée via l'acquisition de ressources en rapport avec l'estime de soi et les capacités nécessaires à la régulation des buts et des projets à venir. En parallèle, l'augmentation des liens satisfaisants dans la sphère privée, ainsi qu'un regain de reconnaissance de la part des autres apparaissent avoir de même une influence positive. Ensuite, viennent l'accroissement des ressources financières et d'un environnement motivant, et dans une moindre mesure les possessions vestimentaires.

Notre hypothèse, selon laquelle nous supposions que les catégories de ressources « conditions sociales » et « énergétiques » (notamment en lien avec les aspects économiques et financiers) auraient un lien prépondérant avec la santé par rapport aux autres catégories, n'est qu'en partie confirmée. En réalité, nos résultats illustrent bien l'importance du poids des ressources de conditions sociales dans l'état de santé, mais les

ressources énergétiques, et plus particulièrement financières, font plutôt pâle figure. Bien que leur contribution soit moins importante, ce type de ressources possède un rôle surtout dans la préservation de la santé, et ce lorsque les agriculteurs perçoivent une augmentation de leur réserve financière. Ce sont les propriétés des ressources personnelles qui apparaissent comme majeures dans la prédiction de la santé. L'optimisme/les attentes positives face à l'avenir, l'estime de soi élevée, et la régulation vers les buts sont mises en exergue, nous retrouvons ainsi les bénéfices de ces ressources clés qui interviennent dans la gestion des autres ressources et qui participent à la résilience telles que décrites par Hobfoll (2002).

Il semblerait donc que ce soit la façon dont est perçue la situation qui puisse représenter un facteur de prédiction plus important que la situation objective elle-même. Ainsi, cela pourrait être le fait de percevoir des problèmes financiers, en raison d'un trop grand pessimisme ou d'une santé psychologique vulnérable, qui engendrerait l'apparition de futurs problèmes financiers et favoriserait l'intention de quitter son activité, en agissant comme une prophétie auto-réalisatrice (Gorgievski, 2004 ; Gorgievski et al., 2010).

Et à travers l'importance des ressources de conditions sociales, nous retrouvons également l'impact de la disponibilité du soutien social et de la capacité à le mobiliser, qui représentent une autre ressource clé, un soutien qui semble déterminant dans le cas du conjoint et plus secondairement des proches.

<p><b>Quelles relations entretiennent les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des participants avec la dynamique des ressources et la prédiction de l'état de santé (chapitre 8) ?</b></p>
--

Les résultats ont contribué à identifier que les caractéristiques et l'environnement de nos sujets n'avaient pas réellement de rôle dans la prédiction de l'état de santé. En dehors de la charge de travail perçue qui contribue à la dégradation de la santé, seul le facteur sexe a un effet direct mais faible dans la prédiction de celle-ci. Par contre, ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles présentent un intérêt en termes de compréhension des différences qui peuvent apparaître dans la disponibilité des ressources.

Tout d'abord au niveau des caractéristiques des participants, alors que les hommes déclarent un meilleur état de santé, les femmes semblent être plus fragilisées sur ce point, ainsi que sur la possibilité d'acquérir des ressources. Deux explications possibles peuvent être envisagées. Sur la question de la santé, il existe des différences selon le genre en agriculture : alors que pour les hommes être « malade » renvoie au fait de ne plus être en capacité d'aller travailler, il semblerait que ce soit moins vrai pour les femmes, qui seraient

plus enclines à reconnaître leurs difficultés (Jacques-Jouvenot & Laplante, 2009). De plus, la femme est souvent en charge des problèmes et de la souffrance des membres de la famille, elle est vue comme un confident, ou bien elle peut être perçue comme l'objet d'une contamination indirecte en étant exposée aux comportements de mal-être de leur partenaire (Gorgievski, 2004). L'étude de Gorgievski-Duijvesteijn, Giesen, & Bakker (2000) démontre bien que les plaintes des agriculteurs masculins quant à leur santé physique et psychologique prédisent les plaintes physiques et psychologiques de leur conjointe dix ans plus tard. Quant à la difficulté de percevoir ou de recevoir des rétributions en termes de ressources, il faut peut-être envisager l'effet sur les femmes d'un environnement familial et professionnel difficile, tant sur le plan de la reconnaissance des travaux effectués, que sur la difficulté de devoir gérer les différentes sphères de la vie (travail sur l'exploitation, gestion domestique et familiale).

Ensuite, le statut familial joue un rôle plutôt inattendu, puisque les personnes seules ne semblent pas ressentir de menaces quant à leurs capacités ou à leur environnement matériel, social et professionnel, ce sont au contraire les personnes en couple qui se sentent beaucoup plus menacées de perdre leurs ressources. Cela peut faire penser aux prémisses d'une peur de perdre le soutien de son conjoint, de sa famille, de ne plus avoir assez de temps pour eux, ou la peur du regard de l'autre, de ne plus paraître aussi fort physiquement et psychologiquement (perte d'estime de soi, de son auto-efficacité, de confiance, *etc.*). Il y a éventuellement plus à perdre pour les personnes qui sont en couple. De plus, les personnes seules ont déclaré plus fréquemment des ressources comme ne les concernant pas (notamment au niveau des ressources relatives au conjoint et/ou aux enfants) par rapport aux personnes en couple ( $M$  (*seul*) = 11,21 ;  $\sigma$  = 6,57 vs  $M$  (*en couple*) = 5,81 ;  $\sigma$  = 5,45 ;  $t$  (206) = 6,01 ;  $p < 0,001$ ).

Parmi les caractéristiques professionnelles, il faut noter l'importance de l'omniprésence quotidienne au travail qui engage l'individu dans l'érosion de ses ressources, à la fois dans la perte réelle, mais aussi et surtout, dans la peur d'en perdre de nouvelles (peur de la perte de temps pour soi et pour ses proches, qui peut s'associer à une perte de soutien). Ou alors, on peut penser que c'est parce l'agriculteur perd des ressources (argent, matériel, *etc.*) qu'il est obligé de travailler tous les jours pour compenser cet effondrement. Par ailleurs, le type de production a également un effet dans l'évaluation de la disponibilité des ressources, ce sont les agriculteurs qui exercent sur une exploitation ayant une orientation de type polyculture-élevage qui ressentent davantage de menaces peser sur leur ressources, à l'inverse de ceux qui ont une production spécialisée (élevage ou culture céréalière). Enfin, l'ancienneté professionnelle indique que ce sont ceux qui travaillent depuis le plus longtemps qui ont le plus de difficultés à acquérir des ressources. Il est possible de faire l'hypothèse d'une usure relative à l'âge et au travail, à un



vieillesse physique et à une accumulation de retentissements psychologiques auxquels ne sont pas encore confrontés les plus jeunes.

## **1.2. La prédiction du changement de santé au cours du temps (entre T1 et T2)**

Dans une perspective longitudinale, les chapitres 9 et 10 se concentraient sur les diverses variables qui participaient à la prédiction du changement de l'état de santé des sujets entre T1 et T2.

**En cherchant de nouveau à reproduire le modèle théorique COR, comment la dynamique des ressources permet-elle la prédiction de la santé à court-moyen terme (T1) et la variation de l'état de santé en T2 (soit la différence qu'il existe entre l'état de santé à T1 et celui à T2) (chapitre 9) ?**

Pour cette étude longitudinale (modèle COR1T2), tout d'abord nos résultats ont retrouvé la même structure au niveau des liens entre la fluctuation des ressources et la santé à court-moyen terme (T1) que dans le modèle CORT1 (chapitre 7). L'évaluation des ressources comme perdues ou menacées amorcent donc une altération de l'état de santé à court-moyen terme, en considérant toujours un effet plus important de l'expérience de pertes. Cependant, et malgré un impact moins fort, une perception d'accroissement des ressources protège cette santé.

Ensuite, un changement dans la santé observé six à neuf mois plus tard est uniquement prédit par les pertes de ressources, celles-ci contribuent donc à altérer significativement et durablement la santé. Ces résultats soulignent bien la nécessité de prévenir de façon proactive l'érosion des ressources et d'enrayer autant que possible le phénomène d'effondrement qui contribue à installer de futurs cercles de pertes dans le capital des ressources.

Cette fois, l'absence de relation significative entre les gains de ressources et la variation de la santé à T1, nous a empêché de tester notre hypothèse d'interaction entre pertes et gains de ressources, ainsi qu'entre menaces et gains.

De plus, nous n'avons pas observé de différences significatives entre notre échantillon transversal et notre sous-échantillon longitudinal, en ce qui concerne leur représentation ou leur état de santé à T1. Par ailleurs, nous avons constaté une large stabilité entre le niveau de santé à T1 et celui à T2 pour l'ensemble de notre sous-échantillon longitudinal. Cette absence de variabilité dans la santé est à rapprocher des travaux de Gorgievski-Duijvesteijn et al. (2005) et Gorgievski, Bakker, Schaufeli, van der

Veen, & Giesen (2010) qui illustrent la présence d'une composante stable de la santé qui varierait peu au cours du temps, et qui serait le principal prédicteur de l'état de santé une à deux années plus tard. Si une situation aversive diminue l'état de santé perçue d'une personne, cela pourrait être de manière relativement temporaire, ainsi le niveau de santé perçue pourrait ultérieurement revenir à son niveau de stabilité originel, niveau qui serait différent en fonction des individus et de leur constitution.

**Quels sont les types de ressources qui interviennent le plus dans le changement de santé à long terme (chapitre 9)?**

D'un point de vue global, nous avons relevé que nos résultats étaient assez similaires au modèle CORT1. Les catégories de ressources qui influencent majoritairement le changement de santé, en termes de pertes, menaces et gains, sont les ressources personnelles, les ressources de conditions sociales et énergétiques ont une participation plus secondaire. Quant aux ressources matérielles, leur contribution s'avère anecdotique.

Nos analyses ont montré que les ressources personnelles perdues qui contribuaient à la diminution de la santé à long terme étaient identiques à celles qui influencent l'état de santé à T1. Nous confirmons donc le poids de la perte d'optimisme des sujets envers eux-mêmes et leurs compétences, une baisse de l'espoir en l'avenir et en leurs possibilités, et dans la motivation pour atteindre leurs buts, mais aussi un poids plus important du sentiment de ne pas avoir de contrôle sur les événements. Ce sont des vecteurs importants pour le passage à la dégradation de la santé sur le long terme, et par conséquent nous appuyons sur la nécessité de maintenir une conservation de ce type de ressources. Ensuite, parmi les ressources de conditions sociales qui participent au changement dans la santé, se confirme la portée de l'appauvrissement ou de l'absence du soutien social de la part de la sphère privée mais aussi amicale, ce qui amoindrit la part de représentation de la perte de reconnaissance par rapport au modèle CORT1. À ces éléments s'ajoute la dégradation de la santé des animaux de l'exploitation. Enfin, parmi les ressources énergétiques, nous retrouvons l'érosion des éléments moteurs pour maintenir ses capacités physiques et sa motivation.

Ensuite, parmi les ressources menacées qui favorisent le changement négatif de santé, les ressources personnelles identifiées sont identiques à celles présentées dans les pertes. Pour les ressources de conditions sociales, il s'agit surtout de la crainte de perdre la qualité des liens conjugaux et de voir la stabilité familiale menacée. Cette menace d'instabilité s'exprime aussi à travers l'inquiétude de perdre la sécurité que confère sa position professionnelle. Enfin, nous ne retrouvons que l'anticipation de perdre un

quotidien stimulant est une ressource énergétique qui contribue à l'altération de la santé sur le long terme.

Pour finir, les gains de ressources mettent en avant les mêmes types de ressources personnelles, de conditions sociales, et de ressources énergétiques que pour le modèle CORT1.

Par conséquent, notre hypothèse d'une plus grande représentation des ressources de conditions sociales et énergétiques en lien avec la variation de la santé à T2 n'est de nouveau que partiellement validée. En effet, comme pour le modèle CORT1, nos données vont dans le sens d'un intérêt à préserver en premier lieu les ressources personnelles et de conditions sociales, puisque ce sont essentiellement les pertes de ces éléments qui prédisent un passage vers le mal-être, alors que les pertes de ressources énergétiques de type financières ont une influence plus que négligeable dans ce cas de figure.

En ce qui concerne la prépondérance des ressources personnelles en jeu dans le changement de santé, nous retrouvons des éléments de correspondance avec certaines des ressources psychologiques décrites dans l'approche du Capital Psychologique (Luthans & Youssef, 2004) : les attentes positives face à l'avenir font référence à la dimension « optimisme », c'est-à-dire la capacité à attendre des résultats positifs, et la régulation vers les buts se retrouve à travers la dimension « espoir » de ce modèle théorique, décrivant un état motivationnel dans lequel les individus visent la réalisation des buts qu'ils se sont fixés à travers la mise en œuvre de plans d'actions. D'autres ressources personnelles que nous avons soulignées se rapprochent également d'éléments du noyau de l'évaluation de soi (*core self evaluation*) de Judge (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998), un concept qui fait référence à un trait global de personnalité constitué par « les évaluations fondamentales que les personnes font à propos de leurs qualités, de leurs compétences et de leur potentiel » (Baudin, 2009, p. 138), et qui est représenté essentiellement par l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle généralisée, le névrosisme et le locus de contrôle. Ainsi, parmi nos ressources personnelles clés, les éléments de perte de confiance en soi-même, en ses compétences, sont identifiables à « l'estime de soi » du noyau de l'évaluation de soi, à savoir le jugement que l'on porte sur soi-même, porteur de la valeur et l'approbation que l'on porte (Baudin, 2009 ; Judge et al., 1998). D'autre part, nous retrouvons l'influence du « locus de contrôle » (le fait de croire que les événements dépendent ou non de notre contrôle) dans la perte des ressources personnelles liées au sentiment de ne plus avoir de contrôle sur sa vie et sur les résultats futurs. La prévention de la santé passe par la conservation de ces ressources personnelles positives. La question est de savoir si ces éléments sont relatifs à des composantes stables de l'individu (sans être des traits de personnalité), comme la façon dont sont conceptualisées les ressources du Capital Psychologique, ou bien si ces facteurs positifs sont relatifs à des traits de personnalité,

comme les composantes du noyau de l'évaluation de soi, ce qui rendrait plus difficile une prévention axée sur une réévaluation de ces aspects.

**Comment s'articulent les variables socio-démographiques et professionnelles des participants avec le modèle de la Conservation des ressources et la prédiction du changement de santé à T2 (chapitre 10) ?**

Dans ce modèle complet (modèle SOCIOSANTÉ-T1T2), tout d'abord, la fluctuation des ressources conserve les mêmes liens de prédiction de l'état de santé à T1, hormis pour les gains qui perdent leur effet protecteur sur la santé. De plus, nous avons relevé des résultats stables par rapport au modèle transversal SOCIOSANTÉ-T1, les variables socio-démographiques et professionnelles des participants restent intéressantes à travers leurs liens avec la dynamique des ressources, à l'exception des pertes avec lesquelles nous ne retrouvons pas de relations.

Ainsi, de nouveau, les agriculteurs qui ressentent davantage de menaces pesant sur leur capital de ressources sont ceux qui travaillent 7 jours 7 (en comparaison de ceux qui ont au moins une journée de repos hebdomadaire), ceux qui sont en couple (comparativement aux personnes célibataires), et ceux qui travaillent au sein de productions mixtes en culture et élevage (comparativement aux autres productions mono-spécialisées). Par ailleurs, l'acquisition des ressources est d'autant plus importante pour les agriculteurs qui possèdent moins d'années d'expérience professionnelle (par rapport à ceux qui ont le plus d'ancienneté professionnelle). Néanmoins, la charge physique de travail perçue et le sexe continuent d'entretenir un effet direct avec l'état de santé à court-moyen terme (T1), ce qui se traduit par une meilleure déclaration de santé par les agriculteurs masculins, et également par ceux qui exercent une activité dont la charge est évaluée comme peu importante.

Ce qui ressort de ces résultats reste l'absence de relation directe entre ces caractéristiques socio-démographiques et professionnelles et la variation de la santé à T2. Le contexte professionnel et les caractéristiques de nos participants nous apportent donc seulement des éléments de compréhension dans la prédiction de l'état de santé à court-moyen terme et uniquement à travers leur portée, certes relatives, dans la fluctuation des ressources.

## 2. Limites de cette recherche

Cette recherche doctorale nous a fourni de nombreux résultats et informations pour comprendre comment la gestion des ressources pouvait influencer l'évolution de la santé chez les agriculteurs. Néanmoins, il faut concéder certaines limites à ce travail.

En dépit de notre volonté d'obtenir des évaluations de mal-être et de bien-être, et qui ne soient pas uniquement limitées à un domaine de vie, nous avons utilisé des échelles à la fois générales et spécifiques au travail. Mais, nos échelles de mal-être se centrent exclusivement sur le domaine professionnel (stress au travail, épuisement professionnel, douleurs musculosquelettiques) alors que nos échelles de bien-être sont peu spécifiques (santé perçue, bonheur, satisfaction de vie) à l'exception de la vigueur qui est traditionnellement conceptualisée dans le domaine professionnel. Nos efforts d'évaluation de la santé dans une perspective globalisante ont abouti à un déséquilibre, elles auraient dû comporter davantage d'échelles de mal-être non spécifiques comme une mesure d'anxiété-dépression par exemple, et nos échelles de bien-être auraient pu inclure une dimension bien-être au travail. Sur ce dernier point, la difficulté réside dans la recherche d'outils de bien-être au travail qui ne soit pas redondants avec nos mesures de mal-être au travail.

Finalement, sur la question de la santé, nos échelles nous ont permis de prédire les différences interindividuelles mais elles souffrent de limites pour prédire les différences intra-individuelles au regard de la stabilité qui est observée six à neuf mois plus tard. Certes cela est concordant avec les travaux de Gorgievski-Duijvesteijn, Bakker, Schaufeli, & van der Heijden (2005) et Gorgievski, Bakker, Schaufeli, van der Veen, & Giesen (2010). Il n'est pas certain qu'en réalisant des évaluations sur des périodes plus longues nous aboutirions à plus de variabilité, au contraire peut-être qu'une fluctuation pourrait être observée si les mesures étaient effectuées sur de plus courtes périodes, à l'instar des préconisations de Gorgievski-Duijvesteijn, Bakker, Schaufeli, & van der Heijden (2005), qui indiquent qu'il pourrait être pertinent d'essayer de mesurer la santé à travers un relevé de journaux quotidiens.

En outre, dans le domaine de la théorie des ressources, nos résultats n'ont malheureusement pas réussi à corroborer le poids de l'impact des gains lorsqu'ils sont associés à l'effondrement ou à la menace potentielle de perdre ses ressources, tel que l'évoque le postulat théorique. Cependant, il s'agit d'un élément qui a mérité peu d'attention au regard du nombre de recherches qui s'y sont intéressées en utilisant l'échelle COR-E. Et les méthodes statistiques invoquées n'ont pas toujours été le reflet d'une procédure appropriée pour étudier de façon adaptée les effets modérateurs des gains face aux pertes de ressources. Nous manquons donc de recul pour questionner cet élément d'un point de vue statistique et théorique. En conclusion, la recherche sur les gains de ressources

et sur leurs effets modérateurs devront être davantage l'objet de futures recherches et analyses de la part de chercheurs pour véritablement pouvoir solidement confirmer ce postulat de la théorie de la Conservation des ressources.

D'autre part, notre questionnaire COR-E est pertinent car il mesure de façon standardisée la fluctuation des ressources, et il est possible de l'utiliser dans son intégralité ou de l'adapter en fonction du processus ou des catégories qui sont recherchées (pertes, menaces, gains). Bien que le format ait été allégé par rapport à la version originale (Dodeler, Mabire, Lanfranchi, & Houbre, 2017), certains sujets ont pu trouver la passation de cette échelle trop longue et fastidieuse. Nous avons alors fait le choix d'exclure la COR-E de notre questionnaire à T2 pour favoriser un maximum de retours sur ce temps de l'étude. Par conséquent, nous n'avons pas pu procéder aux analyses de la fluctuation des ressources entre T1 et T2 comme nous l'avons fait pour la santé. Par ailleurs, par manque de temps, il n'a pas été possible de mettre en place de T3, ce qui est regrettable car avec trois temps de mesure pour la santé et les ressources, nous aurions pu avoir une recherche approfondie avec l'étude d'un modèle structural des effets réciproques.

De plus, cela n'a pas été possible pour des raisons d'organisation, cependant en complément de notre échelle COR-E, il aurait pu être bénéfique de mener des entretiens ou des focus group pour extraire des ressources plus spécifiques à notre population, ou des ressources plus contemporaines qui n'avaient pas lieu à l'époque de la création de cette échelle (les technologies numériques par exemple).

Nous pouvons aussi remettre en question le mode de diffusion que nous avons choisi pour notre questionnaire. En effet, en dépit d'un grand nombre de questionnaires envoyés par voie postale, conjugué à des lettres de relance, notre taux de retour est particulièrement bas pour la première phase de la recherche (17,8%). Il s'avère que ce n'est pas notre recherche qui est mise en cause, bien souvent des participants ou des personnes susceptibles d'y participer nous ont contacté pour nous manifester leur intérêt. En réalité, il nous a été signalé une quantité importante de courriers administratifs que pouvait recevoir la population agricole. Ainsi, ce type de diffusion favorise le désintérêt, et ce sans même que les destinataires aient procédé à la lecture complète de notre courrier, ou bien parfois ce courrier a pu susciter de la défiance, car cela rappelle la trop grande part de confrontation aux tracasseries administratives qui sont source d'angoisse pour les agriculteurs. C'est pourquoi il semblerait plus judicieux de recourir à un mode de diffusion différent auprès de cette population, dans ce cadre un contact direct serait l'idéal, ou alors il pourrait être proposé un recueil via des appels téléphoniques, bien que cela ne s'adapte pas à toutes les échelles et que ce ne soit pas toujours bien accueilli par les personnes interrogées.

Enfin, de même que de nombreuses recherches utilisant des questionnaires auto-administrés, nous pouvons également nous demander dans quelle mesure celle-ci ne souffre pas d'un biais de sélection, et ce d'autant plus au regard du taux de retour à T1. Il est effectivement possible que les agriculteurs qui n'ont pas souhaité participer soient en réalité ceux qui sont le plus en souffrance.

### 3. Implications pratiques

À partir des résultats de ce travail doctoral, nous nous permettrons de formuler quelques éléments de recommandations qui pourraient servir de pistes de réflexion pour les organismes et professionnels de terrain qui travaillent auprès des agriculteurs. Ces recommandations se feront à travers la présentation d'éléments d'orientation innovants qui pourraient être mis en place, ou par la promotion ou l'amélioration de dispositifs déjà existants. En effet, depuis le début de cette recherche, beaucoup de moyens et de mesures ont été déployés suite aux différents plans nationaux de prévention du suicide en milieu agricole depuis 2011.

Pour améliorer la lisibilité de ces recommandations, nous les organiserons en fonction des grandes thématiques de ressources, et par axes de prévention, qu'ils soient primaires (prévenir l'apparition de risques pour la santé des travailleurs) ou secondaires (diminuer les effets des facteurs pathogènes et en améliorer la gestion), tout en concentrant nos propositions sur les possibilités de prévention des risques en amont.

#### **3.1. Prévenir les pertes de ressources énergétiques : faciliter le repos et prendre soin de sa santé**

✓ **Faciliter les temps de repos et le remplacement**

❖ *Prévention primaire*

Le travail d'astreinte, qui concerne généralement les agriculteurs dont l'exploitation a une orientation de production animale, signifie une présence quotidienne tous les jours de la semaine sur ce lieu professionnel. Pour pallier ce phénomène, de nombreuses structures s'organisent pour travailler à plusieurs exploitants associés, ce qui favorise une répartition du temps de travail et des temps de repos possibles. Mais ce n'est pas le cas de toutes les exploitations, et ce pour diverses raisons, ce qui conduit à une charge mentale importante pour la personne qui ne peut quitter son travail même qu'une journée. Et quand bien même

cela ne serait pas vécu comme une contrainte par l'agriculteur, cela représente au fil des années un facteur de risque de développement d'un épuisement professionnel, une usure psychique et physique. **Le point important serait donc de pouvoir faciliter les temps de repos et d'éloignement de la structure professionnelle**, lorsque celle-ci ne fait pas également office de lieu de résidence. Il ne s'agit pas nécessairement d'envisager un déplacement éloigné, mais simplement d'avoir la possibilité de se dégager un temps de répit, une coupure de quelques heures, quelques jours et parfois quelques semaines en dehors de son travail.

C'est pour ces cas de figure qu'**il existe la possibilité de faire appel à un service de remplacement**. Cette offre est proposée par l'organisme « les Services de remplacement » déployé sur le territoire national, elle permet à un exploitant d'adhérer à cet organisme et de le solliciter lors d'une absence, il lui est alors fourni la présence d'un agent de remplacement pendant le nombre d'heures ou le nombre de jours nécessaires, et ce quelque soit le motif invoqué (absences pour maladie ordinaire, maladies professionnelles, accidents de travail, congés, maternité/paternité, mandats syndicaux, formations, ou comme compléments de main-d'œuvre). Ce service semble plutôt bien identifié et en constante augmentation puisque le nombre d'adhérents a augmenté de 33 % entre 2000 et 2015 (Services de remplacement, communication personnelle, 19 juin 2017). Et la préparation en amont du remplacement peut être effectuée par un jeu de simulation en ligne sur Internet<sup>89</sup>, ce qui semble faciliter son organisation. *Nous recommandons alors la promotion de ce service* qui paraît faciliter l'accès aux congés des exploitants, *et nous encourageons à en favoriser la visibilité sur le terrain* à travers les différents supports d'information (réseaux sociaux, publicités auprès des différents acteurs de la filière agricole). De plus, des propositions sont à l'étude dans cet organisme pour offrir des services de remplacement sur des tâches « annexes » qui ne sont pas exclusivement techniques, comme la gestion de l'administratif par exemple. Si ces offres sont mises en place ultérieurement, elles permettraient aux agriculteurs et agricultrices de se décharger d'une part de leur activité qui peut être vécue comme une charge consommatrice d'énergie, et en cela permettrait peut-être d'alléger leur quotidien. Ceci à condition évidemment que les frais associés soient supportables pour les demandeurs.

Toutefois, *le recours au remplacement en général représente un coût financier* qui peut être une barrière pour les exploitants. Mais, le remplacement paraît tout de même être sollicité par les exploitants qui perçoivent une tension au niveau de leur situation financière : 11% des utilisateurs décrivent leur situation économique comme très difficile et 68% comme difficile (Services de remplacement, communication personnelle, 19 juin

---

<sup>89</sup> Ce jeu de simulation (*serious game*) est disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://servicederemplacement.fr/remplace-moi-si-tu-peux>



2017). Pour amoindrir la charge générée par le remplacement, une partie des frais est parfois prise en charge par des subventions, et cela en fonction du motif d'absence, par exemple une aide peut être fournie par les MSA notamment dans les situations de maladies ordinaires, maladies professionnelles, accidents de travail, ou dans les cas de congés un crédit d'impôt peut ouvrir la prise en charge de 50% des frais pendant quatorze jours par an. À titre indicatif, la durée du remplacement ne représente que trois à quatre jours par an dans les cas de sollicitations de l'organisme « les Services de remplacement ». *Même s'il faut reconnaître les efforts importants de subventions du remplacement, cela nous semble encore insuffisant pour une prévention primaire efficace* destinée notamment aux actifs qui sont les plus vulnérables et les moins enclins à avoir les ressources financières pour accéder à des temps de repos nécessaires. Deux semaines de congés subventionnés ne sont pas suffisantes sur une année pour reposer le corps et l'esprit. D'ailleurs, il n'est peut-être pas facile de prendre la décision de faire appel au remplacement si c'est sur une période de court-terme (une journée par exemple). Au-delà des vacances annuelles, de façon idéale, il faudrait qu'un exploitant ait la possibilité de se dégager au moins un jour par semaine de repos.

De plus, c'est peut-être la question de la peur de laisser ses animaux à des personnes que l'on ne connaît pas, c'est l'importance de la confiance accordée au remplaçant qui peut être un frein psychologique au fait de faire appel à une entreprise, certes spécialisée, mais qui reste inconnue pour l'exploitant. Il paraît plus rassurant de laisser la surveillance et le soin des animaux à des personnes de son entourage pour partir l'esprit plus apaisé, mais c'est aussi problématique pour pouvoir prendre des congés plus importants et/ou plus fréquents. La réassurance concernant le remplacement pourra éventuellement se faire plus facilement avec l'augmentation des recours au service de remplacement et par conséquent des retours positifs (si tel est le cas) qui vont être véhiculés petit à petit au sein du département. Il suffit d'ailleurs peut-être d'y faire appel une première fois pour un essai court pour pouvoir l'envisager plus facilement par la suite.

#### ❖ Prévention secondaire

Depuis récemment, dans le cadre du dispositif national « **se faire remplacer pour souffler** », **les services de remplacement sont intégralement pris en charge par les MSA dans les situations où les exploitants sont diagnostiqués en épuisement professionnel**, et pour sept jours, voire dix, et avec renouvellements possibles. *Ce dispositif est une initiative tout à fait pertinente et représente une avancée dans la prise en charge de l'épuisement professionnel*. D'autres éléments peuvent d'ailleurs être proposés par les MSA en fonction des cas : des groupes de paroles, des consultations psychologiques, des séjours financés et une aide à la reconversion professionnelle. À notre

sens, il faut encore attendre pour dresser un bilan de ces actions, mais sur le fond *nous ne pouvons qu'encourager ces dispositifs*. Et puisque la durée de remplacement dans ce cadre nous paraît trop courte pour soulager véritablement une personne en détresse, il s'agirait alors de *reconnaître l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle pour bénéficier d'une prise en charge complète* des victimes. Toutefois ce débat ne concerne pas uniquement le régime agricole mais tous les régimes de protection sociale. Il serait peut-être opportun d'envisager *une diminution du nombre de jours de carences en cas de maladie ordinaire* pour les exploitants (sept jours), car même si les arrêts de travail ne sont pas activement sollicités par cette population, ce taux pourrait représenter un frein économique lors de situation de maladies où il y a véritablement besoin de s'arrêter.

À titre indicatif, nous tenons à préciser, que sur ces éléments de repos et de remplacement, ce sont des questions qui touchent essentiellement les exploitants, et non les salariés qui peuvent bénéficier des cinq semaines de congés annuels et d'une durée de travail hebdomadaire plus encadrée.

✓ **Changer les représentations : prendre soin de soi et de sa santé**

❖ Prévention primaire

Nous recommandons également **une prévention de la protection de la santé au sens large, et particulièrement sur le plan physique**. En effet, les agriculteurs partagent une culture professionnelle où les capacités physiques sont extrêmement sollicitées et où les maux physiques sont généralement négligés, jusqu'à ce qu'une incapacité se développe et pousse à la consultation médicale, ce qui est parfois tardif avec de lourdes conséquences physiques. C'est pourquoi il nous paraît important d'**initier un changement des représentations sur le rapport à la santé**. Pour cela, *différentes mesures devraient être officiellement mises en place*. Il pourrait être envisagé de *véhiculer un message de prévention et d'information* sur ces questions prioritairement auprès des publics les plus jeunes qui se destinent aux métiers agricoles. On pourrait imaginer un *module de formation*, qui ne nécessiterait pas forcément un volume horaire important, et *qui pourrait être dispensé nationalement auprès des organismes de formation agricole* (lycées agricoles, maisons familiales et rurales, etc.) *par des intervenants spécialisés ou par un transfert de connaissances* auprès des professeurs et éducateurs de ces milieux. Il faut pouvoir accéder à un public qui se situe au début de sa formation professionnelle pour petit à petit espérer une évolution des représentations. Évidemment, *ces messages de prévention pourraient* aussi, dans un second temps, *être relayés au public agricole déjà installé en général*, par le biais des acteurs de terrain qui pourraient faire des campagnes d'information et de sensibilisation, comme les MSA, les Chambres d'agriculture (au travers des réunions

des Groupements de Développement Agricole ou des Groupements spécialisés par exemple), les organisations syndicales professionnelles, et notamment les Jeunes Agriculteurs, etc. Ces dispositifs sont parfois déjà mis en place par les MSA locales à travers des réunions d'informations et des messages informels, cela demande donc parfois seulement *une promotion et une consolidation de ces interventions*. Quoi qu'il en soit *le message de prévention doit pouvoir être véhiculé constamment par de nombreux canaux pour toucher le plus grand nombre d'actifs agricoles*. Des actions ponctuelles existent parfois dans les organismes de formation professionnelle ou dans les organismes de prévention de la santé, mais *cette politique demanderait à être structurée de façon solide et permanente* sur tout le territoire.

*Il existe déjà des programmes d'éducation à la santé* pour les adhérents de la MSA (adhérents qui ne sont pas nécessairement agriculteurs, mais qui sont affiliés à ce régime social) et qui ont plus de 55 ans, ce sont les « ateliers du bien vieillir ». Ce sont des séances de trois heures en groupe de dix à quinze personnes, avec des thématiques axées sur les bonnes pratiques à adapter pour préserver sa santé lors du vieillissement (Roger et al., 2012). Ces programmes sont donc intéressants, mais ils sont très spécifiques et *pourraient être adaptés de façon plus pédagogiques et avec un contenu ciblant les plus jeunes en formation professionnelle*.

*Cette prévention et ces programmes d'éducation à la santé pourraient être axés sur l'importance de préserver sa santé physique et psychologique, et sur les conséquences pathologiques qui peuvent apparaître* (burnout, dépression, TMS, handicaps physiques, etc.). Il est nécessaire de penser et de remettre la santé au cœur du processus de travail. Le corps mais aussi l'esprit sont des outils de travail au même titre que le matériel agricole, voire même des éléments plus indispensables. Pour cela, il faut prendre conscience que l'être humain construit sa santé chaque jour tout au long de la vie. *La formation doit donc passer par une déconstruction progressive de la valeur accordée à la souffrance silencieuse*, chaque douleur doit être soignée par un spécialiste et l'entretien de ce corps comme outil de travail passe par des bilans médicaux réguliers. Chacun doit réapprendre à écouter son corps en laissant de côté l'idée que c'est une perte de temps et une faiblesse. Par ailleurs, *la valorisation du travail intensif doit aussi être progressivement remise en question pour intégrer une place plus importante aux temps de repos*. Un des aspects les plus basiques de la préservation de la santé passe par le droit de s'accorder des moments de pauses, d'oisiveté, ceux-ci représentent des instants privilégiés de ressourcement. *Le repos ne doit plus être un tabou*, il est nécessaire de prendre du temps pour aller bien. C'est une mesure peu coûteuse qui pourrait finalement être source de bienfaits sur le long terme. Ces temps de repos sont à mettre à profit de façon quotidienne, ce ne sont pas nécessairement des moments de très longue durée, cela peut-être quelques minutes ou quelques heures. Ils peuvent prendre la forme d'une sieste, d'une contemplation du paysage, de s'allonger dans

un canapé, *etc.*, en se déconnectant du travail. Certains agriculteurs décrivent souvent des journées de travail très longues, mais parfois elles sont entrecoupées de moments où il y a des temps morts, pourquoi ne pas aider à identifier ces temps pour en profiter pleinement ? Ce sont d'ailleurs des moments d'autonomie qui doivent aussi être identifiés comme des marges de manœuvre et donc comme un levier important de liberté. De plus, on pourrait imaginer une mesure qui consisterait à prescrire l'idée de *s'accorder un plaisir par jour*. Par là, il faut entendre le fait de s'autoriser à faire quelque chose qui est source de plaisir et ce chaque jour. Cela relève bien évidemment de préférences individuelles, il ne faut pas que ce soit dicté par une norme ou par une tierce personne. Il s'agit de se dire « Aujourd'hui, qu'est-ce qui pourrait m'apporter des émotions positives ? ». Il peut s'agir de choses anodines mais qui peuvent être sources de bienfaits, c'est prendre du temps pour soi et faire une activité plaisante : manger un aliment que l'on aime particulièrement, discuter avec ses enfants après manger, jardiner, lire un livre, écrire à un ami, regarder la télévision, prendre un verre avec le voisin, *etc.* Qu'importe le temps que cela dure, il est légitime de s'autoriser à penser à sa propre satisfaction quotidiennement. Nous ne prétendons pas résoudre tous les problèmes de santé de cette façon mais c'est parfois salubre de se concentrer sur soi-même et sur des éléments vecteurs de positivité et de simplicité. Les recherches autour des émotions positives ont en effet montré que celles-ci avaient des impacts bénéfiques durables, et qu'elles favorisaient l'amélioration du bien-être et de la résilience envers des obstacles ultérieurs (Kotsou & Altenloh, 2013).

### **3.2. Prévenir les pertes de ressources de conditions sociales : développement et consolidation du soutien social**

La thématique du soutien social est un axe important dans la prévention de la dégradation de la santé. Il paraît donc nécessaire de limiter l'isolement social ainsi que les conflits relationnels qui pourraient apparaître au sein des exploitations.

❖ Prévention primaire

✓ **Formations autour du soutien social aux notions de gestion des ressources humaines**

Il pourrait être envisagé de prévoir dès le début des études agricoles de **mettre en place l'initiation à l'importance du soutien social** dans le milieu professionnel et personnel. Beaucoup d'informations circulent sur la difficulté du célibat pour les agriculteurs ou sur l'isolement géographique qui peuvent conduire au mal-être, mais il peut

être utile de *fournir des éléments plus étayés sur la notion de soutien social*, de l'importance de la perception et de la satisfaction qu'il apporte, et ce au-delà du nombre de relations sociales développées. On peut envisager un apport de connaissances sur le lien entre soutien social et la santé, sur les bénéfices et les effets délétères qui peuvent se développer. Il s'agit d'abord de premiers pas pour identifier cette ressource essentielle, et de comprendre qu'elle existe à travers différentes formes, que ce soit dans des réseaux d'activités personnelles (associatives, politiques, syndicales, pratiques d'activités de loisirs, *etc.*), et y compris dans les réseaux professionnels, dans les échanges techniques et les échanges matériels professionnels. L'idéal serait de pouvoir **développer et favoriser l'inscription dans des réseaux professionnels** dès le début de la formation professionnelle, ou de les promouvoir lorsqu'ils sont déjà en place.

Mais il ne s'agit pas seulement d'être entouré pour se sentir soutenu, encore faut-il que cela soit perçu comme une aide satisfaisante. La difficulté est de *pouvoir toucher les plus isolés* et notamment ceux qui ne veulent pas être aidés ou accompagnés, une problématique qui reste un objet commun à de nombreux domaines de recherche en psychologie.

Il pourrait être intéressant d'**instaurer une éducation aux notions de management, de ressources humaines, voire de résolution des conflits dans les réseaux de formation agricole**. En effet, les compétences techniques agricoles sont souvent dispensées, toutefois, pour certains publics qui vont devoir être de futurs employeurs ou employés, les compétences organisationnelles, relationnelles et la communication sont des éléments indispensables pour la bonne gestion de l'entreprise agricole. Ces compétences peuvent parfois être apprises et développées de façon empirique mais cela n'est pas toujours le cas. Les conflits relationnels ou organisationnels sont des facteurs de dégradation de l'environnement de travail, *c'est pourquoi le développement des compétences dans ce champ professionnel semble être un outil qui pourrait être profitable*. Ou bien cela peut être vu comme une initiation qui pourra servir d'ouverture et de tremplin pour d'autres formations continues sur ces thématiques lorsque plus tard certains agriculteurs pourront en ressentir le besoin. Bien qu'il nous semble plus efficace de diffuser ces enseignements dès le début de la formation agricole, ces éléments appartiennent parfois à l'offre de formation d'organismes dédiés. Or ces offres sont assez disparates, souvent payantes, et demandent quelques disponibilités, ce qui est adapté pour toucher un public motivé mais le développement de ces compétences peut parfois sembler secondaire voire inutiles pour certains publics. *Il nous semble donc plus pertinent d'essayer au minimum de créer et développer ces expertises le plus en amont possible*. Et parallèlement, autant que possible, *d'harmoniser, de mettre en place ou améliorer l'accès*

à ces formations continues. La multiplication des réseaux de formation ne favorise pas l'identification de leurs offres, *une meilleure visibilité pourrait être envisagée.*

✓ **Le partage à travers les plateformes numériques**

Les échanges se font aussi de manière plus dématérialisée chez les plus jeunes agriculteurs, comme dans la population générale, *les réseaux sociaux numériques sont de plus en plus privilégiés.* Il est difficile de mesurer l'impact de ces canaux de discussion mais ils pourraient potentiellement constituer un vecteur de lien social, notamment pour les agriculteurs les plus isolés géographiquement. *De nombreuses initiatives se développent ces dernières années autour du partage, de l'échange de matériels agricoles, et même de parcelles agricoles, mais par le biais des réseaux numériques.* Ces actions existaient déjà sans passer par l'informatique, toutefois la visibilité qu'apporte la diffusion numérique pourrait toucher un plus grand nombre de personnes concernées et intéressées. On pourrait penser **au développement de plateformes numériques** par départements gérées par des acteurs ou organismes locaux généraux (les chambres d'agriculture par exemple), et au sein desquelles il serait possible de regrouper des informations techniques et générales sur l'actualité agricole, les manifestations locales mais aussi des espaces de coopération et d'échanges (matériel, main d'œuvre, parcelles, etc.), et un espace forum pour obtenir des informations précises ou communiquer sur certaines thématiques plus larges. *Il s'agirait aussi d'améliorer la visibilité de certains sites qui proposent ces services* en proposant une redirection vers ceux-ci. La finalité serait de proposer *un regroupement des propositions et informations utiles* pour le monde agricole à l'intérieur d'un même site.

✓ **Soutenir la filière agricole : une implication des acteurs principaux et des pouvoirs publics**

Indépendamment de toutes les actions de prévention que nous pouvons envisager sur le terrain pour prévenir l'apparition du mal-être, il nous apparaît indispensable d'invoquer une réflexion mais surtout **des actions concrètes pour garantir un soutien à une agriculture de qualité et durable.** Certes, il est possible d'exhorter les consommateurs à s'engager à privilégier l'achat de produits alimentaire français, à hauteur de leurs moyens évidemment. Cependant, nous ne pouvons rester cantonnés à faire porter aux citoyens le poids d'une agriculture sacrifiée, cela nous paraît disproportionné. *Les niveaux de responsabilités doivent être interrogés* surtout du côté des *grands acteurs de la filière agroalimentaire*, car « ni les filières de transformation, ni la grande distribution ne paient le juste prix à l'agriculteur, le prix qui rémunère son travail » (Brunel, 2017, p. 35). Ce sont les intermédiaires entre les agriculteurs et les acheteurs, les coopératives, les

industriels, la grande distribution, qui font le choix de privilégier une trop grande rentabilité de leur entreprise au détriment d'une rémunération digne et équitable des efforts d'un dur labeur agricole. Evidemment, soutenir la filière agricole ne relève pas non plus que de ces grands groupes qui obéissent à une logique capitaliste. C'est cette logique qui sous-tend également l'instabilité des marchés agricoles mondiaux qui règne depuis la libéralisation de ceux-ci. « Un marché mondial de libre concurrence où les prix sont soumis à la loi de l'offre et de la demande » ne peut conduire qu'à une instabilité, dans laquelle « la volatilité des cours et les écarts de productivité asphyxient les [agriculteurs] plus vulnérables » (Brunel, 2017, p. 27). S'il l'on veut protéger et conserver une agriculture durable et pourvoyeuse de produits de qualité, offrir une rétribution de valeur aux travailleurs agricoles, *il est nécessaire que les pouvoirs public se saisissent de la question et mettent en place de véritables politiques en faveur d'une régulation des marchés*. La préservation de cette population passe par « une régulation étatique et de l'interventionnisme public » (Brunel, 2017, p. 27).

❖ Prévention secondaire

✓ **La vigilance des cellules de veille pluridisciplinaires**

L'isolement est parfois constitutif de la géographie de certains territoires. Une exploitation enclavée n'est pas un élément facilitateur pour le développement du réseau social, il accentue aussi la difficulté pour repérer les agriculteurs en difficultés. Ainsi, de plus en plus de **cellules de veille sont créées et se développent** dans tous le pays. Ce sont des cellules pluridisciplinaires, dépendantes souvent des MSA, constituées de médecins, de travailleurs sociaux, d'élus d'institutions agricoles, de techniciens, de membres d'associations pour les agriculteurs en difficultés, de bénévoles, *etc.* Tous ces membres sont formés au repérage d'agriculteurs en difficulté et des situations à risques en termes de développement du mal-être, voire du passage à l'acte suicidaire. Dès les signes d'alertes repérés, ces « veilleurs » se réunissent et font le point sur la situation et le niveau de détresse, ils peuvent ensuite accompagner et orienter les personnes pour une évaluation de leur situation et une prise en charge adaptée de leur problématique (psychologique, médical, professionnel, social, *etc.*). Ces « sentinelles » travaillent aussi de façon à former les personnes qui côtoient régulièrement les agriculteurs (conseillers, techniciens, inséminateurs, *etc.*) à pouvoir détecter aussi les populations en difficulté et à les alerter dans ces cas-là. *Ce travail d'animation, et de repérage, de vigilance des acteurs locaux « sentinelles » nous paraît indispensable et devrait continuer à être promu pour toucher l'ensemble du territoire*. Il est peut-être encore un peu tôt pour faire le bilan des actions et des améliorations à porter.

✓ **Réinvestir et dynamiser les espaces ruraux**

L'isolement géographique ne facilite pas l'insertion sociale par l'éloignement des pôles d'activités ou par la désertion de certaines campagnes qui se vident des centres d'attractivité, et qui pâtissent de la centralisation de nombreuses activités de service vers des zones plus urbaines. La fermeture des commerces locaux, des sociétés publiques participe inévitablement à un délitement des contacts ruraux qui étaient avant l'occasion de rencontres, d'échanges mêmes rapides, et d'une plus grande facilité pour accéder à certains services. Parfois, l'isolement résulte d'une désertification des centres ruraux, ce qui peut faire émerger un sentiment d'abandon, et les contraintes se multiplient, des efforts plus importants sont requis pour accomplir certaines formalités. Aller à la banque, se faire conseiller sur des démarches d'aides publiques par exemple, peut se révéler contraignant lorsque ces administrations se situent à de nombreux kilomètres et qu'il n'y a pas de moyens de transport disponibles. Il nous semblerait donc utile de réfléchir à **une politique de réinsertion des espaces ruraux pour faciliter les contacts sociaux** des personnes qui sont dans des zones enclavées. Évidemment, cela ne concerne pas uniquement le monde agricole, c'est une vision plus globale qui table sur *une réinsertion des solidarités rurales et de proximité*. Dans ce cadre, *des initiatives locales se développent*, par exemple autour de la consolidation ou de l'apprentissage de l'outil informatique et d'Internet. La fracture sur ce point est importante chez les plus âgés, et notamment en milieu rural où cela est accentué avec une difficulté de couverture du réseau et/ou en dotation de matériel, alors que paradoxalement de nombreux services administratifs se dématérialisent de plus en plus. Pour tenter d'y remédier, des ateliers sont organisés en groupe par des collectivités locales ou par les MSA. Le but étant d'initier ou d'améliorer les connaissances des personnes sur cet outil. Ces formations sont à la fois l'occasion de se réunir autour d'un objet commun et de se sentir moins seul face à un outil qui devient nécessaire. De façon innovante et dans le même cadre, certaines régions développent « le bus numérique » (Roger et al., 2016) qui se déplace en zone rurale pour faciliter l'accès à ces formations numériques aux populations qui sont plus éloignées géographiquement. *C'est l'accessibilité à des services utiles qui nous semble particulièrement importante, et qui en plus, au travers de la formation ou de la transmission de connaissance, véhicule du lien social*. L'exemple que nous prenons est celui de l'informatique, mais cela pourrait être appliqué à d'autres thématiques et qui ne seraient pas nécessairement réservés à une classe d'âge particulière, et qui dépendrait plutôt d'une demande. D'autres interventions sont également en construction, comme les Maisons de Services Au Public (MSAP) qui depuis 2015/2016 ont pour mission de proposer une offre de proximité et de regrouper en seul lieu l'accès à certains services publics : Pôle emploi, La poste, les allocations familiales, les assurances maladie et vieillesse, les agences du gaz GRDF (Gaz Réseau Distribution France). L'avantage est que les usagers sont accueillis et guidés par des agents qui



informent et aident dans les démarches administratives de la vie quotidienne, ou proposent l'accès au matériel informatique présent sur place et accompagnent sur les services en ligne. Ces MSAP sont généralement décentralisées sur le territoire. *Ces offres sont prometteuses mais leur présence est encore disparate et trop peu fournie pour répondre efficacement aux besoins de la population rurale ou périurbaine. L'accessibilité pourrait être d'ailleurs favorisée par une meilleure visibilité de ces services et surtout par des plages d'ouvertures plus adaptées qui seraient plus profitables aux personnes qui ont des disponibilités réduites (horaires prolongés le soir et en fin de semaine).*

Dans la même lignée, **des lieux centraux de convivialité ou d'échange seraient à mettre en place.** Sur la base de certains centres sociaux dans certaines communes, on pourrait imaginer un lieu neutre dédié à diverses animations sur différentes thématiques comme le font les MSA, par exemple avec des soirées dédiées au théâtre, où sont mis en scène les difficultés et les maux du monde agricole afin ouvrir le dialogue sur ces réalités complexes, ou des ateliers créatifs, sportifs, des moments d'évasion, des repas conviviaux, des mini-conférences avec des animateurs spécialisés. Ce sont des lieux où il pourrait être proposé des prestations gratuites de services, des consultations ponctuelles de découvertes de psychothérapies, de yoga, de réflexologie, par exemple, des lieux qui ne soient pas étiquetés et sources d'interdisciplinarités. Bref, cela se développerait dans un lieu de vie de la commune si cela n'existe pas déjà, ce serait des locaux où il serait aussi bien possible de passer boire un café, que d'offrir un espace de travail pour ceux qui peuvent le faire à distance.

✓ **Accompagner la gestion des conflits dans les exploitations**

Pour la question de **la prévention des conflits au sein des exploitations**, et notamment des exploitations familiales où il est plus difficile d'envisager de quitter son emploi, *il existe des dispositifs d'accompagnements* au sein du service social des MSA, ou des Chambres d'agriculture, ou d'associations de proximité *pour faire le point sur ces difficultés conflictuelles.* En fonction des situations, ces acteurs orientent vers des médiateurs spécialistes de ces questions et/ou des professionnels du soutien psychologique lorsque cela est indiqué. *Sur ces questions, ces accès pourraient peut-être être plus mis en avant par ces structures pour bénéficier d'une meilleure visibilité.*

### 3.3. Prévenir les pertes de ressources personnelles : entre renforcements positifs et moyens d'attendre ses buts

❖ Prévention primaire

- ✓ Une agriculture de proximité : pour une vision plus positive de soi-même et de son environnement, et un facteur de stabilité pour réaliser ses objectifs professionnels

Pour enrayer l'érosion des ressources personnelles, favoriser un regard positif sur soi et son exercice professionnel, il pourrait être utile de **développer ou de consolider des activités qui entretiennent des contacts directs avec les usagers, les consommateurs**. Depuis plusieurs années, les circuits courts, les types de ventes directement aux clients sont en plein essor. Ces modes de distribution permettent de faire disparaître les acteurs intermédiaires. Ainsi, on peut imaginer que la confrontation aux bénéficiaires de leur production peut faire apparaître chez les agriculteurs une certaine forme de lien social. Les images négatives qui sont propagées via la presse sur les agriculteurs sont monnaie courante et souvent intériorisées par ceux-ci. Alors qu'un certain nombre de consommateurs français soutiennent le travail des agriculteurs mais remettent en question les modes de production en eux-mêmes, la communication entre eux et les agriculteurs pourrait finalement être améliorée. Les contacts directs sont plus personnels et vecteurs de renforcements positifs pour les producteurs. Les usagers sont demandeurs d'une agriculture de proximité et sont prêts à la soutenir. En retour, les producteurs peuvent se confronter à des personnes qui valorisent leur travail, qui sont satisfaits de leurs produits. Ces moments d'échanges sont donc porteurs de conséquences positives pour l'estime d'eux-mêmes, ils peuvent constater la finalité de leur travail et constater de visu que derrière chaque produit il y a une personne qui va se nourrir. La finalité du travail prend une forme réelle et facilite la représentation de savoir pourquoi les agriculteurs exercent leurs tâches. En outre, en plus de *contribuer à renforcer le lien entre la population et eux-mêmes* et d'*accorder une visibilité à leurs efforts*, la suppression des intermédiaires permet d'*obtenir une rétribution plus juste et plus maîtrisée pour le producteur*. Le contrôle et l'indépendance se retrouvent renforcés.

Nous ne pouvons qu'*encourager ces activités tournées directement vers le grand public*. Ces modes de distribution peuvent prendre différentes formes. Il en existe un large éventail. Cela va des marchés traditionnels aux marchés spécifiques tels que les marchés dédiés aux producteurs locaux, aux points de distribution comme les distributeurs automatiques dédiés au lait, aux fromages ou d'autres produits fournis par le producteur. Nous pensons également que le tourisme rural (visites et activités au sein des fermes,

hébergements dans des gîtes ruraux, etc.), la vente directe à la ferme ou le développement de lieux ou de magasins collectifs qui associent différents producteurs et leurs produits sont des voies à poursuivre pour favoriser les rencontres entre eux et la population. Dans la même logique, il existe également les réseaux d'AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) par le biais desquels les usagers adhèrent contractuellement, s'abonnant à l'avance pour recevoir de façon périodique un panier de denrées récoltées, généralement selon une orientation des pratiques agronomiques définie ensemble dans l'association, et basée sur le partage des risques et des aléas qui peuvent menacer les récoltes et compromettre leur distribution. Évidemment ces réorganisations de l'activité vers des circuits courts ne conviennent pas à tous les agriculteurs et/ou tous les types d'exploitations. Loin de nous, l'idée d'ériger les circuits courts comme modèles à atteindre, mais *ce sont des pistes alternatives qui pourront être vecteurs de bénéfices psychologiques* pour ceux qui seraient prêts à se lancer dedans. Ainsi, *nous soutenons ce type d'actions*, à savoir « un partenariat de proximité entre producteur et consommateurs », des rencontres qui « favorisent le dialogue social entre ville et campagne » (Annuaire national des AMAP, n. d., paragr. 10).

Dernièrement, des actions ont vu le jour et ont été saluées sur le terrain, à l'instar de celle de la Marque du consommateur « C'est qui le patron ?!® ». La démarche de cette société représente une initiative qui, en échange d'un prix d'achat plus élevé d'une brique de lait, rétribue de façon décente les producteurs laitiers adhérents de ce circuit. Ces derniers se doivent de respecter un cahier des charges précis quant à leurs modes de production, ces modalités sont fixées par les usagers eux-mêmes via les réseaux numériques. Cette action est un véritable plébiscite et les ventes se portent très bien. Les producteurs sont de cette façon soutenus financièrement mais c'est surtout le soutien apporté à une filière agricole de qualité, une reconnaissance des efforts et des contraintes que ce métier exige. Et ce soutien pourra sur la durée être porteur pour le moral et pour revaloriser les qualités de ces producteurs, pour favoriser une vision plus positive de l'avenir en agriculture. *C'est à la fois une rétribution matérielle, une rétribution symbolique, une reconnaissance, et la possibilité de réguler son activité de travail vers des buts prévisibles et stables.*

❖ Prévention secondaire

✓ **Développer ses ressources psychologiques**

Les **ressources psychologiques**, telles que celles développées dans le capital psychologique positif et portant sur l'espoir, l'optimisme, l'auto-efficacité et la résilience (Luthans, 2002 ; Luthans et al., 2007 ; Luthans & Youssef, 2004), **constituent des atouts**

**majeurs** sur lesquels s'appuyer pour affronter et s'adapter au mieux aux transformations continues de l'environnement de travail afin de prévenir leurs possibles désastreuses incidences (Houliort et al., 2016 ; Vallerand & Ménard, 2013). *Ces ressources peuvent être développées par le biais de programmes d'entraînement, de courtes interventions* (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010). En s'inspirant de ces applications, il pourrait être envisagé de *proposer des formations sur ces thématiques*, basées sur l'identification de ses compétences, et les moyens de les mettre à profit dans la planification et la réalisation de ses buts. Ces simulations sont, de cette manière, *des sources de renforcements positifs et révèlent les processus cognitifs et comportementaux les plus appropriés pour résoudre les difficultés et atteindre des objectifs adaptés*.

✓ **Un accompagnement de la reconversion professionnelle**

Une approche autour de l'amélioration des propositions pour **faciliter la reconversion professionnelle** pourrait être discutée. *Des aides existent pour aborder au mieux une reconversion de son activité professionnelle*. Il s'agit de *faire connaître les dispositifs* qui permettent d'envisager une reconversion professionnelle et *d'en faciliter l'accès le plus en amont possible* afin d'éviter que certaines exploitations s'enlisent dans des situations inextricables. Mais ce processus d'abandon de l'activité est aussi difficile à admettre par l'agriculteur, il s'agit bien souvent d'un sentiment d'échec, c'est pourquoi les demandes d'aides sont souvent tardives sur ce sujet. Il faudrait pouvoir réfléchir à la façon *d'améliorer ou de proposer un accompagnement précoce et des espaces de discussion et de prise en charge* pour les agriculteurs qui envisagent ou qui souhaitent arrêter leur activité.

## 4. Conclusion et perspectives de recherche

De nombreux travaux restent à mener pour investiguer le champ de la prévention des risques psychologiques et physiques en lien avec l'activité professionnelle des actifs agricoles. Pour conclure notre propos sur notre travail de recherche, nous nous concentrerons sur la présentation de quelques perspectives d'investigations futures.

*Une première perspective* de recherche qu'il nous semblerait pertinente de suivre, serait, comme nous l'avons auparavant évoqué, de reconduire cette recherche longitudinale sur un plus long terme, en envisageant trois phases d'étude, avec six mois ou un an d'intervalle entre chacune, où la santé et les ressources seraient à chaque fois évaluées.

Cela permettrait de comprendre plus nettement l'influence des ressources sur la santé et réciproquement dans le temps. Ainsi, il serait possible d'observer de quelle manière opère la fluctuation des ressources et comment se mettent en place les cycles de pertes et de gains de ressources.

*Une seconde perspective* à envisager, consisterait à aller plus loin en recueillant les modes de stratégies développés par les sujets pour gérer la fluctuation des ressources et leur impact dans le passage du bien-être au mal-être, et inversement. Ces modes de pilotage des ressources pourront être opérationnalisés par le biais de l'échelle de coping proactif développée par Hobfoll (*The Strategic Approach to Coping Scale-SACS* ; Hobfoll, Dunahoo, Ben-Porath, & Monnier, 1994) qui décompose les comportements selon deux axes : les stratégies passives/actives dans la résolution du problème et les stratégies centrées ou non sur le soutien social. Ou bien ces processus de gestion de ressources pourraient être envisagés par le biais du modèle relatif à la Sélection, l'Optimisation et la Compensation des buts (modèle SOC de Baltes & Baltes, 1990) et par les processus de gestion des buts en termes d'assimilation et d'accommodation (modèle de Brandtstädter & Renner, 1990).

*Une troisième perspective* de recherche pourrait ouvrir sur d'autres problématiques qui interrogent le vécu des acteurs du monde agricole. Sur ce point, il nous paraît important d'étudier le vécu et la place des femmes dans le travail agricole. L'invisibilité de leurs rôles et l'absence de reconnaissance juridique et sociale de leur contribution ont largement fait l'objet de productions en sociologie. Pourtant, malgré les avancées réalisées dans ces domaines, il semble important de laisser la parole aux femmes pour cerner les difficultés liées au genre et l'impact du manque de rétribution symbolique qu'elles peuvent rencontrer dans l'exercice de leur activité.

*Une quatrième perspective* de recherche à mener se propose de prendre en compte l'étude des différents aspects de l'activité professionnelle et notamment en fonction des orientations de la production (animales, céréalière, etc.), et en fonction du mode de production (agriculture intensive, raisonnée, biologique, etc.). Sur ce dernier point, est-ce que les productions valorisées et labellisées (produits d'Appellation d'Origine Protégée-AOP, Label Rouge, Agriculture Biologique, etc.) sont des facteurs de différenciation du rapport au métier, de reconnaissance symbolique ou rétributive, et en quoi peuvent-ils avoir un effet sur la santé psychologique de ces agriculteurs ?

*Une cinquième perspective* de recherche à poursuivre investiguerait la relation entre le stress économique et ses effets sur les agriculteurs. Les relations entre les aspects économiques (objectifs et leur perception subjective), la santé et l'intention de quitter le métier devrait continuer à être étudiés sur un plan longitudinal pour comprendre comment s'articulent ces éléments, et comment ils évoluent les un par rapport aux autres.

*Une dernière perspective* de recherche pourrait interroger la question du rapport au métier en lien avec la santé à travers des méthodes d'investigations plus centrées sur le discours des sujets, comme les entretiens cliniques, ou bien par le biais d'une méthodologies plus innovantes comme celles de l'instruction au sosie (Clot, 2001 ; Miossec, 2011) et de l'auto-confrontation croisée (Clot & Faïta, 2000 ; Clot, Faïta, Fernandez, & Scheller, 2000) développées en clinique de l'activité.

## Références bibliographiques

- Agreste. (n. d.). Glossaire. Repéré à l'adresse <http://agreste.agriculture.gouv.fr/definitions/glossaire/article/175>
- Albuquerque, I., de Lima, M. P., Figueiredo, C., & Matos, M. (2012). Subjective Well-Being Structure : Confirmatory Factor Analysis in a Teachers' Portuguese Sample. *Social Indicators Research*, *105*(3), 569-580.
- Alpass, F., Flett, R., Humphries, S., Massey, C., Morriss, S., & Long, N. (2004). Stress in Dairy Farming and the Adoption of New Technology. *International Journal of Stress Management*, *11*(3), 270-281. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.3.270>
- Alphandéry, P., Bitoun, P., & Dupont, Y. (1989). *Les champs du départ: une France rurale sans paysans ?* (2009 éd.). Paris, France : La Découverte. Repéré à l'adresse [http://www.ivry.inra.fr/mona/publications\\_chercheurs/Toutes-Publis/Toutes\\_Pub\\_Alphandery.html](http://www.ivry.inra.fr/mona/publications_chercheurs/Toutes-Publis/Toutes_Pub_Alphandery.html)
- Amira, S. (2014). *Les risques professionnels par métiers - Enquête Sumer 2010*. Paris, France: Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques. Repéré à l'adresse [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese\\_Stat\\_No\\_5\\_-\\_Risques\\_professionnels\\_par\\_metiers.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_Stat_No_5_-_Risques_professionnels_par_metiers.pdf)
- Amoura, C., & Lenoir, F.-R. (2011, novembre). *Antécédents de la motivation, stress et désespoir chez les producteurs de lait Champardennais*. Communication orale présentée au Colloque international : politique agricole, santé et profession, comparaison France, Suisse, Québec, Besançon, France.
- Annuaire national des AMAP. (n. d.). Qu'est-ce qu'une AMAP ? Repéré à l'adresse <http://www.reseau-amap.org/amap.php>
- Armon, G., Melamed, S., & Vinokur, A. (2014). The reciprocal relationship between vigor and insomnia: A three-wave prospective study of employed adults. *Journal of Behavioral Medicine*, *37*(4), 664-674. <https://doi.org/10.1007/s10865-013-9517-6>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, *1*(3), 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Éd.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III* (p.

- 37-64). Chichester, Royaume Uni : Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Baldi, I. (2013). La toxicité des pesticides, enjeu de santé publique. *Santé et travail*, 84, 26-27.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Éd.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. (p. 1-34). Cambridge, Royaume-Uni : Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY : W.H. Freeman.
- Baudin, N. (2009). Le noyau de l'évaluation de soi : revue de question. *Pratiques Psychologiques*, 15(1), 137-150. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.12.010>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>
- Bernez, L., Batt, M., Trognon, A., & Rivasseau-Jonveaux, T. (2013). Etude des Facteurs psychosociaux, du burnout, de la vigueur et des troubles musculosquelettiques chez les soignants hospitaliers. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(4), 336-360.
- Bernez, L., & Raveane, A. (2009). *Effet médiateur du burnout et de la vigueur sur la douleur musculo-squelettique chez le personnel soignant* (Mémoire de Master 1 non publié), Université Paul Verlaine, Metz, France.
- Beseler, C. L., & Stallones, L. (2008). A cohort study of pesticide poisoning and depression in Colorado farm residents. *Annals of Epidemiology*, 18(10), 768-774. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2008.05.004>
- Beseler, C. L., & Stallones, L. (2013). Structural equation modeling of pesticide poisoning, depression, safety, and injury. *Journal of Agromedicine*, 18(4), 340-349. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2013.826117>



- Bessière, C. (2004). Les « arrangements de famille » : équité et transmission d'une exploitation familiale viticole. *Sociétés contemporaines*, 56(4), 69-89.
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, 87(1), 23-41. <https://doi.org/10.3917/grhu.087.0023>
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'Inventaire des motivations au travail de Blais : Problèmes psychologiques reliés au travail. *Revue québécoise de psychologie*, 14(3), 185-215.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie: validation canadienne française du «Satisfaction with Life Scale». *Canadian journal of behavioural science*, 21(2), 210-223.
- Booth, N. J., & Lloyd, K. (2000). Stress in farmers. *The International Journal of Social Psychiatry*, 46(1), 67-73.
- Bossard, C., Santin, G., & Guseva-Canu, I. (2013). *Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants. Premiers résultats*. Repéré à l'adresse <http://www.invs.sante.fr/Publications-et-outils/Rapports-et-syntheses/Travail-et-sante/2013/Surveillance-de-la-mortalite-par-suicide-des-agriculteurs-exploitants>
- Bouffard, L., & Lapierre, S. (1997). La mesure du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18(2), 271-310.
- Bourgoin, N. (1999). Suicide et activité professionnelle. *Population*, 54(1), 73-101. <https://doi.org/10.2307/1535020>
- Boxer, P. A., Burnett, C., & Swanson, N. (1995). Suicide and occupation: a review of the literature. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 37(4), 442-452.
- Brandtstädter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, 5(1), 58-67.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.646>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brochen, P. (2017, 25 février). Suicide paysan : la faucheuse est dans le pré. *Libération*, p. 17-18.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57-67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2005). *Psychologie de la santé: modèles, concepts et méthodes*. Paris, France: Dunod.
- Bruchon-Schweitzer, M., & Boujut, E. (2014). *Psychologie de la santé: concepts, méthodes et modèles* (2ème édition). Paris, France: Dunod.

- Brunel, S. (2017). *Plaidoyer pour nos agriculteurs. Il faudra demain nourrir le monde...* Paris, France: Buchet-Chastel.
- Bureau International du Travail. (2000). Sécurité et santé dans l'agriculture: Un ensemble de fiches d'informations. Repéré à l'adresse [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_117459/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_117459/lang--fr/index.htm)
- Bureau International du Travail. (2003). *La sécurité en chiffres. Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail*. Repéré à l'adresse [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/report\\_fra.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/report_fra.pdf)
- CAAA. (n. d.). Caisses d'Assurance-Accidents Agricoles alsace-Moselle. Qui sommes-nous? Repéré à l'adresse <https://www.3caaa.fr/qui-sommes-nous>
- Campéon, A., & Batt-Moillo, A. (2008). Évolution de l'environnement de travail et usure mentale en milieu agricole. *Santé Publique*, 20(hs), 109-119.
- CApeye. (2014, 6 août). La PAC 2014-2020. Repéré à l'adresse <https://www.supagro.fr/capeye/reforme-de-la-pac/>
- Catalano, R., & Dooley, C. D. (1977). Economic predictors of depressed mood and stressful life events in a metropolitan community. *Journal of Health and Social Behavior*, 18(3), 292-307.
- CCMSA. (2006a). *SUMER 2002-2003. Les expositions professionnelles des salariés agricoles en culture-élevage*. Repéré à l'adresse [http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S\\_Des-outils--sante-et--securite/S\\_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S\\_SUMER/publi\\_SUMER-2002-2003-culture-elevage-S-I.html](http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S_Des-outils--sante-et--securite/S_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S_SUMER/publi_SUMER-2002-2003-culture-elevage-S-I.html)
- CCMSA. (2006b). *SUMER 2002-2003. Opinion des salariés agricoles sur leur situation de travail*. Repéré à l'adresse [http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S\\_Des-outils--sante-et--securite/S\\_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S\\_SUMER/publi\\_SUMER-2002-2003-Opinion-des-salaries-agricoles-sur-leur-situation-travail.html](http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S_Des-outils--sante-et--securite/S_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S_SUMER/publi_SUMER-2002-2003-Opinion-des-salaries-agricoles-sur-leur-situation-travail.html)
- CCMSA. (2012). Plan national MSA d'actions contre le suicide 2011-2014. Repéré à l'adresse [http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S\\_Des-outils--sante-et--securite/S\\_RISQUES/S\\_Stress/publi\\_Plan-national-MSA-d-actions-contre-suicide-2011-2014.html](http://references-sante-securite.msa.fr/front/id/SST/S_Des-outils--sante-et--securite/S_RISQUES/S_Stress/publi_Plan-national-MSA-d-actions-contre-suicide-2011-2014.html)
- CCMSA. (2013, novembre). Dossier de presse : création de l'indemnité journalière AMEXA, la MSA engagée pour le droit des agriculteurs. Repéré à l'adresse <http://www.msa.fr/lfr/documents/11566/123021/Dossier+de+presse+MSA+-+IJ+Amexa.pdf>
- CCMSA. (2016a). MSA - Le plan de prévention du suicide dans le monde agricole. Repéré à l'adresse <http://www.msa.fr/lfr/presse/prevention-suicide-populations-agricoles>
- CCMSA. (2016b). *Observatoire des TMS des actifs agricoles. Bilan national 2009-2013*. Repéré à l'adresse <http://ssa.msa.fr/lfr/documents/21447876/0/11791Observatoire%20des%20TMS%202009-2013/7195a7e0-02f3-4e23-8c62-62d590548389>
- CCMSA. (2017). *Synthèse - Les troubles musculo-squelettiques chez les actifs agricoles en 2014*. Repéré à l'adresse <http://www.msa.fr/lfr/documents/98830/11180475/Synth%C3%A8se+-+Les+troubles+musculo-squelettiques+chez+les+actifs+agricoles+en+2014.pdf>
- Chamoux, A., Paris, C., Merle, J. L., & Regeard, E. (2000). Evaluation du stress professionnel par échelle visuelle analogique. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 61(7), 524.

- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York, NY: Praeger.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Éd.), *Modern methods for business research* (p. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Closon, C. (2012). Conflits de valeurs dans les mécanismes de conciliation travail–famille, travail–vie privée, vie travail–vie citoyenne. In C. Closon & M. Lourel (Éd.), *L'interface vie de travail-vie privée: questions en chantier* (p. 145-173). Paris, France: l'Harmattan.
- Clot, Y. (2001). Méthodologie en clinique de l'activité. L'exemple du sosie. In M. Santiago-Delefosse & G. Rouan (Éd.), *Les méthodes qualitatives en psychologie* (p. 125-147). Paris, France: Dunod.
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165-177.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, France: Presses universitaires de France.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris, France : La Découverte.
- Clot, Y. (2012). Le travail soigné, ressort pour une nouvelle entreprise. *La nouvelle revue du travail*, 1. <https://doi.org/10.4000/nrt.108>
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-42.
- Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., & Scheller, L. (2000). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2(1). <https://doi.org/10.4000/pistes.3833>
- Clot, Y., & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* Paris, France: Armand Colin.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cohidon, C., Santin, G., Geoffroy-Perez, B., & Imbernon, E. (2010). Suicide et activité professionnelle en France. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 58(2), 139-150. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2010.01.001>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.5465/AMR.1993.9402210153>
- Costantini-Tramoni, M.-L., Lanfranchi, J.-B., & Lancelot, A. (2010). Élaboration d'un questionnaire d'investigation des mécanismes de défense chez les soignants (QIMDS). *Bulletin de psychologie*, 63(509), 335-349. <https://doi.org/10.3917/bupsy.509.0335>
- Coutarel, F. (2004). *La prévention des troubles musculo-squelettiques en conception : quelles marges de manoeuvre pour le déploiement de l'activité?* (Thèse de doctorat). Bordeaux 2. Repéré à l'adresse <http://www.theses.fr/2004BOR21108>
- Curie, J., & Dupuy, R. (1994). Acteurs en organisations ou l'interconstruction des milieux de vie. In C. Louche (Éd.), *Individu et organisations* (p. 53-80). Neuchâtel, Suisse: Delachaux et Niestlé.

- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail - vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (Éd.), *Traité de psychologie du travail* (p. 37-55). Paris, France: Presses universitaires de France.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* (Thèse de doctorat, Université de Montréal, Canada). Repéré à l'adresse [https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3916/Dagenais-Desmarais\\_Veronique\\_2010\\_these.pdf?sequence=4](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3916/Dagenais-Desmarais_Veronique_2010_these.pdf?sequence=4)
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Daniau, C., Dor, F., Eilstein, D., Lefranc, A., Empereur-Bissonnet, P., & Dab, W. (2013). Étude de la santé déclarée par les personnes riveraines de sources locales de pollution environnementale : une revue de la littérature. Première partie : les indicateurs de santé déclarée. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 61(4), 375-387. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2013.02.014>
- Daniellou, F. (2003). De la rotation sur les postes à la santé au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.3319>
- Davezies, P. (2001). Le stress au travail : entre savoirs scientifiques et débat social. *Performances*, 1, 4-7.
- Davidson, O. B., Eden, D., Westman, M., Cohen-Charash, Y., Hammer, L. B., Kluger, A. N., ... Spector, P. E. (2010). Sabbatical leave: Who gains and how much? *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 953-964. <https://doi.org/10.1037/a0020068>
- Davidson, R. J. (2000). Affective style, psychopathology, and resilience: Brain mechanisms and plasticity. *American Psychologist*, 55(11), 1196-1214. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1196>
- Davis, M. C., Zautra, A. J., & Smith, B. W. (2004). Chronic Pain, Stress, and the Dynamics of Affective Differentiation. *Journal of Personality*, 72(6), 1133-1160. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00293.x>
- Deary, I. J., Willock, J., & McGregor, M. (1997). Stress in Farming. *Stress Medicine*, 13(2), 131-136.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deffontaines, N. (2014). La souffrance sociale chez les agriculteurs. *Etudes rurales*, 193(1), 13-24.
- Dejours, C. (2007). Vulnérabilité psychopathologique et nouvelles formes d'organisation du travail (approche étiologique). *L'information psychiatrique*, 83(4), 269-275.
- Dejours, C. (2011). La référence au « travailler » dans le rapport entre santé mentale et travail. In INSERM (Éd.), *Stress au travail et santé : situation chez les indépendants* (p. 453-459). Paris, France : Editions Inserm. Repéré à l'adresse <http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/217/?sequence=31>
- Delest, A. (2013, 7 mai). Aides PAC 2015, redécoupage en vue. *La France Agricole*, 10-12.

- Delestre, A. C. (2003). Image de l'agriculture, des mots pour partager. *Travaux et innovations*, (94), 9-10.
- Delle Fave, A. (2011). Psychologie positive. Un parcours difficile entre idéal et réalité. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Éd.), *Traité de psychologie positive* (p. 41-56). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J., & Muntner, P. (2006). Mortality Prediction with a Single General Self-Rated Health Question. *Journal of General Internal Medicine*, 21(3), 267-275. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2005.00291.x>
- Desriaux, F. (2013). Le risque est dans le pré. *Santé et travail*, 84, 23.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J.-S., Savoie, A., & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work : What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction ? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 65(4), 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.06.003>
- Desrumaux, P. (2014). Harcèlement moral et suicides, des risques tabous au travail ? *Le Journal des psychologues*, 314, 26-30. <https://doi.org/10.3917/jdp.314.0026>
- Desrumaux, P., & Gillet, N. (2016). Promouvoir la santé psychologique au travail par la bientraitance en satisfaisant les besoins psychologiques. In J.-L. Bernaud, P. Desrumaux, & D. Guédon (Éd.), *Psychologie de la bientraitance professionnelle : concepts, modèles et dispositifs* (p. 197-209). Paris, France: Dunod.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597. <https://doi.org/10.1037/a0029541>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Éd.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd edition, p. 187-194). New York, NY : Oxford University Press.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective Well-Being Is Essential to Well-Being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3)

- Diener, Ed, Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being : the multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Éd.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (p. 67-100). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dodeler, V. (2007). *Impacts psychosociaux des affaissements miniers du bassin Nord-Lorrains* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université de Lorraine, Metz, France.
- Dodeler, V., Lanfranchi, J.-B., Houbre, B., Assilamehou, Y., Brunot, S., Greffeuille, C., & Lemoine, F. (2011, septembre). *Santé mentale et fluctuation des ressources des étudiants de première année*. Communication orale présenté au 53<sup>ème</sup> Congrès national de la Société Française de Psychologie, Metz, France.
- Dodeler, V., Mabire, C., Lanfranchi, J.-B., & Houbre, B. (2017). Proposition d'une version française de l'inventaire de conservation des ressources (ICR). *Bulletin de psychologie*. Article soumis pour publication.
- Droz, Y., Miéville-Ott, V., Jacques-Jouvenot, D., Juvet, L., Deschamps-Léger, L., Lafleur, G., ... Laplante, J.-J. (2012). *Les conséquences sociopsychologiques des politiques agricoles. Etude interdisciplinaire et comparative Suisse-France-Québec*. Repéré à l'adresse <http://lasa.univ-fcomte.fr/download/lasa/document/consoppa.pdf>
- Droz, Y., Miéville-Ott, V., Jacques-Jouvenot, D., & Lafleur, G. (2014). *Malaise en agriculture. Une approche interdisciplinaire des politiques agricoles France-Québec-Suisse*. Paris, France: Karthala.
- Dubuisson-Quellier, S., & Giraud, C. (2010). Les agriculteurs entre clôtures et passerelles. In B. Hervieu, N. Mayer, & P. Muller (Éd.), *Les mondes agricoles en politique: de la fin des paysans au retour de la question agricole*. Paris, France: Sciences po, les Presses.
- Duveau, A., & Lanfranchi, J. B. (2003, juin). *Impact des facteurs psycho-organisationnels et motivationnels sur la douleur musculosquelettique perçue*. Communication orale présentée au 2ème Congrès International de Psychologie de la Santé de Langue Française, Metz, France.
- Duveau, Aurélie. (2008). *Douleurs musculosquelettiques et usure professionnelle : quand le rapport au métier est interrogé* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université Paul Verlaine, Metz, France.
- Edey Gamassou, C. (2014). Préservation des ressources (théorie de la). In P. Zawieja & F. Guarnieri (Éd.), *Dictionnaire des risques psychosociaux* (p. 575-578). Paris, France: Éditions du Seuil.
- Edey Gamassou, C., & Lourel, M. (2008). Epuisement professionnel, implication et sentiment d'efficacité : un modèle fondé sur les ressources. In G. Chasseigne (Éd.), *Cognition, santé et vie quotidienne. Volume 2. Conceptions, mesures, implications professionnelles*. Paris, France: Publibook,.

- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. In *The Science of Subjective Well-Being* (p. 1-13). New York, NY : Guilford Press.
- Eisner, C. S., Neal, R. D., & Scaife, B. (1999). The effect of the 1996 « beef crisis » on depression and anxiety in farmers and non-farming controls. *The British Journal of General Practice*, 49(442), 385-386.
- Ennis, N. E., Hobfoll, S. E., & Schröder, K. E. E. (2000). Money Doesn't Talk, It Swears: How Economic Stress and Resistance Resources Impact Inner-City Women's Depressive Mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149-173. <https://doi.org/10.1023/A:1005183100610>
- Epstein, J., Osborne, R. H., Elsworth, G. R., Beaton, D. E., & Guillemin, F. (2015). Cross-cultural adaptation of the Health Education Impact Questionnaire: experimental study showed expert committee, not back-translation, added value. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(4), 360-369. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2013.07.013>
- Eurostat. (2010). *L'Europe en chiffres. L'annuaire d'Eurostat 2010*. Repéré à l'adresse <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5721361/KS-CD-10-220-FR.PDF/fc16199f-b5dc-4b10-8555-6f31b86fab40?version=1.0>
- Fernandes, V. (2012). En quoi l'approche PLS est-elle une méthode a (re)-découvrir pour les chercheurs en management ? *M@n@gement*, 15(1), 102. <https://doi.org/10.3917/mana.151.0102>
- Firth, H. M., Williams, S. M., Herbison, G. P., & McGee, R. o. (2007). Stress in New Zealand farmers. *Stress and Health*, 23(1), 51-58. <https://doi.org/10.1002/smi.1119>
- Foa, E. B., & Foa, U. G. (2012). Resource Theory of Social Exchange. In K. Törnblom & A. Kazemi (Éd.), *Handbook of Social Resource Theory* (p. 15-32). New York, NY : Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5_2)
- Fordyce, M. W. (1988). A review of research on the happiness measures: A sixty second index of happiness and mental health. *Social Indicators Research*, 20(4), 355-381. <https://doi.org/10.1007/BF00302333>
- Forest, J., Dagenais-Desmarais, V., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., & Girouard, S. (2010). Le lien entre la santé mentale et la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. *Gestion*, 35(3), 20-26.
- Forney, J. (2010). *Produire du lait, créer du sens* (Thèse de doctorat, Université de Neuchâtel, Suisse). Repéré à l'adresse <http://doc.rero.ch/record/18279/files/theseJForney.pdf>
- Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2005). Farming and Mental Health Problems and Mental Illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 51(4), 340-349. <https://doi.org/10.1177/0020764005060844>
- Freedly, J. R., & Hobfoll, S. E. (1994). Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 6(4), 311-325. <https://doi.org/10.1080/10615809408248805>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531-543. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.531>

- Gable, S. L., & Haidt, J. (2011). Qu'est-ce que la psychologie positive (et pourquoi) ? In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Éd.), *Traité de psychologie positive* (p. 29-40). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Gallagher, L. M., Kliem, C., Beautrais, A. L., & Stallones, L. (2008). Suicide and occupation in New Zealand, 2001-2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, *14*(1), 45-50.
- Gambino, M., Laisney, C., & Vert, J. (Éd.). (2012). *Le monde agricole en tendances*. Paris, France: Centre d'études et la prospective, SSP, Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire.
- Gaté, R., & Latruffe, L. (2016). Difficultés rencontrées lors de la transmission d'exploitations agricoles. Le cas de la Bretagne. *Économie rurale*, (351), 5-24.
- Gilbert, M. -H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, *61*(4), 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Gilbert, M. -H. (2009). *La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement* (Thèse de doctorat, Université de Montréal, Canada. Repéré à l'adresse [https://papyrus.bib.umontreal.ca/.../Gilbert\\_Marie-Helene\\_2009\\_these.pdf](https://papyrus.bib.umontreal.ca/.../Gilbert_Marie-Helene_2009_these.pdf)
- Gillet, M., & Jacques-Jouvenot, D. (2004). La dépendance dans l'indépendance. *Cahiers du Genre*, *2*(37), 171-190.
- Gillet, N., Berjot, S., & Paty, E. (2010). Profils motivationnels et ajustement au travail : vers une approche intra-individuelle de la motivation. *Le travail humain*, *73*(2), 141-162.
- Giraud, C. (2013). Le célibat des agriculteurs : unité et diversité. *Le Déméter*, 297-316.
- Giraud, C., & Rémy, J. (2008). Les choix des conjoints en agriculture. *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement*, *88*(3), 21-46.
- Giroux, G. (2011). Recensement agricole 2010-France métropolitaine. Premières tendances. *Agriste primeur*, *266*, 1-4.
- Glasscock, D. J., Rasmussen, K., Carstensen, O., & Hansen, O. N. (2006). Psychosocial factors and safety behaviour as predictors of accidental work injuries in farming. *Work & Stress*, *20*(2), 173-189. <https://doi.org/10.1080/02678370600879724>
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux*. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Repéré à l'adresse <http://www.college-riespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>
- Gollac, S. (2008). Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries. *Economie et statistique*, *417*(1), 55-75. <https://doi.org/10.3406/estat.2008.7688>
- Gorgievski, M., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Éd.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (p. 7-22). New York, NY: Nova Science Publishers Inc.



- Gorgievski, M. J. (2004). Santé : la clé du succès. Etude longitudinale de la relation entre les Finances et la Santé. In Preventagri (Éd.), *Actes du colloque Prévention du stress et des accidents en agriculture. Bilan international : recherche, sensibilisation, formation et intervention* (Vol. 10, p. 47-69). Grimbergen, Belgique: Preventagri.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van der Veen, H. B., & Giesen, C. W. M. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 513-530. <https://doi.org/10.1348/096317909X434032>
- Gorgievski-Duijvesteijn, M. J. (2002). *The Treadmill of Declining Farm-Business : On the Relationship Between Farmers' Finances and Well-Being* (Thèse de doctorat, Erasmus University, Rotterdam, Pays-Bas). Repéré à l'adresse <https://repub.eur.nl/pub/963>
- Gorgievski-Duijvesteijn, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & van der Heijden, P. G. M. (2005). Finances and well-being: a dynamic equilibrium model of resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 210-224. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.210>
- Gorgievski-Duijvesteijn, M. J., Giesen, C. W. M., & Bakker, A. B. (2000). Financial problems and health complaints among farm couples: Results of a 10-year follow-up study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 359-373. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.359>
- Gourmellet, S. (2016, 16 octobre). Crise agricole : « Les agriculteurs ont besoin de parler et d'être écoutés ». Repéré à l'adresse [http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/agriculture/crise-des-eleveurs/crise-agricole-les-agriculteurs-ont-besoin-de-parler-et-d-etre-ecoutes\\_1870277.html](http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/agriculture/crise-des-eleveurs/crise-agricole-les-agriculteurs-ont-besoin-de-parler-et-d-etre-ecoutes_1870277.html)
- Gregoire, A. (2002). The mental health of farmers. *Occupational Medicine*, 52(8), 471-476. <https://doi.org/10.1093/occmed/52.8.471>
- Groupe PAC 2013. (2011). *PAC: guide de la politique agricole commune*. Repéré à l'adresse <http://www.pouruneautrepaec.eu/guide-politique-agricole-commune/guide-politique-agricole-commune.html>
- Guilbert, L., & Lancry, A. (2008). L'analyse des activités des cadres : l'intérêt de la triangulation des méthodes. *Le travail humain*, 70(4), 313-342. <https://doi.org/10.3917/th.704.0313>
- Haase, C. M., Heckhausen, J., & Wrosch, C. (2013). Developmental regulation across the life span: toward a new synthesis. *Developmental Psychology*, 49(5), 964-972. <https://doi.org/10.1037/a0029231>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles, CA : SAGE Publications Inc.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 8-30. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>

- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the « COR » Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hawton, K., Fagg, J., Simkin, S., Harriss, L., & Malmberg, A. (1998). Methods used for suicide by farmers in England and Wales. The contribution of availability and its relevance to prevention. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 173, 320-324.
- Hawton, K., Fagg, J., Simkin, S., Harriss, L., Malmberg, A., & Smith, D. (1999). The geographical distribution of suicides in farmers in England and Wales. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34(3), 122-127. <https://doi.org/10.1007/s001270050122>
- Heath, N. M., Hall, B. J., Russ, E. U., Canetti, D., & Hobfoll, S. E. (2012). Reciprocal relationships between resource loss and psychological distress following exposure to political violence: an empirical investigation of COR theory's loss spirals. *Anxiety, Stress, and Coping*, 25(6), 679-695. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.628988>
- Hervieu, B., & Purseigle, F. (2013). *Sociologie des mondes agricoles*. Paris, France: Armand Colin.
- Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. L., Ben-Porath, Y., & Monnier, J. (1994). Gender and coping: the dual-axis model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22(1), 49-82.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York, NY : Taylor & Francis Inc.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York, NY : Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Éd.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. (p. 115-133). Philadelphia, PA : Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199304\)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199304)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-5)
- Hobfoll, S. E., & Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory: Application to public health promotion. In R. J. DiClemente, R. A. Crosby, & M. C. Kegler (Éd.), *Emerging*

- theories in health promotion practice and research* (2nd ed., p. 131-156). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Éd.), *Handbook of organizational behavior* (2nd. ed., p. 57-80). New York, NY: Marcel Dekker.
- Hobfoll, S. E., Lilly, R. S., & Jackson, A. P. (1992). Conservation of social resources and the self. In H. O. F. Veiel & U. Baumann (Éd.), *The meaning and measurement of social support*. (p. 125-141). Washington, DC : Hemisphere Publishing Corp.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: conservation of resources. In R. T. Golembiewski (Éd.), *Handbook of organizational behavior* (p. 41-60). New York, NY : Marcel Dekker.
- Hodebourg, J. (1997). *Le travail, c'est la santé ?* (4ème édition). Paris, France: VO Editions.
- Houliort, N., Vallerand, R. J., & Martin-Krumm, C. (2016). La passion envers le travail : un outil positif pour les leaders. In J.-L. Bernaud, P. Desrumaux, & D. Guédon (Éd.), *Psychologie de la bientraitance professionnelle : concepts, modèles et dispositifs* (p. 85-101). Paris, France: Dunod.
- Hounsome, B., Edwards, R. T., Hounsome, N., & Edwards-Jones, G. (2012). Psychological morbidity of farmers and non-farming population: results from a UK survey. *Community Mental Health Journal*, 48(4), 503-510. <https://doi.org/10.1007/s10597-011-9415-8>
- Howell, A. J., & Buro, K. (2014). Measuring and predicting student well-being: Further evidence in support of the flourishing scale and the scale of positive and negative experiences. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0663-1>
- Hoyt, D. R., O'Donnell, D., & Mack, K. Y. (1995). Psychological Distress and Size of Place: The Epidemiology of Rural Economic Stress. *Rural Sociology*, 60(4), 707-720. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.1995.tb00602.x>
- Huskisson, E. C. (1974). Measurement of pain. *Lancet*, 304(7889), 1127-1131.
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1), 21-37.
- Ilfeld, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports*, 9, 1215-1228. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.39.3f.1215>
- INRS. (2012). Risques psychosociaux, prévenir le stress, le harcèlement ou les violences. Repéré à l'adresse <http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux.html>
- INRS. (2013). Zoonoses en milieu de travail. Repéré à l'adresse <http://www.inrs.fr/accueil/risques/biologiques/zoonoses.html>
- INSEE. (n. d.). Agriculture. Définition. Repéré à l'adresse <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/agriculture.htm>
- INSERM. (2013). *Pesticides: effets sur la santé*. Repéré à l'adresse <http://www.inserm.fr/thematiques/sante-publique/expertises-collectives>
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490-509. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00033-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00033-7)

- Jacques-Jouvenot, D. (2014a). Compétence professionnelle, stress et suicide chez les producteurs laitiers. In S. Célérier (Éd.), *Travail indépendant : santé et conditions de travail. Actes du colloque du 18 septembre 2013* (p. 171-179). Repéré à l'adresse <http://www.cce-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/travail-independant-sante-et-conditions-de-travail-actes-du-colloque-du-18-septembre-2013>
- Jacques-Jouvenot, D. (2014b). Le paradoxe de la transmission du métier : le cas des éleveurs. *SociologieS*. Repéré à l'adresse <https://sociologies.revues.org/4566>
- Jacques-Jouvenot, D. (2014c). Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : leur rapport aux savoirs professionnels. *Etudes rurales*, 193(1), 45-60.
- Jacques-Jouvenot, D., & Laplante, J.-J. (2009). *Les maux de la terre: regards croisés sur la santé au travail en agriculture*. La Tour d'Aigues, France: Editions de l'aube.
- Jacques-Jouvenot, D., & Schepens, F. (2007). Transmettre et reprendre une entreprise : de l'Homo œconomicus à l'Homo memor. *Revue du MAUSS*, 29, 377-391.
- Jakobowicz, E. (2007). *Contributions aux modèles d'équations structurelles à variables latentes* (Thèse de doctorat, Conservatoire national des arts et métiers, Paris, France). Repéré à l'adresse <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00207990/>
- Jeoffrion, C., & Boudoukha, A. H. (2014). Risques organisationnels et burnout. *Santé mentale*, 190, 30-35.
- Jeoffrion, C., Hamard, J.-P., Barre, S., & Boudoukha, A. (2014). Diagnostic organisationnel et prévention des risques psychosociaux dans un établissement d'accueil pour personnes âgées: L'intérêt d'une méthodologie mixte et participative. *Le Travail Humain*, 77(4), 373-399.
- Judd, F., Jackson, H., Fraser, C., Murray, G., Robins, G., & Komiti, A. (2006). Understanding suicide in Australian farmers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s00127-005-0007-1>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *The Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A., Kinnunen, B., & Kymäläinen, H.-R. (2011). Stress in farm entrepreneurs. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Éd.), *Handbook of Stress in the Occupations* (p. 385-406). Cheltenham, UK and Northampton, MA,: Edward Elgar Publishing.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A. J. K., Kymäläinen, H.-R., Vesala, H. T., & Louhelainen, J. K. (2008). Stress among Finnish farm entrepreneurs. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine: AAEM*, 15(2), 243-249.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A. J. K., Kymäläinen, H.-R., Vesala, H. T., & Louhelainen, J. K. (2009). Mental symptoms among Finnish farm entrepreneurs. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine: AAEM*, 16(1), 159-168.
- Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Everson, S. A., Cohen, R. D., Salonen, R., Tuomilehto, J., & Salonen, J. (1996). Perceived health status and morbidity and mortality: evidence from the Kuopio ischaemic heart disease risk factor study. *International Journal of Epidemiology*, 25(2), 259-265.

- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277-287. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.031>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kesebir, P., & Diener, E. (2011). A la poursuite du bonheur. Des réponses empiriques à des questions philosophiques. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Éd.), *Traité de psychologie positive* (p. 59-74). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Éd.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (p. 293-312). Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 43(2), 207-22.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539-48. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective Well-Being in Mental Health and Human Development Research Worldwide: An Introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American psychologist*, 62(2), 95-108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Khireddine-Medouni, I., Breuillard, E., & Bossard, C. (2016). *Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants. Situation 2010-2011 et évolution 2007-2011*. Repéré à l'adresse [http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2016-10-05/rapport\\_surveillance\\_mortalite\\_suicide\\_agriculteurs\\_exploitants%20\(6\).pdf](http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2016-10-05/rapport_surveillance_mortalite_suicide_agriculteurs_exploitants%20(6).pdf)
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kong, Y., & Zhang, J. (2010). Access to farming pesticides and risk for suicide in Chinese rural young people. *Psychiatry Research*, 179(2), 217-221. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2009.12.005>
- Kop, J.-L. (1994). *Le bien-être subjectif: vers une mesure du bonheur* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université de Nancy 2, France
- Kotsou, I., & Altenloh, E. (2013). Les émotions positives dans le monde des organisations. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, & M.-J. Shaar (Éd.), *Psychologie positive en environnement professionnel* (p. 177-192). Bruxelles, Belgique: De Boeck Supérieur.

- Kuorinka, I., Jonsson, B., Kilbom, A., Vinterberg, H., Biering-Sørensen, F., Andersson, G., & Jørgensen, K. (1987). Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*, 18(3), 233-237.
- Lafleur, G., & Allard, M.-A. (2006). *Enquête sur la santé psychologique des producteurs agricoles du Québec: Rapport final présenté à la Coop Fédérée*. Repéré à l'adresse <http://www.crise.ca/pdf/lafleur-rapport-coop-2006.pdf>
- Laguardia, J. G., & Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques et bien-être : théorie de l'autodétermination et applications. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21(2), 281-304.
- Laisney, C. (2010). Les agriculteurs dans la société française. *Analyse*, 14. Repéré à l'adresse [http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf\\_analyse141004.pdf](http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf_analyse141004.pdf)
- Lane, C., & Hobfoll, S. E. (1992). How loss affects anger and alienates potential supporters. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60(6), 935-942. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.60.6.935>
- Lanfranchi, J.-B., & Dubeau, A. (2008). Explicative models of musculoskeletal disorders (MSD): From biomechanical and psychosocial factors to clinical analysis of ergonomics. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 58(4), 201-213. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2008.09.004>
- Laplante, J.-J. (2004). Souffrance psychique des professionnels de l'agriculture : prévention du suicide. In Preventagri (Éd.), *Actes du colloque Prévention du stress et des accidents en agriculture. Bilan international : recherche, sensibilisation, formation et intervention* (Vol. 10, p. 71-94). Grimbergen, Belgique: Preventagri.
- Lapointe, D. (2014). *Exploration de la dynamique entre les demandes, ressources au travail et la santé psychologique au travail* (Thèse de doctorat, Université de Montréal, Canada). Repéré à l'adresse [https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/11152/Dominic\\_Lapointe\\_2014\\_these.pdf?sequence=4](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/11152/Dominic_Lapointe_2014_these.pdf?sequence=4)
- Larousse. (n. d.). Ressource. Repéré à l'adresse <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ressource/68738>
- Lazarus, R. S. (2001). Conservation of Resources theory (COR): Little more than words masquerading as a new theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 381-391.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Le Blanc, A. (2011). Modèle théorique et technique d'analyse du système des activités. Présenté à la journée d'étude GREPSYT « Concilier vie au travail / Hors travail », Lyon, France. Repéré à l'adresse <http://asso.univ-lyon2.fr/grepsyt/spip.php?article10>
- Le Monde. (2013, 10 octobre). Un suicide tous les deux jours chez les agriculteurs. Repéré à l'adresse [http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/10/10/500-suicides-recensees-chez-les-agriculteurs-en-3-ans\\_3493464\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/10/10/500-suicides-recensees-chez-les-agriculteurs-en-3-ans_3493464_3224.html)
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

- Lee, W. J., Cha, E. S., & Moon, E. K. (2010). Disease Prevalence and Mortality among Agricultural Workers in Korea. *Journal of Korean Medical Science*, 25(Suppl), S112. <https://doi.org/10.3346/jkms.2010.25.S.S112>
- Lefebvre, F. (2010). Repères démographiques. Les mondes agricoles et leur entrée en minorité. In B. Hervieu, N. Mayer, & P. Muller (Éd.), *Les mondes agricoles en politique: de la fin des paysans au retour de la question agricole* (p. 415-20). Paris, France: Sciences po, les Presses.
- Lémery, B. (2003). Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. *Sociologie du Travail*, 45(1), 9-25. [https://doi.org/10.1016/S0038-0296\(02\)01302-X](https://doi.org/10.1016/S0038-0296(02)01302-X)
- Lenoir, F. (2013). *Du bonheur: un voyage philosophique*. Paris, France: Fayard.
- Lenoir, F.-R., & Laplante, J.-J. (2014). Agriculteurs. In P. Zawieja & F. Guarnieri (Éd.), *Dictionnaire des risques psychosociaux* (p. 33-36). Paris, France: Éditions du Seuil.
- Lenoir, F.-R., & Ramboarison-Lalao, L. (2014). Equilibre des sphères de vie et prévention des risques psychosociaux. Le cas des exploitants agricoles. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise*, 12(3), 45-61.
- Lesage, F. X., & Berjot, S. (2011). Validity of occupational stress assessment using a visual analogue scale. *Occupational Medicine*, 61(6), 434-436. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr037>
- Lesage, F.-X., Chamoux, A., & Berjot, S. (2009). Stabilité de l'échelle visuelle analogique dans l'évaluation du stress. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 70(6), 619-622. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2009.10.016>
- Lesage, F.-X. (2012). *Evaluation du stress par échelle visuelle analogique dans le cadre de la médecine du travail* (Thèse de doctorat, Université de Reims Champagne Ardennes, France). Repéré à l'adresse <http://www.theses.fr/2012REIML008>
- Lesage, F.-X., Berjot, S., & Deschamps, F. (2011). Fidélité inter juge d'une mesure du stress par échelle visuelle analogique. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(1), 85-90.
- Lhuillier, D. (2006). Clinique du travail : enjeux et pratiques. *Pratiques Psychologiques*, 12(2), 205-219. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2005.12.001>
- Lhuillier, D. (2010). Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10(2), 11-28. <https://doi.org/10.3917/nrp.010.0011>
- Linn, J. G., & Husaini, B. A. (1987). Determinants of psychological depression and coping behaviors of Tennessee farm residents. *Journal of Community Psychology*, 15(4), 503-513.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Lobley, M., Johnson, G., Reed, M., Winter, M., & Little, J. (2004). *Rural stress review. Final report*. (Research report No. 7). Exeter, Royaume-Uni: Centre for Rural Research, University of Exeter. Repéré à l'adresse <https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/32794/StressReviewFinalReport.pdf?sequence=1>
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social

- cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>
- Louche, C. (2007). *Psychologie sociale des organisations* (2ème édition). Paris: Armand Colin.
- Lourel, M., Gueguen, N., & Mouda, F. (2007). L'évaluation du burnout de Pines: adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10). *Pratiques Psychologiques*, 13(3), 353-364. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.06.001>
- Lourel, M. & Mabire, C. (2008). Le déséquilibre efforts-récompenses et les débordements entre vie au travail, vie privée chez les éleveurs laitiers : leurs effets sur l'épuisement professionnel. *Santé Publique*, 20(suppl.3), S89-S98.
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2006). Mesure du bien-être psychologique dans un contexte de réadaptation fonctionnelle. *Psychologie Française*, 51(2), 141-154. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2006.02.001>
- Lunner Kolstrup, C., Kallioniemi, M. K., Lundqvist, P., Kymäläinen, H.-R., Stallones, L., & Brumby, S. (2013). International Perspectives on Psychosocial Working Conditions, Mental Health, and Stress of Dairy Farm Operators. *Journal of Agromedicine*, 18(3), 244-255. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2013.796903>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Mabire, C., Lanfranchi, J.B., & Tarquinio, C. (2014). Le malheur est dans le pré : impact de la fluctuation des ressources psychosociales sur l'épuisement professionnel et les douleurs musculosquelettiques chez les agriculteurs. In V. Majer, P. Salengros, A. Di Fabio, & C. Lemoine (Eds.), *Facteurs de la santé au travail : Du mal-être au bien-être* (pp.7-18). Paris, France : L'Harmattan.
- Mabire, C., Lanfranchi, J.B., & Tarquinio, C. (2014). Résilience du monde agricole : quelles ressources psychosociales protectrices du bien-être ? In V. Christophe, C. Ducro, & P. Antoine (Eds), *Psychologie de la santé : Individu, Famille et Société* (pp. 265-268). Lille, France : Presses Universitaires du Septentrion.
- Mabire, C., Tarquinio, C., & Lanfranchi, J.-B. (2012). Fields of happiness: Farmers' resilience and protective psychosocial resources for psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 47(suppl.1), 623.
- MacFarlane, E., Simpson, P., Benke, G., & Sim, M. R. (2011). Suicide in Australian pesticide-exposed workers. *Occupational Medicine*, 61(4), 259-264. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr031>



- Machado, T. (2013). *La prévention du risque psycho-socio-organisationnel et la préservation du bien-être psychologique: quels facteurs explicatifs et quelle méthodologie déployer?* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université de Picardie Jules Verne, Amiens, France.
- Machado, T., Desrumaux, P., & Droogenbroeck, A. V. (2016). Indicateurs organisationnels et individuels du bien-être. Étude exploratoire auprès d'aides-soignants et d'infirmiers. *Bulletin de psychologie*, *1*(541), 19-34.
- Maheux, F. (2006). *L'agriculture a changé, qui va leur dire ?* Nantes, France: Centre d'Histoire du Travail.
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Mallot, C. (2013). Mutualiser le travail pour réduire les efforts. *Santé et travail*, *84*, 34-35.
- Malmberg, A., Hawton, K., & Simkin, S. (1997). A study of suicide in farmers in England and Wales. *Journal of Psychosomatic Research*, *43*(1), 107-111. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00114-1](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00114-1)
- Malmberg, A., Simkin, S., & Hawton, K. (1999). Suicide in farmers. *The British Journal of Psychiatry*, *175*, 103-105. <https://doi.org/10.1192/bjp.175.2.103>
- Marochin, C. (2015, 17 décembre). Stressés par la paperasse : planifiez le travail administratif et anticipez les démarches ! Repéré à l'adresse <http://www.agriculteur-normand.com/actualites/stresses-par-la-paperasse-planifiez-le-travail-administratif-et-anticipez-les-demarches:OKWLFCJF.html>
- Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2011). Introduction au traité de psychologie positive. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Éd.), *Traité de psychologie positive* (p. 11-17). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Ato, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3ème édition). Menlo Park, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, *45*(1-3), 475-504. <https://doi.org/10.1023/A:1006992032387>
- McLaren, S., & Challis, C. (2009). Resilience among men farmers: the protective roles of social support and sense of belonging in the depression-suicidal ideation relation. *Death Studies*, *33*(3), 262-276. <https://doi.org/10.1080/07481180802671985>
- Meer, A. Z. (2004). *An investigation into the reasons for the under utilisation of mental health services amongst farmers* (Thèse de doctorat, University of Leicester, Royaume-Uni). Repéré à l'adresse <https://lra.le.ac.uk/handle/2381/31194>

- Melberg, K. (2003). Farming, Stress and Psychological Well-being: The Case of Norwegian Farm Spouses. *Sociologia Ruralis*, 43(1), 56–76. <https://doi.org/10.1111/1467-9523.00229>
- Meltzer, H., Griffiths, C., Brock, A., Rooney, C., & Jenkins, R. (2008). Patterns of suicide by occupation in England and Wales: 2001–2005. *The British Journal of Psychiatry*, 193(1), 73–76. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.107.040550>
- Michel, G., Cogneau, C., Purper-Ouakil, D., & Chasseigne, G. (2003). Fonctionnement émotionnel des éleveurs de bovins et risque psychopathologique dans le contexte d'apparition de l'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB). *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 161(6), 470–477. [https://doi.org/10.1016/S0003-4487\(03\)00119-7](https://doi.org/10.1016/S0003-4487(03)00119-7)
- Michel-Guillou, E. (2010). Agriculteur, un métier en mutation : Analyse psychosociale d'une représentation professionnelle. *Bulletin de psychologie*, 63(505), 15–27. <https://doi.org/10.3917/bupsy.505.0015>
- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. (2016, 12 décembre). Barème des pensions d'invalidité et des rentes AT-MP. Repéré à l'adresse <http://agriculture.gouv.fr/bareme-des-pensions-dinvalidite-et-des-rentes-mp>
- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. (2017, 16 mars). Stéphane Le Foll annonce le versement de l'aide à la réduction de production de lait à 11 300 producteurs. Repéré à l'adresse <http://agriculture.gouv.fr/laide-la-reduction-de-production-de-lait-versee-11-300-producteurs>
- Miossec, Y., & Clot, Y. (2011). Le métier comme instrument de protection contre les risques psychosociaux au travail : le cas d'ingénieurs managers de proximité. *Le travail humain*, 74(4), 341–363. <https://doi.org/10.3917/th.744.0341>
- Miossec, Y. (2011). *Les instruments psychosociaux de la santé au travail : Le cas des managers de proximité de l'industrie électrique* (Thèse de doctorat, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, France). Repéré à l'adresse <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00767405/document>
- Miossec, Y., Donnay, C., Pelletier, M., & Zittoun, M. (2010). Le développement du métier : une autre voie de prévention... des risques psychosociaux ? L'exemple d'une coopération entre médecins et psychologues du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10(2), 195–208. <https://doi.org/10.3917/nrp.010.0195>
- Miquel, P. (2001). *La France et ses paysans. Une histoire du monde rural au XXème siècle*. Paris, France: l'Archipel.
- Molinier, P., & Flottes, A. (2012). Travail et santé mentale : approches cliniques. *Travail et Emploi*, 129, 51–66.
- Monnier, J., Cameron, R. P., Hobfoll, S. E., & Gribble, J. R. (2002). The Impact of Resource Loss and Critical Incidents on Psychological Functioning in Fire-Emergency Workers: A Pilot Study. *International Journal of Stress Management*, 9(1), 11–29. <https://doi.org/10.1023/A:1013062900308>
- Mouret, S. (2012). La valeur morale d'un animal : esquisse d'un tableau en forme de dons de vie et de mort. Le cas des activités d'élevage. *Revue du MAUSS*, 39, 465–486.
- Mouret, S. (2014). L'euthanasie des animaux d'élevage : un arrangement moral. *Études sur la mort*, 1(145), 83–94.

- Mouret, S., & Porcher, J. (2007). Les systèmes industriels porcins : la mort comme travail ordinaire. *Natures Sciences Sociétés*, 15(3), 245-252.
- MSA. (2011). Etude AGRICAN-Agriculture et cancer. Repéré à l'adresse [http://referencessante-securite.msa.fr/front/id/SST/S\\_Des-outils--sante-et--securite/S\\_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S\\_Autres-etudes/publi\\_AGRICAN.html](http://referencessante-securite.msa.fr/front/id/SST/S_Des-outils--sante-et--securite/S_STATISTIQUES-ET-ETUDES/S_Autres-etudes/publi_AGRICAN.html)
- MSA. (2016). L'indemnité journalière Amexa : un nouveau droit pour les exploitants agricoles. Repéré à l'adresse <http://www.msa.fr/lfr/sante/ij-amexa>
- Neveu, J.-P. (2007). Jailed Resources: Conservation of Resources Theory as Applied to Burnout Among Prison Guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21-42. <https://doi.org/10.1002/job.393>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nicourt, C. (2013). *Être agriculteur aujourd'hui: l'individualisation du travail des agriculteurs*. Versailles, France: Éd. Quae.
- Niedhammer, I., Tek, M.-L., Starke, D., & Siegrist, J. (2004). Effort–reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1531-1541. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00346-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00346-0)
- Nishimura, M., Terao, T., Soeda, S., Nakamura, J., Iwata, N., & Sakamoto, K. (2004). Suicide and occupation: further supportive evidence for their relevance. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 28(1), 83-87. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2003.09.023>
- OCDE. (2011). *Evaluation des réformes des politiques agricoles de l'Union européenne*. Paris: Editions OCDE. Repéré à l'adresse [http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2011-10-05/48463\\_1.pdf](http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2011-10-05/48463_1.pdf)
- Organisation Mondiale de la Santé. (1946). *Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé*. Repéré à l'adresse <http://www.who.int/about/definition/fr/print.html>
- Page, A. N., & Fragar, L. J. (2002). Suicide in Australian farming, 1988–1997. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(1), 81-85. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.00975.x>
- Parent, D., Perrier, J.-P., & Rousseau, G. (2010). *Analyse de l'isolement social, de la sociabilité et de la qualité du soutien social chez les jeunes agriculteurs québécois*. Repéré à l'adresse [http://www.traget.ulaval.ca/uploads/tx\\_centrecherche/rapportisolement.pdf](http://www.traget.ulaval.ca/uploads/tx_centrecherche/rapportisolement.pdf)
- Parry, J., Barnes, H., Lindsey, R., & Taylor, R. F. (2005). *Farmers, farm workers and work related stress* (Vol. 362). Sudbury, Royaume-Uni: HSE Books. Repéré à l'adresse [www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr362.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr362.pdf)
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free Press.

- Pines, A. M. (2000). Treating career burnout: A psychodynamic existential perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 633-642. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<633::AID-JCLP5>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<633::AID-JCLP5>3.0.CO;2-#)
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625-635. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Plein Champ. (2016, 24 août). Lait: une crise mondiale qui a des conséquences importantes en France, Bovins lait, Elevage - Pleinchamp. Repéré à l'adresse <http://www.pleinchamp.com/elevage/bovins-lait/actualites/lait-une-crise-mondiale-qui-a-des-consequences-importantes-en-france>
- Porcher, J. (2002a). *Éleveurs et animaux: réinventer le lien*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Porcher, J. (2002b). « Tu fais trop de sentiment », « Bien-être animal », répression de l'affectivité, souffrance des éleveurs. *Travailler*, 8(2), 111-134. <https://doi.org/10.3917/trav.008.0111>
- Porcher, J. (2003). Bien-être et souffrance en élevage : conditions de vie au travail des personnes et des animaux. *Sociologie du Travail*, 45(1), 27-43. [https://doi.org/10.1016/S0038-0296\(02\)01303-1](https://doi.org/10.1016/S0038-0296(02)01303-1)
- Porcher, J. (2005). Élevage/industriel : penser l'impensable ? *Travailler*, 2(14), 9-20.
- Porcher, J. (2010). Contagion de la souffrance entre travailleurs et animaux en production porcine industrielle. *Courrier de l'environnement de l'INRA*, 58, 6-19.
- Prével, M. (2008). Le productivisme agricole. *Études rurales*, n° 181(1), 115-132.
- Prévitali, C. (2015). Les conditions du suicide des professionnels agricoles. *Pensée plurielle*, 38, 105-121. <https://doi.org/10.3917/pp.038.0105>
- Provencher, H., & Keyes, C. L. M. (2010). Une conception élargie du rétablissement. *L'information psychiatrique*, 86(7), 579-589.
- Radier, V. (2013, 24 octobre). Prof, agriculteurs, fonctionnaires : ces 8 métiers qui rendent heureux. *Le Nouvel Observateur*, 2555, 106-123.
- Rémy, J. (2013). L'exploitation agricole : une institution en mouvement. *Le Déméter*, 357-384.
- Roger, A., Pichot de la Marandais, A., Gatschiné, C., Dusaussay, E., Rozé, F., Bellet, G., ... Molinario, M. (2012, 12 novembre). Les ateliers du Bien Vieillir : Les clefs du bien vieillir. Repéré à l'adresse <http://www.lebimsa.fr/les-ateliers-du-bien-vieillir/>
- Roger, A., Pichot de la Marandais, A., Gatschiné, C., Dusaussay, E., Rozé, F., Bellet, G., ... Molinario, M. (2016, 29 décembre). Prochain arrêt, le numérique. Le numérique en campagne. Repéré à l'adresse <http://www.lebimsa.fr/prochain-arret-le-numerique/>
- Rolland, J. P. (2000). Le bien-être subjectif, une revue de question : Bien-être subjectif et facteurs de protection. *Pratiques psychologiques*, 1, 5-21.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage: un effet de réorganisation du système des activités*. Liège, Belgique: Mardaga.
- Roques, M. (2004). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective. In C. Bonardi, N. Gregori, J.-Y. Menard, & N. Roussiau (Éd.), *Psychologie sociale appliquée : emploi, travail, ressources humaines* (p. 53-73). Paris, France: In press.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, US: Princeton University Press.
- Roy, P. (2014). *Pratiques masculines : expérience et adaptation au stress vécues par les agriculteurs québécois* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université de Laval, Québec.
- Roy, P., & Tremblay, G. (2012). Comprendre les masculinités rurales : un portrait basé sur la santé psychologique. *Service social*, 58(1), 68-84.
- Roy, P., Tremblay, G., Oliffe, J. L., Jbilou, J., & Robertson, S. (2013). Male farmers with mental health disorders: a scoping review. *The Australian Journal of Rural Health*, 21(1), 3-7. <https://doi.org/10.1111/ajr.12008>
- Roy, P., Tremblay, G., Robertson, S., & Houle, J. (2015). « Do it All by Myself » A Salutogenic Approach of Masculine Health Practice Among Farming Men Coping With Stress. *American Journal of Men's Health*, 1557988315619677. <https://doi.org/10.1177/1557988315619677>
- Rust, R.T., & Coil, B. (1994). Reliability measures for qualitative data :Theory and implications. *Journal of Marketing Research*, 31, 1-14.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, Carol D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, Carol D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Saarni, S. I., Saarni, E. S., & Saarni, H. (2008). Quality of life, work ability, and self employment: a population survey of entrepreneurs, farmers, and salary earners. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(2), 98-103. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.033423>
- Sabbath, E. L., Goldberg, M., Wu, Q., & Descatha, A. (2012). Can a Single-Item Measure Assess Physical Load at Work? An Analysis From the GAZEL Cohort. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(5), 598-603. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31824af5a8>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. In A. B. Bakker (Éd.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (p. 118-131). New York, NY: Psychology Press.

- Sanne, B., Mykletun, A., Moen, B. E., Dahl, A. A., & Tell, G. S. (2004). Farmers are at risk for anxiety and depression: the Hordaland Health Study. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 54(2), 92-100.
- Sassi, N. (2011). *Burnout et agressivité au travail: une analyse longitudinale auprès de personnels soignants* (Thèse de doctorat, manuscrit non publié). Université de Toulouse 1, France.
- Sassi, N., & Neveu, J.-P. (2010). Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel: Le shirom-melamed burnout measure. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 42(3), 177-184. <https://doi.org/10.1037/a0017700>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. Bauer & O. Hämmig (Éd.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (p. 43-68). Dordrecht, Netherlands: Springer. Repéré à l'adresse [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, M. E. P. (1994). *Apprendre l'optimisme*. Paris, France: InterEditions.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2011). La Psychologie Positive : une introduction. In C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (Éd.), *Traité de psychologie positive* (p. 21-28). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Selye, H. (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome. *British Medical Journal*, 1(4667), 1383-1392.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Shankland, R. (2014). *La psychologie positive* (2e édition). Paris: Dunod.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Éd.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 245-264). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A. (2004). Feeling Vigorous at Work? The Construct of Vigor and the Study of Positive Affect in Organizations. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Éd.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (Vol. 3, p. 135-164). Greenwich, CT: JAI Press.
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 263-270. <https://doi.org/10.1080/02678370500376649>

- Shirom, A. (2007). Explaining Vigor: On the Antecedents and Consequences of Vigor as a Positive Affect at Work. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Éd.), *Positive organizational behavior : accentuating the positive at work* (p. 86-101). Londres, Royaume-Uni: SAGE Publications Ltd.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64. <https://doi.org/10.1037/a0021853>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and Health Review : Current Knowledge and Future Research Directions. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Éd.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 20, p. 269-308). Chichester, Royaume-Uni: John Wiley & Sons,.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2006). Work-related vigor and job satisfaction relationships with inflammation biomarkers among employed adults. In A. Delle Fave (Éd.), *Dimensions of Well-Being: Research and Interventions* (p. 254-274). Milan, Italie: Franco Angeli.
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). The effects of physical fitness and feeling vigorous on self-rated health. *Health Psychology*, 27(5), 567-575. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.5.567>
- Shirom, A., Toker, S., Jacobson, O., & Balicer, R. D. (2010). Feeling vigorous and the risks of all-cause mortality, ischemic heart disease, and diabetes: A 20-year follow-up of healthy employees. *Psychosomatic Medicine*, 72(8), 727-733. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181eeb643>
- Shirom, A., Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2013). Burnout and Vigor as Predictors of the Incidence of Hyperlipidemia among Healthy Employees. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(1), 79-98. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01071.x>
- Shraga, O., & Shirom, A. (2009). The construct validity of vigor and its antecedents: A qualitative study. *Human Relations*, 62(2), 271-291. <https://doi.org/10.1177/0018726708100360>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the Flourishing Scale and Scale of Positive and Negative Experience in Portugal. *Social Indicators Research*, 110(2), 469-478. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9938-y>
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2010). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Simkin, S., Hawton, K., Fagg, J., & Malmberg, A. (1998). Stress in farmers: a survey of farmers in England and Wales. *Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 729-734.

- Soper, D. S. (2017). A-priori Sample Size for Multiple Regression References. Repéré à l'adresse <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Spoljar, P. (2015). Modernisation de l'agriculture et santé mentale : les contradictions au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 17(1). <https://doi.org/10.4000/pistes.4430>
- Stallones, L. (1990). Suicide Mortality among Kentucky Farmers, 1979–1985. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 20(2), 156-163. <https://doi.org/10.1111/j.1943-278X.1990.tb00098.x>
- Stallones, L., & Beseler, C. (2002). Pesticide poisoning and depressive symptoms among farm residents. *Annals of Epidemiology*, 12(6), 389-394.
- Stark, C., Gibbs, D., Hopkins, P., Belbin, A., Hay, A., & Selvaraj, S. (2006). Suicide in farmers in Scotland. *Rural and Remote Health*, 6(1), 509.
- Sumi, K. (2014). Reliability and validity of Japanese versions of the Flourishing Scale and the Scale of Positive and Negative Experience. *Social Indicators Research*, 118(2), 601-615. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0432-6>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Thomas, H. V., Lewis, G., Thomas, D. R., Salmon, R. L., Chalmers, R. M., Coleman, T. J., ... Softley, P. (2003). Mental health of British farmers. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(3), 181-186. <https://doi.org/10.1136/oem.60.3.181>
- Törnblom, K., & Kazemi, A. (2012). Some Conceptual and Theoretical Issues in Resource Theory of Social Exchange. In K. Törnblom & A. Kazemi (Éd.), *Handbook of Social Resource Theory* (p. 33-64). New York, NY: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5_3)
- Toute l'Europe. (2013, 19 juillet). La PAC 2014-2020. Repéré à l'adresse <http://www.touteurope.eu/les-politiques-europeennes/agriculture/synthese/la-pac-2014-2020.html>
- Toute l'Europe. (2016, 30 août). 5 questions sur les quotas laitiers. Repéré à l'adresse <http://www.touteurope.eu/actualite/5-questions-sur-les-quotas-laitiers.html>
- Trentzsch-Joye, S. (2011). *Rupture du contrat psychologique, stress et souffrance au travail: une recherche réalisée au sein du dispositif souffrance au travail du CHU Toulouse-Purpan* (Thèse de doctorat, Université de Toulouse 2, France). Repéré à l'adresse <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00634276/document>
- Truchot, D. (2004). *Épuisement professionnel et burnout: concepts, modèles, interventions*. Paris, France: Dunod.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2013). La psychologie organisationnelle positive : analyse et perspectives. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, & M.-J. Shaar (Éd.), *Psychologie positive en environnement professionnel* (p. 23-44). Bruxelles, Belgique: De Boeck Supérieur.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. In J. Houdmont & S. Leka (Éd.),



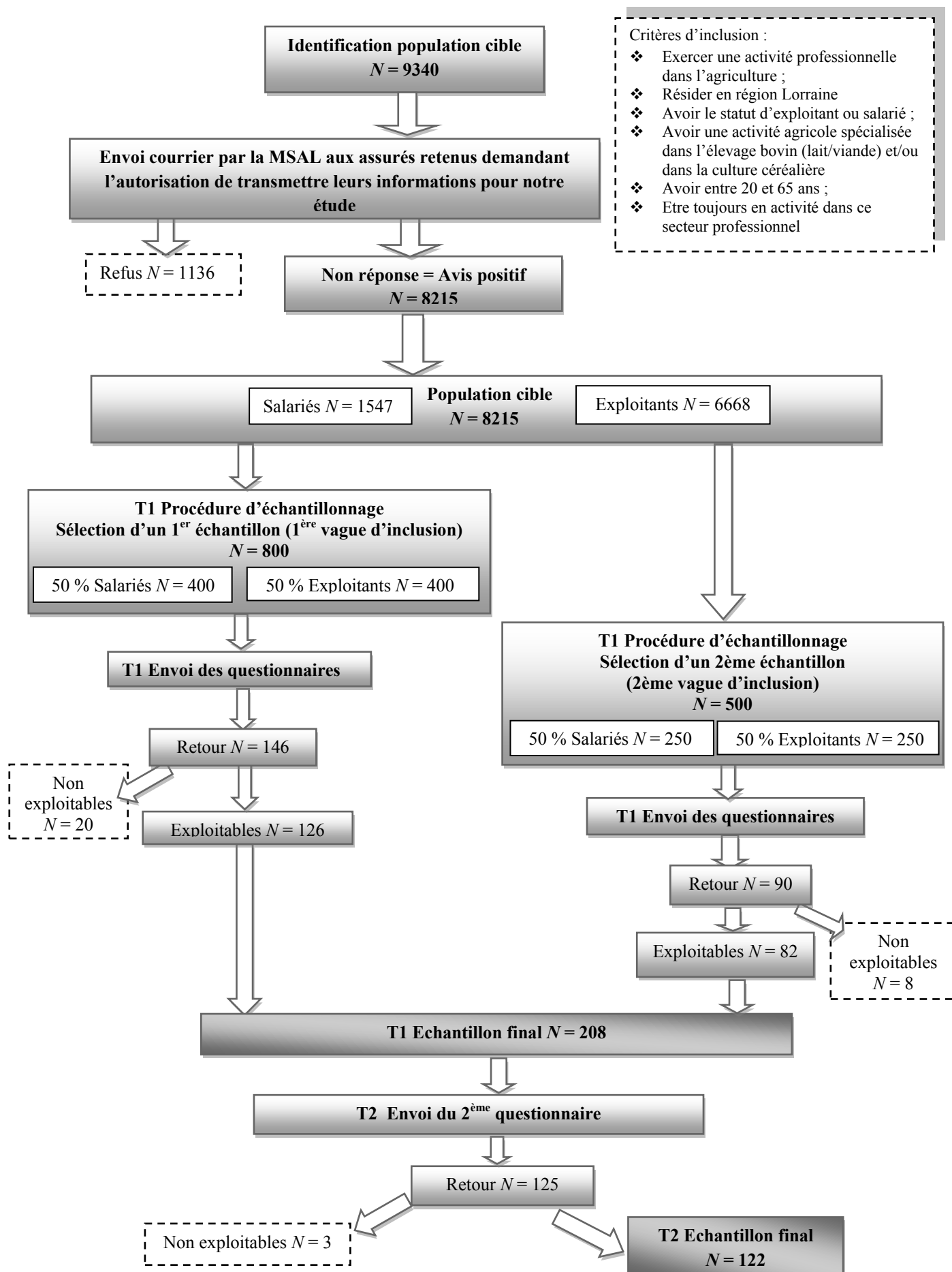
*Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (p. 124-150). Oxford, Royaume-Uni: Wiley-Blackwell.

- Van Horn, E. R., & Mishel, M. (2008). Loss of Resources and Depressive Symptoms after Traumatic Injury. *Southern online journal of nursing research*, 8(3). Repéré à l'adresse [http://www.resourcenter.net/images/snrs/files/sojnr\\_articles2/Vol08Num03Art09.html](http://www.resourcenter.net/images/snrs/files/sojnr_articles2/Vol08Num03Art09.html)
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(5), 730-742.
- Verherbruggen, J.-M. (1993). La réforme de la politique agricole commune. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1396-1397, 1-74. <https://doi.org/10.3917/cris.1396.0001>
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S.-C., & Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.027>
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Éd.), *Handbook of Partial Least Squares. Concepts, Methods and Applications*. (p. 47-82). Berlin, Deutschland: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_3)
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative. *Santé mentale au Québec*, 26(1), 274-296.
- Walker, J. L., & Walker, L. J. S. (1988). Self-reported stress symptoms in farmers. *Journal of Clinical Psychology*, 44(1), 10-16. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(198801\)44:1<10::AID-JCLP2270440103>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/1097-4679(198801)44:1<10::AID-JCLP2270440103>3.0.CO;2-6)
- Walker, L. S., & Walker, J. L. (1987). Stressors and Symptoms Predictive of Distress in Farmers. *Family Relations*, 36(4), 374. <https://doi.org/10.2307/584486>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1997). Resource Loss, Resource Gain, and Communal Coping During Pregnancy Among Women with Multiple Roles. *Psychology of Women Quarterly*, 21(4), 645-662. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00136.x>
- Wells, J. D., Hobfoll, S. E., & Lavin, J. (1999). When it Rains, it Pours: The Greater Impact of Resource Loss Compared to Gain on Psychological Distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1172-1182. <https://doi.org/10.1177/01461672992512010>
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. M. (2010). Mental illness and mental health: the two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17(2), 110-119. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9082-y>
- Wikipédia. (2014, 17 septembre). Agriculteur. In *Wikipédia*. Repéré à l'adresse <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Agriculteur&oldid=104826421>
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4), 389-406.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

# ANNEXES

# Annexe 1. Schéma descriptif de l'inclusion et de la participation à la recherche



## Annexe 2. La lettre d'information envoyée aux participants à T1

## LETTRE D'INFORMATION

Etude AGRISANTE-Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine

Madame, Monsieur,

Dans le cadre d'un partenariat entre la Mutualité Sociale Agricole Lorraine et l'Université de Lorraine-Metz, une enquête est menée auprès des exploitants et des salariés du régime agricole lorrain. Celle-ci est menée par Charlotte MABIRE, Psychologue du travail et préparant un doctorat de psychologie à l'Université de Lorraine-Metz, sous la direction de Jean-Baptiste LANFRANCHI, responsable de l'enquête.

- **Objectif de l'étude**

Cette enquête est destinée à faire un état des lieux de votre santé physique (douleurs) et psychologique (bonheur, bien-être, etc.). Cela permettra d'avoir un aperçu de la situation des travailleurs dans les exploitations lorraines.

De plus, loin de nous arrêter à votre état de santé, nous cherchons à en savoir plus sur la vision que vous avez de votre métier et de votre vie quotidienne, des contraintes que vous rencontrez ou des moyens dont vous disposez, et des effets que cela peut avoir sur votre santé globale.

- **Déroulement de l'étude**

Cette étude va se dérouler en plusieurs étapes. Si vous êtes d'accord pour y participer, nous vous demanderons dans un premier temps de bien vouloir remplir le questionnaire ci-joint et de nous le renvoyer à l'aide de l'enveloppe de retour fournie. Puis dans six mois, vous recevrez de nouveau le même questionnaire que vous remplirez de la même façon que celui-ci.

Ces questionnaires sont essentiels pour que nous puissions mener à bien cette étude, c'est pourquoi nous vous demanderons de les remplir le plus sincèrement possible et de répondre au plus grand nombre de questions possible.

Par ailleurs, des entretiens seront réalisés avec trente agriculteurs lorrains. Il est donc possible que vous soyez contacté par téléphone par Mlle Charlotte Mabire, responsable de la mise en œuvre de l'étude. Ces appels auront pour but de fixer un rendez-vous au domicile des personnes volontaires pour réaliser ces entretiens.

Si vous êtes contacté et que vous acceptez de participer à l'entretien :

Ceux-ci seront réalisés par Mlle Mabire et seront enregistrés sur dictaphone. Les enregistrements des entretiens seront retranscrits par écrit dans un fichier informatique. Seule Mlle Mabire aura accès à cette clé USB contenant le fichier (sécurisé) avec l'identité et les coordonnées des personnes susceptibles d'être interrogées. Dès la fin du suivi, ce fichier sera détruit.

- **Indemnisation – prise en charge des frais liés à l'étude**

Vous ne percevrez pas de contrepartie financière pour la participation à l'étude. Votre participation est volontaire et libre.

- **Aspects réglementaires et administratifs**

Cette étude a été présentée au CCTIRS (Comité consultatif sur le traitement de l'information en matière de recherche dans le domaine de la santé), qui a émis un avis favorable le 17/02/11. Par la suite le projet a reçu un avis favorable de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) le 14/05/12.

### **1. Traitement Informatique des données personnelles**

Cette étude sera réalisée conformément aux dispositions de la *loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés* modifiée par la *loi n°2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel*, de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

Un traitement de vos données personnelles va être mis en œuvre pour permettre l'analyse des résultats dans des conditions assurant leur confidentialité. Vos données personnelles seront ainsi rendues **anonymes** avant d'être intégrées dans un rapport ou une publication scientifique. Les questionnaires écrits ne seront identifiés que par un numéro de code, et seront analysés et traités de façon **anonyme**.

Vous disposez d'un **droit d'accès et de rectification**.

Vous disposez également d'un **droit d'opposition** à la transmission de vos données personnelles utilisées dans le cadre de cette étude. Ces droits s'exercent auprès du responsable de l'étude par l'intermédiaire du service Juridique de l'Université de Lorraine-Metz. Vous trouverez ci-dessous les coordonnées de ce service :

Correspondant Informatiques et Libertés,  
Université de Lorraine  
Service des Affaires Juridiques  
34, cours Léopold  
CS 25233  
54056 NANCY CEDEX

frederique.hinsberger@univ-lorraine.fr  
03.87.31.54.18

### **2. Confidentialité des données personnelles**

Bien évidemment à l'exception de Mlle Mabire et du responsable de l'étude M. J.B. Lanfranchi qui traiteront ces données dans le plus strict respect du secret professionnel votre anonymat sera respecté. Les données recueillies par le questionnaire reçu demeureront strictement confidentielles et ne pourront être consultées que par le responsable de l'étude et les éventuelles personnes qu'il aura mandatées soumises à un devoir de réserve.

Il est possible que cette étude fasse l'objet de publications, dans ce cas les publications ne comporteront aucun résultat individuel, et par conséquent votre identité ne sera jamais révélée et vous ne serez en aucun cas identifiable comme participant à cette étude.

### **3. Participation volontaire**

Le fait que vous receviez ce courrier ne vous oblige en aucune façon, vous êtes libre de refuser toute participation à cette étude. De plus, dans le cas où vous accepteriez, vous pouvez librement interrompre votre participation à tout moment, et ce sans avoir à vous justifier.



#### **4. Informations sur l'étude**

Si vous le souhaitez, à votre demande, les résultats globaux de l'étude vous seront communiqués.

**Si vous avez besoin de renseignements complémentaires ou pour tout autre demande concernant votre participation à cette étude, vous pouvez à tout moment contacter Charlotte Mabire dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous :**

Mlle Mabire Charlotte  
Laboratoire APEMAC-EPSaM  
Université de Lorraine-Metz  
UFR Sciences Humaines et Arts  
Ile du Saulcy  
57006 METZ CEDEX 1

charlotte.mabire@yahoo.fr  
07.79.80.39.68

Pour réaliser notre étude, nous avons besoin d'un grand nombre de réponses.

**Si vous acceptez d'y participer, nous vous invitons**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>1/ A signer le formulaire de consentement en 2 exemplaires (un pour vous, à conserver, et l'autre à nous renvoyer).</u></b></li><li>- <b><u>2/ A remplir le questionnaire ci-joint à cette lettre.</u></b></li><li>- <b><u>3/ Nous renvoyer dans l'enveloppe fournie : un formulaire de consentement signé et le questionnaire rempli.</u></b></li></ul> |
|--|

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous avez accordé en lisant cette lettre.

Merci de votre participation.

Annexe 3. Le formulaire de consentement  
envoyé aux participants à T1

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Etude AGRISANTE-Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine

Je soussigné Mme/M. (Nom, Prénom) .....  
accepte de participer à la recherche intitulée « *AGRISANTE-Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine* ».

J'ai lu la fiche d'information qui m'a été remise, j'ai donc eu accès à toutes les informations nécessaires pour comprendre l'intérêt et le déroulement de l'étude, les bénéfices attendus, les contraintes et les risques prévisibles.

J'ai eu la possibilité de poser toutes les questions nécessaires à la compréhension de ces informations.

Je suis libre de refuser de participer à cette étude, et je peux interrompre ma participation à tout moment sans avoir à me justifier.

J'accepte que les données enregistrées à l'occasion de cette étude puissent faire l'objet d'un traitement informatisé par le promoteur ou pour son compte. J'ai bien noté que, comme prévu par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (article 39) modifiée par la loi n° 94-548 du 1<sup>er</sup> juillet 1994, relative au traitement des données nominatives ayant pour fin la recherche dans le domaine de la santé, je pourrai exercer à tout moment mon droit d'accès, de rectification et d'opposition auprès du responsable de l'étude par l'intermédiaire du Service Juridique de l'Université de Lorraine, dont vous trouverez les coordonnées dans la fiche d'information ci-jointe.

A l'exception de Mlle Mabire et du responsable de l'étude qui traiteront ces données dans le plus strict respect du secret professionnel mon anonymat sera respecté. Les données ayant trait à mon état de santé, à ma situation administrative et professionnelle recueillies par le questionnaire reçu demeurent strictement confidentielles et ne peuvent être consultées que par les responsables de l'étude et les personnes qu'ils auront mandatées soumises à un devoir de réserve.

J'ai bien été informé(e) que mes données personnelles seront rendues anonymes, avant d'être intégrées dans un rapport ou une publication scientifique.

A ma demande, je peux obtenir toute information complémentaire auprès de Charlotte Mabire dont les coordonnées sont précisées dans la fiche d'information.

Mon consentement ne décharge en rien les organisateurs de l'étude de leurs responsabilités. Je conserve tous les droits garantis par la loi. Les résultats globaux de l'étude pourront m'être communiqués directement conformément à la loi, si je le souhaite.

En conséquence j'accepte donc librement et volontairement de participer à cette recherche.

Fait à..... Le .....

Signature de l'investigateur de la recherche

Signature du participant

## Annexe 4. Le questionnaire envoyé aux participants à T1



Code d'identification

--	--	--	--	--	--

# Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine

Etude AGRISANTE

Réalisée par Mlle Charlotte MABIRE, Psychologue du Travail  
dans le cadre de sa thèse à l'Université de Lorraine.

Cette enquête va servir à évaluer le bien-être et le mal-être des agriculteurs lorrains (salariés et exploitants), elle est **ANONYME** et **CONFIDENTIELLE**.

**A l'exception de Mlle MABIRE, personne n'aura accès à ce document.**

Vous êtes libre de refuser toute participation à cette enquête.

Merci de prendre connaissance des questions suivantes.

Répondez sincèrement, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. N'oubliez pas de répondre à toutes les questions. Les questions sont conçues de façon à obtenir vos perceptions sur le travail et sur votre vie, il est donc possible que certaines questions vous paraissent répétitives.

**Voici quelques questions sur votre situation personnelle et professionnelle**

**1/Quelle est votre année de naissance ?** .....

**2/Sexe :**  Féminin  Masculin

**3/Quelle est votre situation maritale ?**  Célibataire  Marié(e)  Pacsé(e)  
 Divorcé(e)  Veuf(ve)  En concubinage

**4/Combien avez-vous d'enfants à charge ?**  0  1  2  3  4  5  plus de 5

**5/Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu** (si vous mettez un sigle merci de préciser) ? .....

**6/Depuis combien d'années exercez-vous ce métier ?** .....  
**Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette exploitation ?** .....

**7/Quel est votre statut professionnel?** (Cochez la case correspondante ci-dessous)  
 Exploitant(e) individuel(le)  
 Exploitant(e) en GAEC (nombre d'associé(e)s ?.....)  
 Salarié(e)  
 Autre.....

⇒ **ATTENTION SI VOUS ETES SALARIE(E) ALLEZ A LA QUESTION 14 DIRECTEMENT.**

**Si vous êtes exploitant,**

**8/ Combien de salariés employez-vous sur l'exploitation ?** .....  
 Combien travaillent à Temps Plein ? .....  
 Combien travaillent à Temps Partiel ? .....  
 Combien sont saisonniers ? .....

**9/ Utilisez-vous de la main-d'œuvre familiale ?**  
 Non  
 Oui : Combien de personnes ? .....  
Combien d'heures par semaine environ ? .....

**10/ Utilisez-vous un service de remplacement ?**  
 Non  
 Oui : Combien de jours par an environ ? .....

**11/ Prenez-vous des congés où vous ne vous occupez pas de votre exploitation ?**  
 Non  
 Oui : combien de jours par an environ? .....

**12/ Avez-vous l'habitude de partager du matériel avec d'autres agriculteurs (ex : achats groupés, CUMA, etc.) ?** (Entourez la réponse ci-dessous)

Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Tout le temps
--------	----------	---------	---------	---------------

**13/ Si vous avez un(e) conjoint(e) :**

- Travaille-t-elle (il) sur l'exploitation ?
- Travaille-t-elle (il) à l'extérieur ?
- Participe-t-elle (il) aux travaux de l'exploitation ? Combien d'heures par semaine environ ?.....

⇒ **SI VOUS ETES EXPLOITANT(E), ALLEZ A LA QUESTION 15 DIRECTEMENT.**

**14/ Si vous êtes salarié(e), quel type de contrat avez-vous ?**

- Contrat à Durée Indéterminée à Temps Plein     Contrat à Durée Indéterminée à Temps partiel
- Contrat à Durée Déterminée à Temps Plein     Contrat à Durée Déterminée à Temps Partiel

**15/ Quelle est la superficie de l'exploitation où vous travaillez ?** ..... Ha  
(si vous êtes salarié(e) et que vous travaillez sur plusieurs exploitations, répondez en vous référant à l'exploitation où vous travaillez le plus en nombre d'heures)

**16/ Quelles sont les productions de cette exploitation ?**

- Vaches laitières : nombre ? .....
- Vaches allaitantes : nombre ? .....
- Céréales : nombre ? .....ha
- Oléoprotéagineux : nombre ? .....ha
- Autre(s) production(s) (ex gites, vente directe, etc.) ?.....

**17/ Combien d'heures par semaine travaillez-vous approximativement ?** .....

**18/Il y a-t-il des périodes où il y a des pointes de travail ?**

- Non
- Oui : A quelle(s) période(s) ? .....

**19/ En général, travaillez-vous 7 jours sur 7 ?**

Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Tout le temps
--------	----------	---------	---------	---------------

**20/ Exercez-vous une autre activité professionnelle ?**

- Non
- Oui : Laquelle ? .....
- Combien d'heures par semaine environ ? .....

**Vous trouverez à la page suivante une liste de ressources. Nous voudrions savoir si la disponibilité de ces ressources a changé pour vous au cours des 6 derniers mois. Vous ne devez pas évaluer la disponibilité actuelle de chaque ressource proposée : il s'agit d'indiquer les changements éventuels que vous avez perçus.**

Pour chaque ressource proposée, merci de cocher :

- **non concerné** : si la ressource proposée ne vous concerne pas (*par exemple : si vous n'avez pas d'enfants : vous cochez « non concerné » pour la ressource 18 « santé de mes enfants »*).
- **pas changement** : si vous n'avez aucun changement pour cette ressource depuis les 6 derniers mois.
- **perte réelle** : si la disponibilité de cette ressource a diminué pour vous depuis les 6 derniers mois (*par exemple : diminution des revenus, perte du statut social, ...*)
- **menace de perte** : si vous avez le sentiment que cette ressource était menacée mais que la perte n'est pas encore effective (*par exemple : votre emploi peut être menacé mais vous l'avez toujours*).
- **gain** : si la disponibilité de cette ressource a augmenté pour vous depuis les 6 derniers mois (*par exemple : plus de temps libre, amélioration des relations avec mon conjoint, augmentation du temps de sommeil, ...*).

Prenons comme exemple la question 8 « avoir du temps libre » :

- Si depuis les 6 derniers mois il n'y a eu aucun changement et que vous avez le sentiment d'avoir toujours autant de temps libre (même si c'est peu), cochez la case « pas de changement »



		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
8	Avoir du temps libre		X			

- Si depuis les 6 derniers mois vous avez le sentiment que votre temps libre a diminué effectivement, que vous n'en avez plus autant, cochez la case « perte »



		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
8	Avoir du temps libre			X		

- Si depuis les 6 derniers mois vous avez le sentiment que votre temps libre allait diminuer mais que pour l'instant vous en avez toujours autant, cochez la case « menace de perte »



		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
8	Avoir du temps libre				X	

- Si depuis les 6 derniers mois votre temps libre a augmenté, cochez la case « gain »



		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
8	Avoir du temps libre					X



<i>La disponibilité de ces ressources a-t-elle changée pour vous <b>au cours des 6 derniers mois</b> ?</i>		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
1	Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)					
2	Sentiment de réussite					
3	Temps de sommeil					
4	Etre heureux en ménage / vie de couple satisfaisante					
5	Disposer de vêtements en quantité suffisante					
6	Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui					
7	Stabilité familiale					
8	Avoir du temps libre					
9	Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin					
10	Etre fier(e) de moi					
11	Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille					
12	Avoir du temps pour travailler					
13	Sentiment d'accomplir mes buts					
14	Bonnes relations avec mes enfants					
15	Temps passé avec des êtres aimés					
16	Outils / instruments nécessaires à mon travail					
17	Espoir					
18	Santé de mes enfants					
19	Résistance, endurance face à l'adversité					
20	Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien					
21	Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi					
22	Avoir un quotidien stimulant					
23	Santé personnelle					
24	Avoir un logement qui convient à mes besoins					
25	Tendance à l'optimisme					
26	Statut professionnel / ancienneté professionnelle					
27	Nourriture en quantité et qualité suffisantes					
28	Avoir un logement plus grand que ce dont j'ai besoin					
29	Avoir le sens de l'humour					
30	Emploi stable					
31	Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire					
32	Disposer de meubles en quantité suffisante					
33	Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie					
34	Avoir un rôle de leader					
35	Capacité à bien communiquer					
36	Pouvoir aux besoins essentiels de mes enfants					
37	Sentiment d'avoir une vie paisible					
38	Etre reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)					
39	Capacité à organiser mes activités					
40	Pouvoir offrir des extras à mes enfants					
41	Sens de l'engagement					
42	Se sentir proche ou intime avec au moins un(e) ami(e)					
43	Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras					
44	Autodiscipline					
45	Etre compris par mes supérieurs ou employeurs					
46	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus					
47	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes projets					
48	Santé du conjoint(e) ou partenaire					
49	Bénéficier du soutien de mes collègues de travail					
50	Avoir des revenus suffisants					

La disponibilité de ces ressources a-t-elle changée pour vous <b>au cours des 6 derniers mois</b> ?		Non concerné	Pas de changement	Perte	Menace	Gain
51	Sentiment de savoir qui je suis					
52	Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail					
53	Disposer de suffisamment d'argent					
54	Sentiment d'être indépendant					
55	Avoir des relations de camaraderie, d'amitié					
56	Posséder des avantages financiers (propriétés, actions, ...)					
57	Sentiment de savoir où je vais dans ma vie					
58	Affection de la part des autres					
59	Stabilité financière					
60	Sentiment que ma vie a un sens, un but					
61	Avoir des sentiments positifs envers moi-même					
62	Personnes dont je peux apprendre					
63	Avoir de l'argent pour les moyens de transport					
64	Aide dans mon activité professionnelle					
65	Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)					
66	Implication dans la vie de ma communauté religieuse					
67	Sécurité financière pour ma retraite					
68	Aide dans les tâches ménagères					
69	Loyauté de mes ami(e)s					
70	Argent pour des projets d'évolution personnelle (reprise d'études, création d'une entreprise, ...)					
71	Aide pour m'occuper de mes enfants					
72	Implication dans des associations ou organisations avec des personnes ayant les mêmes centres d'intérêts					
73	Disposer d'une aide financière si besoin					
74	Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches					
75	Santé des animaux de l'exploitation					

**Répondez à la question suivante en faisant une croix sur la ligne ci-dessous :**

Mon état de stress au travail se situe :

Pas de stress

\_\_\_\_\_

Niveau de stress maximum

**En général, dans votre vie personnelle et professionnelle, jusqu'à quel point vous sentez-vous heureux ou malheureux ?**

Placez une croix à l'endroit qui décrit le mieux votre bonheur habituel au cours des 6 derniers mois.

**Placez une seule croix à un endroit seulement**

- 10 Extrêmement heureux (se sentir joyeux, fantastique)
- 9 Très heureux (se sentir vraiment bien)
- 8 Assez heureux (se sentir bien)
- 7 Moyennement heureux (se sentir plutôt bien)
- 6 Légèrement heureux (juste au-dessus d'un état neutre)
- 5 Neutre (ni heureux ni malheureux)
- 4 Légèrement malheureux (juste au-dessous d'un état neutre)
- 3 Moyennement malheureux (d'humeur un peu basse)
- 2 Assez malheureux (avoir le blues)
- 1 Très malheureux (déprimé, d'humeur très basse)
- 0 Extrêmement malheureux (très déprimé, complètement abattu)

**Remémorez-vous encore les émotions que vous avez ressenties au cours des 6 derniers mois. Faites votre estimation le mieux que vous pouvez et écrivez vos pourcentages dans les espaces ci-dessous.**

*Assurez-vous que les trois pourcentages font 100 %.*

**AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS, DANS L'ENSEMBLE**

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) heureux(se) : \_\_\_\_\_ %.

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) malheureux(se) : \_\_\_\_\_ %.

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) dans un état neutre : \_\_\_\_\_ %.

TOTAL : 100 %

***Vous trouverez ci-dessous une série de sentiments que l'on peut éprouver dans son travail. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.***

***Entourez le chiffre qui correspond à votre réponse en vous basant sur l'échelle ci-dessous.***

Jamais	Très rarement	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

<b><i>A quelle fréquence avez-vous ressenti les sentiments ci-dessous <u>au cours des 6 derniers mois dans votre travail ?</u></i></b>	Entourez la réponse						
1. Je me sens fatigué(e).	1	2	3	4	5	6	7
2. Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je peine à réfléchir rapidement.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je me sens incapable de ressentir les besoins des personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je me sens épuisé(e).	1	2	3	4	5	6	7
6. J'ai du mal à me concentrer.	1	2	3	4	5	6	7
7. J'en ai par-dessus la tête.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
9. J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je me sens physiquement vidé(e).	1	2	3	4	5	6	7
11. J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées.	1	2	3	4	5	6	7
12. J'ai l'impression que mes batteries sont à plat.	1	2	3	4	5	6	7
13. Je me sens incapable d'être proche des personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
14. J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je me sens fracassé(e) par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7

**La question suivante concerne votre état de santé général. Entourez la réponse qui correspond au mieux à votre état général de santé actuel et au cours des 6 derniers mois.**

Globalement, comment évalueriez-vous votre état de santé général ACTUEL ?

Exécration	Très Mauvais	Plutôt Mauvais	Plutôt Bonne	Bonne	Très Bon	Excellent
------------	--------------	----------------	--------------	-------	----------	-----------

Globalement, comment évalueriez-vous votre état de santé général AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS ?

Exécration	Très Mauvais	Plutôt Mauvais	Plutôt Bonne	Bonne	Très Bon	Excellent
------------	--------------	----------------	--------------	-------	----------	-----------

**Pour chacun des énoncés suivants, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre degré d'accord ou de désaccord.**

Fortement en désaccord      En désaccord      Légèrement en désaccord      Ni en désaccord ni en accord      Légèrement en accord      En accord      Fortement en accord

1. En général, ma vie correspond de près à mes idéaux.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mes conditions de vie sont excellentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je suis satisfait(e) de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.	1	2	3	4	5	6	7

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

**Pour la question suivante, entourez le chiffre qui correspond à votre sentiment**

Trouvez-vous que votre travail est physiquement fatigant ?

Pas du fatigant	1	2	3	4	5	6	7	8	Très fatigant
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---------------

***Vous trouverez ci-dessous une autre série de sentiments que l'on peut aussi éprouver dans son travail. Veuillez indiquer, à quelle fréquence, vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.***

*Ecrivez un chiffre dans l'espace réservé à côté de chaque énoncé, en vous basant sur l'échelle ci-dessous.*

**Jamais      Très rarement      Rarement      Parfois      Souvent      Très souvent      Toujours**

**1                      2                      3                      4                      5                      6                      7**

<b><i>A quelle fréquence avez-vous ressenti les sentiments ci-dessous <u>au cours des 6 derniers mois</u> ?</i></b>	<b>Entourez la réponse</b>						
1. Je me sens plein(e) d'entrain.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je me sens fort(e) physiquement.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je me sens capable de réfléchir rapidement.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je me sens capable de me montrer chaleureux(se) envers les autres.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je me sens vigoureux(se).	1	2	3	4	5	6	7
6. Je me sens capable d'apporter une contribution sous forme d'idées nouvelles.	1	2	3	4	5	6	7
7. Je me sens capable d'être sensible aux besoins des autres.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je me sens capable d'être créatif(ve).	1	2	3	4	5	6	7
9. Sentiment de vitalité.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je me sens capable d'être compréhensif(ve) envers les autres.	1	2	3	4	5	6	7
11. Je me sens énergique.	1	2	3	4	5	6	7
12. Je me sens capable de m'investir émotionnellement avec les autres.	1	2	3	4	5	6	7

**Au cours des 6 derniers mois, vous avez peut-être ressenti une ou des douleurs (inconfort, gênes, courbatures). Indiquez pour chacune des parties du corps l'intensité et la fréquence de votre douleur par un chiffre.**

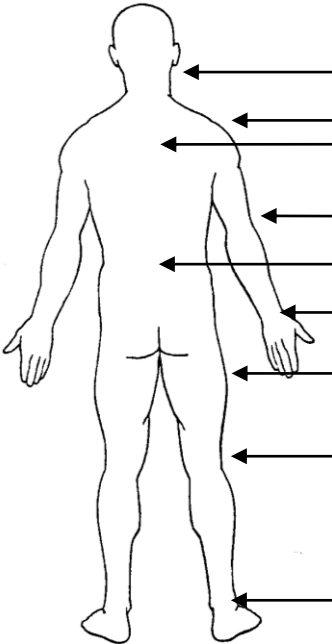
Vous utiliserez les 2 échelles ci-dessous pour répondre aux questions concernant chaque partie du corps désignée dans le tableau.

Quelle est la fréquence de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Toujours absente	Très souvent absente	Souvent absente	Parfois présente, parfois absente	Souvent présente	Très souvent présente	Toujours présente
1	2	3	4	5	6	7

Quelle est l'intensité de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Totalem <sup>t</sup> supportable	Très facilement supportable	Facilement supportable	Moyennement supportable	Difficilement supportable	Très difficilement supportable	Totalem <sup>t</sup> insupportable
1	2	3	4	5	6	7

	<b>Parties du corps</b>	<b>Fréquence de votre douleur ? (6 derniers mois)</b>	<b>Intensité de votre douleur ? (6 derniers mois)</b>
	Nuque Epaule Haut du dos Coude Bas du dos Poignet / Main Hanche / Cuisse Genou Cheville / Pied	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

## Annexe 5. La lettre d'information envoyée aux participants à T2



**Etude AGRISANTE- QUESTIONNAIRE N°2**  
Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine

Madame, Monsieur,

*Dans le cadre d'un partenariat entre la Mutualité Sociale Agricole Lorraine et l'Université de Lorraine-Metz, une enquête est menée depuis quelques mois auprès des exploitants et des salariés du régime agricole lorrain.*

**IL YA QUELQUES MOIS VOUS AVEZ REÇU UN QUESTIONNAIRE** destiné à faire un état des lieux de votre santé physique (douleurs) et psychologique (bonheur, bien-être, etc.) et de votre vision de votre métier, nous permettant d'avoir un aperçu de la situation des travailleurs dans les exploitations lorraines.

**AUJOURD'HUI NOUS VOUS RENVOYONS UN DEUXIEME QUESTIONNAIRE** quasiment identique à celui que vous avez reçu. Pourquoi le même questionnaire ? Parce qu'avec celui-ci nous pourrions voir s'il y a des changements ou non dans votre santé et dans votre vision de votre vie professionnelle.

⇒ **Si vous acceptez d'y participer à nouveau, nous vous invitons :**  
**1/ A remplir le questionnaire ci-joint à cette lettre,**  
**2/ A nous le renvoyer dans l'enveloppe fournie avant le 25 octobre 2013**

**CE QUESTIONNAIRE EST ESSENTIEL POUR QUE NOUS PUISSIONS MENER A BIEN CETTE ETUDE**, c'est pourquoi nous vous demanderons de le remplir le plus sincèrement possible et de répondre au plus grand nombre de questions possible. Pour réaliser notre étude, nous avons besoin d'un grand nombre de réponses.

**CE QUESTIONNAIRE SERA LE DERNIER** qui vous sera envoyé, avec celui-ci notre enquête prend fin.

❖ **Informations complémentaires**

**Si vous avez besoin de renseignements complémentaires ou pour tout autre demande concernant votre participation à cette étude, vous pouvez à tout moment contacter Charlotte Mabire** dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous :  
Mail : charlotte.mabire@yahoo.fr / téléphone : 07.79.80.39.68

Mlle Mabire Charlotte  
Laboratoire APEMAC-EPSaM  
Université de Lorraine-Metz  
UFR Sciences Humaines et Arts  
Ile du Saulcy  
57006 METZ CEDEX 1

Nous vous remercions par avance du temps que vous nous avez accordé en lisant cette lettre.

Merci de votre participation.

## Annexe 6. Le questionnaire envoyé aux participants à T2



Code d'identification

--	--	--	--	--	--

# Enquête sur la santé des salariés et des exploitants de la production agricole en Lorraine

## QUESTIONNAIRE N°2



**A renvoyer pour le 25 Octobre 2013 au plus tard**

Etude AGRISANTE

Réalisée par Mlle Charlotte MABIRE, Psychologue du Travail  
dans le cadre de sa thèse à l'Université de Lorraine.

Cette enquête va servir à évaluer le bien-être et le mal-être des agriculteurs lorrains (salariés et exploitants), elle est **ANONYME** et **CONFIDENTIELLE**.

**A l'exception de Mlle MABIRE, personne n'aura accès à ce document.**

Vous êtes libre de refuser toute participation à cette enquête.

Merci de prendre connaissance des questions suivantes.

Répondez sincèrement, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. N'oubliez pas de répondre à toutes les questions. Les questions sont conçues de façon à obtenir vos perceptions sur le travail et sur votre vie, il est donc possible que certaines questions vous paraissent répétitives.

**Voici quelques questions sur votre situation personnelle et professionnelle**

1/Quelle est votre année de naissance ? .....

2/Sexe :  Féminin  Masculin

3/Quelle est votre situation maritale ?  Célibataire  Marié(e)  Pacsé(e)  
 Divorcé(e)  Veuf(ve)  En concubinage

4/Combien avez-vous d'enfants à charge ?  0  1  2  3  4  5  plus  
de 5

5/Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu (si vous mettez un sigle merci de préciser) ? .....

6/Depuis combien d'années exercez-vous ce métier ? .....  
Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette exploitation ? .....

7/Quel est votre statut professionnel? (Cochez la case correspondante ci-dessous)  
 Exploitant(e) individuel(le)  
 Exploitant(e) en GAEC (nombre d'associé(e)s ?.....)  
 Salarié(e)  
 Autre.....

⇒ **ATTENTION SI VOUS ETES SALARIE(E) ALLEZ A LA QUESTION 12 DIRECTEMENT.**

**Si vous êtes exploitant,**

8/ Utilisez-vous un service de remplacement ?

- Non  
 Oui : Combien de jours par an environ ? .....

9/ Prenez-vous des congés où vous ne vous occupez pas de votre exploitation ?

- Non  
 Oui : combien de jours par an environ? .....

10/ Avez-vous l'habitude de partager du matériel avec d'autres agriculteurs (ex : achats groupés, CUMA, etc.) ? (Entourez la réponse ci-dessous)

Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Tout le temps
--------	----------	---------	---------	---------------

11/ Si vous avez un(e) conjoint(e) :

- Travaille-t-elle (il) sur l'exploitation ?  
 Travaille-t-elle (il) à l'extérieur ?  
 Participe-t-elle (il) aux travaux de l'exploitation ? Combien d'heures par semaine environ ?.....

⇒ **SI VOUS ETES EXPLOITANT(E), ALLEZ A LA QUESTION 13 DIRECTEMENT.**

**12/ Si vous êtes salarié(e), quel type de contrat avez-vous ?**

- Contrat à Durée Indéterminée à Temps Plein     Contrat à Durée Indéterminée à Temps partiel  
 Contrat à Durée Déterminée à Temps Plein     Contrat à Durée Déterminée à Temps Partiel

**13/ Combien d'heures par semaine travaillez-vous approximativement ? .....**

**14/Il y a-t-il des périodes où il y a des pointes de travail ?**

- Non  
 Oui : A quelle(s) période(s) ? .....

**15/ En général, travaillez-vous 7 jours sur 7 ?**

Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Tout le temps
--------	----------	---------	---------	---------------

**16/ Exercez-vous une autre activité professionnelle ?**

- Non  
 Oui : Laquelle ? .....  
Combien d'heures par semaine environ ? .....

**17/ A. Superficie et productions de cette exploitation : remplissez le tableau suivant**  
*(Si vous êtes salarié(e) et que vous travaillez sur plusieurs exploitations, donnez seulement les informations que vous connaissez et répondez en vous référant à l'exploitation où vous travaillez le plus en nombre d'heures)*

Productions végétales	Nombre d'hectares	Pourcentage de ce que représente l'activité dans le chiffre d'affaires
Surface Agricole Utilisée (SAU) Totale	.....Ha	.....%
Dont surfaces de vente :	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Céréales	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Oléoprotéagineux	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Cultures industrielles	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Vignes	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Cultures fruitières	.....Ha	.....%
<input type="checkbox"/> Autres cultures permanentes : .....	.....Ha	.....%
Dont surfaces fourragères :	.....Ha	.....%
Productions animales	Quantité	Pourcentage de ce que représente l'activité dans le chiffre d'affaires
Nombre total d'Unité Gros Bétail (UGB)	.....	.....%
<input type="checkbox"/> Vaches laitières	.....	.....%
<input type="checkbox"/> Vaches allaitantes	.....	.....%
<input type="checkbox"/> Bovins viande	.....	.....%
<input type="checkbox"/> Autres productions animales : .....	.....	.....%

B. Quelle est la référence laitière de l'exploitation?.....

C. Autre(s) production(s) (ex gites, vente directe, etc.) ?.....

**18/ Quel est le nombre d'UTH total de l'exploitation ?**

.....

**19/ Combien de salariés sont employés sur l'exploitation ?**

.....

- Combien travaillent à Temps Plein ?

.....

- Combien travaillent à Temps Partiel ?

.....

- Combien sont saisonniers ?

.....

**20/ Est-ce que de la main d'œuvre familiale est utilisée dans l'exploitation ?**

Non

Oui : Combien de personnes ? .....

Combien d'heures par semaine environ ? .....

**Répondez à la question suivante en faisant une croix sur la ligne ci-dessous :**

Mon état de stress au travail se situe :

Pas de stress



Niveau de stress maximum

**En général, dans votre vie personnelle et professionnelle, jusqu'à quel point vous sentez-vous heureux ou malheureux ?**

Placez une croix à l'endroit qui décrit le mieux votre bonheur habituel au cours des 6 derniers mois.

**Placez une seule croix à un endroit seulement**

- 10 Extrêmement heureux (se sentir joyeux, fantastique)
- 9 Très heureux (se sentir vraiment bien)
- 8 Assez heureux (se sentir bien)
- 7 Moyennement heureux (se sentir plutôt bien)
- 6 Légèrement heureux (juste au-dessus d'un état neutre)
- 5 Neutre (ni heureux ni malheureux)
- 4 Légèrement malheureux (juste au-dessous d'un état neutre)
- 3 Moyennement malheureux (d'humeur un peu basse)
- 2 Assez malheureux (avoir le blues)
- 1 Très malheureux (déprimé, d'humeur très basse)
- 0 Extrêmement malheureux (très déprimé, complètement abattu)

**Remémorez-vous encore les émotions que vous avez ressenties au cours des 6 derniers mois. Faites votre estimation le mieux que vous pouvez et écrivez vos pourcentages dans les espaces ci-dessous.**

Assurez-vous que les trois pourcentages font 100 %.

**AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS, DANS L'ENSEMBLE**

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) heureux(se) : \_\_\_\_\_ %.

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) malheureux(se) : \_\_\_\_\_ %.

Le pourcentage de temps où je me suis senti(e) dans un état neutre : \_\_\_\_\_ %.

TOTAL : 100 %



***Vous trouverez ci-dessous une série de sentiments que l'on peut éprouver dans son travail. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.***

***Entourez le chiffre qui correspond à votre réponse en vous basant sur l'échelle ci-dessous.***

Jamais	Très rarement	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

<b><i>A quelle fréquence avez-vous ressenti les sentiments ci-dessous <u>au cours des 6 derniers mois dans votre travail</u> ?</i></b>	Entourez la réponse						
1. Je me sens fatigué(e).	1	2	3	4	5	6	7
2. Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je peine à réfléchir rapidement.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je me sens incapable de ressentir les besoins des personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je me sens épuisé(e).	1	2	3	4	5	6	7
6. J'ai du mal à me concentrer.	1	2	3	4	5	6	7
7. J'en ai par-dessus la tête.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
9. J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je me sens physiquement vidé(e).	1	2	3	4	5	6	7
11. J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées.	1	2	3	4	5	6	7
12. J'ai l'impression que mes batteries sont à plat.	1	2	3	4	5	6	7
13. Je me sens incapable d'être proche des personnes avec lesquelles je travaille.	1	2	3	4	5	6	7
14. J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes.	1	2	3	4	5	6	7
15. Je me sens fracassé(e) par mon travail.	1	2	3	4	5	6	7

**La question suivante concerne votre état de santé général. Entourez la réponse qui correspond au mieux à votre état général de santé actuel et au cours des 6 derniers mois.**

Globalement, comment évalueriez-vous votre état de santé général ACTUEL ?

Exécrable	Très Mauvais	Plutôt Mauvais	Plutôt Bonne	Bonne	Très Bon	Excellent
-----------	--------------	----------------	--------------	-------	----------	-----------

Globalement, comment évalueriez-vous votre état de santé général AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS ?

Exécrable	Très Mauvais	Plutôt Mauvais	Plutôt Bonne	Bonne	Très Bon	Excellent
-----------	--------------	----------------	--------------	-------	----------	-----------

**Pour chacun des énoncés suivants, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre degré d'accord ou de désaccord.**

Fortement en désaccord      En désaccord      Légèrement en désaccord      Ni en désaccord ni en accord      Légèrement en accord      En accord      Fortement en accord

1. En général, ma vie correspond de près à mes idéaux.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mes conditions de vie sont excellentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je suis satisfait(e) de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.	1	2	3	4	5	6	7
	1	2	3	4	5	6	7

**Pour la question suivante, entourez le chiffre qui correspond à votre sentiment**

Trouvez-vous que votre travail est physiquement fatigant ?

Pas du fatigant

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Très fatigant

***Vous trouverez ci-dessous une autre série de sentiments que l'on peut aussi éprouver dans son travail. Veuillez indiquer, à quelle fréquence, vous avez ressenti ces sentiments au cours des 6 derniers mois.***

***Ecrivez un chiffre dans l'espace réservé à côté de chaque énoncé, en vous basant sur l'échelle ci-dessous.***

Jamais	Très rarement	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1	2	3	4	5	6	7

<b><i>A quelle fréquence avez-vous ressenti les sentiments ci-dessous <u>au cours des 6 derniers mois</u> ?</i></b>	<b>Entourez la réponse</b>						
1. Je me sens plein(e) d'entrain.	1	2	3	4	5	6	7
2. Je me sens fort(e) physiquement.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je me sens capable de réfléchir rapidement.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je me sens capable de me montrer chaleureux(se) envers les autres.	1	2	3	4	5	6	7
5. Je me sens vigoureux(se).	1	2	3	4	5	6	7
6. Je me sens capable d'apporter une contribution sous forme d'idées nouvelles.	1	2	3	4	5	6	7
7. Je me sens capable d'être sensible aux besoins des autres.	1	2	3	4	5	6	7
8. Je me sens capable d'être créatif(ve).	1	2	3	4	5	6	7
9. Sentiment de vitalité.	1	2	3	4	5	6	7
10. Je me sens capable d'être compréhensif(ve) envers les autres.	1	2	3	4	5	6	7
11. Je me sens énergique.	1	2	3	4	5	6	7
12. Je me sens capable de m'investir émotionnellement avec les autres.	1	2	3	4	5	6	7

**Au cours des 6 derniers mois, vous avez peut-être ressenti une ou des douleurs (inconfort, gênes, courbatures). Indiquez pour chacune des parties du corps l'intensité et la fréquence de votre douleur par un chiffre.**

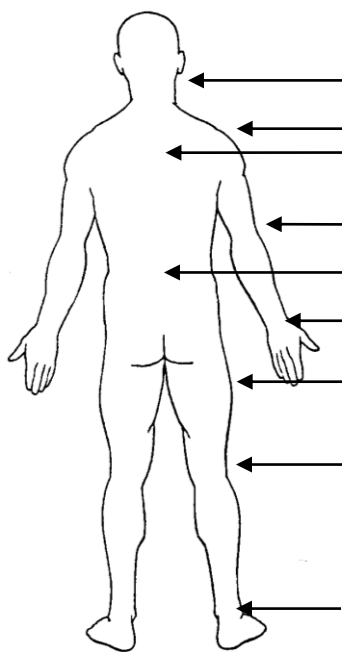
Vous utiliserez les 2 échelles ci-dessous pour répondre aux questions concernant chaque partie du corps désignée dans le tableau.

Quelle est la fréquence de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Toujours absente	Très souvent absente	Souvent absente	Parfois présente, parfois absente	Souvent présente	Très souvent présente	Toujours présente
1	2	3	4	5	6	7

Quelle est l'intensité de votre douleur au cours des 6 derniers mois?

Totalement supportable	Très facilement supportable	Facilement supportable	Moyennement supportable	Difficilement supportable	Très difficilement supportable	Totalement insupportable
1	2	3	4	5	6	7

	Parties du corps Nuque Epaule Haut du dos Coude Bas du dos Poignet / Main Hanche / Cuisse Genou Cheville / Pied	Fréquence de votre douleur ? (6 derniers mois)	Intensité de votre douleur ? (6 derniers mois)
		_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

**MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !**

## Annexe 7. Autorisation du CCTIRS pour la mise en œuvre de cette recherche



Liberté - Égalité - Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Direction générale  
pour la recherche et l'innovation

Paris, le 17 février 2011

Comité consultatif sur le traitement de  
l'information en matière de recherche  
dans le domaine de la santé (CCTIRS)

Référence chrono: DGRI CCTIRS MG/CP\*2011.109

Recommandé avec AR

Numéro de dossier à rappeler dans toute  
correspondance : 11.061

Téléphone : 01 55 55 87 82

Fax : 01 55 55 88 50

Mél. : michele.guillemot@recherche.gouv.fr

Monsieur,

Conformément aux dispositions de la loi n° 94-548 du 1er juillet 1994, vous avez adressé au Comité consultatif sur le traitement de l'information en matière de recherche dans le domaine de la santé, un projet de traitement automatisé de données nominatives relatif à une étude intitulée : «Etude des ressources psychosociales protectrices pour la santé physique et psychologique des agriculteurs».

Après examen de votre dossier, le Comité consultatif a émis l'avis ci-joint.

Le Comité appelle par ailleurs votre attention sur le fait que toute modification ultérieure du projet que vous lui avez soumis doit être portée à sa connaissance.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Le Président du Comité consultatif  
Docteur Mahmoud ZUREIK

Monsieur Jean-Baptiste LANFRANCHI  
Université Paul Verlaine de Metz  
UFR Sciences Humaines et Arts  
Ile du Saulcy - BP 30309  
57006 METZ Cedex 1

Copie à : Monsieur Luc JOHANN  
Université Paul Verlaine de Metz (UPVM)  
Ile du Saulcy - BP 80794  
57012 METZ Cedex 1

1, rue Descartes – 75231 Paris Cedex 05  
<http://www.recherche.gouv.fr>



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

DIRECTION GÉNÉRALE POUR LA RECHERCHE  
ET L'INNOVATION

Comité consultatif sur le traitement de l'information  
en matière de recherche dans le domaine de la santé

Dossier n° 11.061

Intitulé de la demande : **Etude des ressources psychosociales protectrices pour la santé physique et psychologique des agriculteurs.**

Responsable scientifique : **Jean-Baptiste LANFRANCHI**  
Université Paul Verlaine de Metz  
UFR Sciences Humaines et Arts  
Ile du Saulcy - BP 30309  
57006 METZ Cedex 1

Demandeur : **Luc JOHANN**  
**Université Paul Verlaine de Metz (UPVM)**  
Ile du Saulcy - BP 80794  
57012 METZ Cedex 1

Dossier reçu le : 23.12.10

Dossier examiné le : 10 février 2011

**Avis du Comité consultatif :**

**Avis favorable**

*Toutefois, la lettre d'information et le consentement doivent fournir le nom et l'adresse de l'institution qui est responsable du projet, et non pas seulement les coordonnées personnelles de la doctorante, qui peuvent changer au cours du temps.*

Fait à Paris, le 17 février 2011

Le Président du Comité consultatif  
Docteur Mahmoud ZUREIK

## Annexe 8. Autorisation de la CNIL pour la mise en œuvre de cette recherche



**CNIL**

Le Vice-Président délégué

**CRI**  
Université Paul Verlaine - METZ

Courrier reçu le 21/5/12



Monsieur Luc JOHANN  
PRESIDENT  
UNIVERSITE PAUL VERLAINE  
UPVM  
ILE DU SAULCY  
57012 - METZ CEDEX 1

Paris, le 14 MAI 2012

N/Réf. : EGY/EM/AR123663

Objet : NOTIFICATION D'AUTORISATION

**Décision DR-2012-211 autorisant l'UNIVERSITE PAUL VERLAINE-METZ à mettre en œuvre un traitement de données ayant pour finalité la réalisation d'une étude sur les ressources psychosociales protectrices pour la santé physique et psychologique des agriculteurs. (Demande d'autorisation n° 911187)**

Monsieur le Président,

Vous avez saisi notre Commission d'une demande d'autorisation relative à un traitement de données à caractère personnel ayant pour finalité :

**ETUDE SUR DES RESSOURCES PSYCHOSOCIALES PROTECTRICES POUR LA SANTE  
PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES AGRICULTEURS LORRAINS.**

Ce traitement relève de la procédure des articles 54 et suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée.

Les services de notre Commission ont étudié les conditions définies dans le dossier de formalités préalables déposé à l'appui de cette demande et notamment celles relatives à l'exercice effectif des droits des participants à l'étude.

Après avoir examiné les catégories de données traitées et les destinataires, je vous rappelle que conformément au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 55, la présentation des résultats du traitement de données ne peut, en aucun cas, permettre l'identification directe ou indirecte des personnes concernées.

En application des articles 15 et 69 de la loi précitée et de la délibération n° 2009-674 du 26 novembre 2009 portant délégation d'attributions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés à son président et à son vice-président délégué, j'autorise la mise en œuvre de ce traitement.

Je vous prie, Monsieur le Président, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Emmanuel de GIVRY  
Vice-président Délégué

Emmanuel de GIVRY

Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés  
rue Vivienne CS 30223 75083 PARIS Cedex 02 - Tél: 01 53 73 22 22 - Fax: 01 53 73 22 00 - www.cnil.fr  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Annexe 9. Méthode de validation par accords interjuges : questionnaire pour les juges afin de classer les items de la COR-E selon leur catégorie d'appartenance

**Vous trouverez à la page suivante une liste de 74 ressources. Il s'agit d'identifier à quelle catégorie correspond chaque ressource. Pour cela lisez les définitions des catégories ci-dessous, puis répartissez chacune des 74 ressources dans la catégorie qui lui correspond le mieux selon vous.**

- Ressources matérielles :

Cela inclut les ressources qui ont une présence physique, ainsi que les objets ayant une certaine valeur pour l'individu. Elles sont estimées à cause de leur aspect physique ou à cause de leur instrumentalité.

- Conditions sociales :

Ces ressources sont appréciées parce qu'elles signent un certain statut social et/ou un positionnement dans la hiérarchie sociale. Elles peuvent donc être acquises sous différentes formes et/ou transmises, héritées au sein d'un groupe.

- Ressources personnelles :

Elles incluent à la fois des compétences et des traits de personnalité. Elles sont de deux sortes : soit elles interviennent dans une meilleure résistance au stress, soit elles permettent l'acquisition, la protection d'autres ressources (matérielles, énergétiques, relatives aux conditions sociales). Enfin, elles peuvent être considérées comme des méta-ressources, notamment lorsqu'il s'agit de la capacité à gérer, optimiser l'usage d'autres ressources.

Les ressources personnelles peuvent être apprises ou innées, elles sont les produits du modelage, de l'éducation, des encouragements, de l'adaptation, *etc.*

- Ressources énergétiques :

Ce sont des ressources qui ne sont pas réellement estimées pour elles-mêmes, mais parce qu'elles fournissent les énergies pour acquérir des ressources appartenant aux autres catégories (ressources matérielles, relatives aux conditions sociales ou personnelles). Elles peuvent aussi avoir une valeur d'échange. Elles sont de 2 types : intrinsèques (énergie cognitive, tonus physique...) ou extrinsèques (temps disponible, argent, informations...).

**Vous trouverez ci-dessous une liste de 74 ressources. Classez toutes ces ressources en cochant la colonne qui correspond à la catégorie à laquelle la ressource se rattache. Attention, ne cochez qu'une seule catégorie par ressource. Si vous avez un doute, merci de cocher la catégorie qui vous semble la plus appropriée.**

		Ressource matérielle	Ressource « condition sociale »	Ressource personnelle	Ressource énergétique
1	Avoir un moyen de transport personnel (voiture, vélo ...)				
2	Sentiment de réussite				
3	Temps de sommeil				
4	Etre heureux en ménage / vie de couple satisfaisante				
5	Disposer de vêtements en quantité suffisante				
6	Sentiment d'avoir de la valeur pour autrui				
7	Stabilité familiale				
8	Avoir du temps libre				
9	Disposer de plus de vêtements que ce dont j'ai besoin				
10	Etre fier(e) de moi				
11	Se sentir proche d'un ou plusieurs membres de ma famille				
12	Avoir du temps pour travailler				
13	Sentiment d'accomplir mes buts				
14	Bonnes relations avec mes enfants				
15	Temps passé avec des êtres aimés				
16	Outils / instruments nécessaires à mon travail				
17	Espoir				
18	Santé de mes enfants				
19	Résistance, endurance face à l'adversité				
20	Posséder les appareils ménagers nécessaires au quotidien				
21	Sentiment que mes succès futurs dépendent de moi				
22	Avoir un quotidien stimulant				
23	Santé personnelle				
24	Avoir un logement qui convient à mes besoins				
25	Tendance à l'optimisme				
26	Statut professionnel / ancienneté professionnelle				
27	Nourriture en quantité et qualité suffisantes				
28	Avoir un logement plus grand que ce dont j'ai besoin				
29	Avoir le sens de l'humour				
30	Emploi stable				
31	Intimité avec mon (ma) conjoint(e) ou partenaire				
32	Disposer de meubles en quantité suffisante				
33	Sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie				
34	Avoir un rôle de leader				
35	Capacité à bien communiquer				
36	Pourvoir aux besoins essentiels de mes enfants				
37	Sentiment d'avoir une vie paisible				
38	Etre reconnu pour ce que je fais (actions, réalisations)				

		Ressource matérielle	Ressource « condition sociale »	Ressource personnelle	Ressource énergétique
39	Capacité à organiser mes activités				
40	Pouvoir offrir des extras à mes enfants				
41	Sens de l'engagement				
42	Se sentir proche ou intime avec au moins un(e) ami(e)				
43	Disposer d'argent pour des petits à-côtés, des extras				
44	Autodiscipline				
45	Etre compris par mes supérieurs ou employeurs				
46	Avoir des économies, de l'argent de côté pour les imprévus				
47	Avoir la motivation suffisante pour mener à bien mes				
48	Santé du conjoint(e) ou partenaire				
49	Bénéficier du soutien de mes collègues de travail				
50	Avoir des revenus suffisants				
51	Sentiment de savoir qui je suis				
52	Progrès dans mes études ou dans l'acquisition des compétences nécessaires à mon travail				
53	Disposer de suffisamment d'argent				
54	Sentiment d'être indépendant				
55	Avoir des relations de camaraderie, d'amitié				
56	Posséder des avantages financiers (propriétés, actions, ...)				
57	Sentiment de savoir où je vais dans ma vie				
58	Affection de la part des autres				
59	Stabilité financière				
60	Sentiment que ma vie a un sens, un but				
61	Avoir des sentiments positifs envers moi-même				
62	Personnes dont je peux apprendre				
63	Avoir de l'argent pour les moyens de transport				
64	Aide dans mon activité professionnelle				
65	Disposer d'assurance(s) médicale(s) adéquate(s)				
66	Implication dans la vie de ma communauté religieuse				
67	Sécurité financière pour ma retraite				
68	Aide dans les tâches ménagères				
69	Loyauté de mes ami(e)s				
70	Argent pour des projets d'évolution personnelle (reprise d'études, création d'une entreprise, ...)				
71	Aide pour m'occuper de mes enfants				
72	Implication dans des associations ou organisations avec des personnes ayant les mêmes centres d'intérêts				
73	Disposer d'une aide financière si besoin				
74	Santé de ma famille, de mes ami(e)s proches				

Annexe 10. Présentation de l'approche  
*Partial Least Square Path Modeling*  
(PLS-PM)

# Présentation de l'approche *Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM)*

---

## Introduction

L'approche PLS (*Partial Least Square*) (Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005) est une méthode statistique appartenant à la famille des méthodes d'analyse par modélisation d'équations structurelles (SEM ou *Structural Equation Modeling*), qui permettent d'étudier des relations de causalité complexes existantes entre des variables latentes (non observables), variables qui sont définies et mesurées par des variables observées (dites variables manifestes) (XLSTAT, 2017).

Cette méthode PLS a été développée et opérationnalisée par Herman et Svantes Wold essentiellement dans les années 1980, elle est alors appelée modélisation douce (*soft modeling*), supposant peu d'hypothèses quant à la distribution des données et ne nécessitant qu'un échantillon réduit, par opposition aux méthodes dites de modélisation dures (*hard modeling*) qui supposent la multinormalité des données et un grand nombre d'observations recueillies (Tenenhaus, 1999 ; Tenenhaus et al., 2005), comme LISREL pour la technique plus connue (*Linear Structural RELationships*). Ces deux approches se basent donc sur deux procédés distincts : une méthode basée sur l'analyse de la variance pour PLS alors que LISREL trouve ses fondements dans l'analyse des covariances.

## Présentation de la méthode PLS

De façon plus détaillée, cette méthode repose sur les moindres carré partiels, et sert à analyser les liens de prédiction entre des variables latentes exogènes et endogènes, au sein d'un système de variables construit *a priori* par l'investigateur, en réalisant une modélisation des données grâce à une suite de régression simples et multiples, au sein d'un algorithme itératif (algorithme PLS) (Costantini-Tramoni, Lanfranchi, & Lancelot, 2010).

Dans ce cadre, à l'intérieur d'un modèle, une **Variable Latente** (VL) correspond à une variable inobservable, à un construit qui ne peut être directement mesuré. Puisqu'elle est inconnue, la VL est donc estimée, décrite indirectement à travers un ensemble (ou un bloc) de données observables nommées **Variables Manifestes** (VM) ou indicateurs, qui

sont des données directement recueillies empiriquement (Jakobowicz, 2007). Cette méthode repose sur la maximisation de la variance expliquée de chaque bloc de VM par les VL auxquelles ils sont reliés, et ce en prenant en considération les relations entre les VL du modèle.

Un modèle d'équations structurales comprend une analyse de ses sous-parties, à savoir le **modèle de mesure** (ou *outer model*) qui examine la relation entre chaque VL et les VM de son bloc, et le **modèle structural** (ou *inner model*) qui s'intéresse aux relations entre toutes les VL (une illustration synthétique est fournie par la figure 26).

Pour ce qui concerne le modèle de mesure, nous retrouvons généralement deux types de relations existantes entre une VL et la (ou les) VM qui la composent :

- ❖ Une relation de **type réflectif** : chaque VM est reliée à sa VL par une régression simple (technique de l'Analyse en Composantes Principales - ACP). Chaque VM représente l'influence de sa VL, elle est reflet de sa VL. En ce sens, les différentes VM doivent mesurer un même concept sous-jacent (Fernandes, 2012). Le sens de la causalité devrait aller du construit vers ses indicateurs, la VL est identifiée comme « la cause commune partagée par tous les indicateurs » et de ce fait les VM devraient être corrélées positivement et significativement (Lacroux, 2011, p. 47). Ainsi un changement qui intervient au niveau d'un indicateur opérera une modification chez les autres. Par ailleurs, l'unidimensionnalité dans le bloc de VM est requise puisque chacun doit participer à mesurer un seul et même concept (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010). L'illustration d'une relation réflective se traduit selon la convention schématique suivante (cf figure 24) :

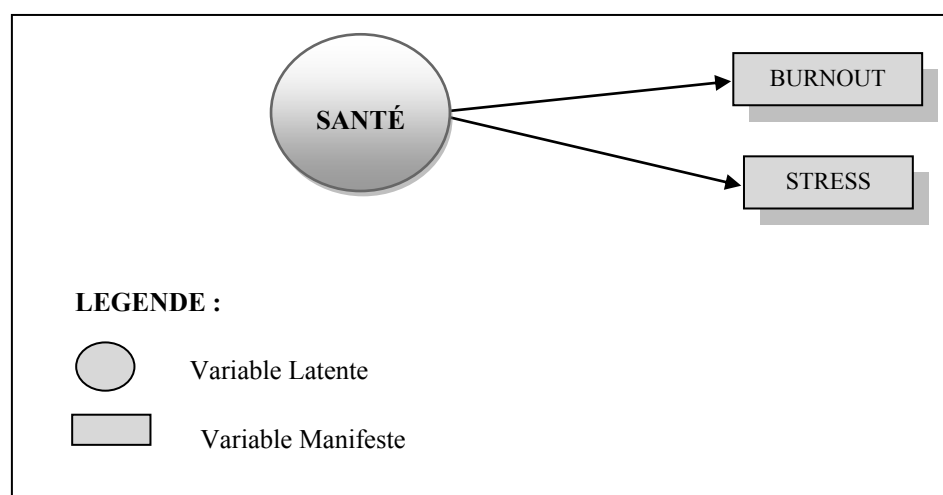


Figure 24. Schéma d'une relation réflective entre une Variable Latente et ses Variables Manifestes



- ❖ Une relation de **type formatif** : la VL est construite à partir de l'ensemble de ses VM par régression multiple. Le sens de la relation est alors inversé par rapport au schéma réflectif. La VL est le produit de l'agrégation de ses indicateurs. Ainsi elle représente une combinaison linéaire des VM qui ne sont pas nécessairement corrélées entre elles. Il n'y a pas de condition d'unidimensionnalité contrairement au mode réflectif. Conceptuellement, ces indicateurs ne partagent pas forcément de thématique commune. Un changement intervenant au sein des VM entraînera nécessairement un changement du construit, par contre un changement chez l'une d'elles peut n'avoir aucune conséquence sur les autres VM (Fernandes, 2012). Un mode formatif est conventionnellement représenté de cette façon (cf figure 25) :

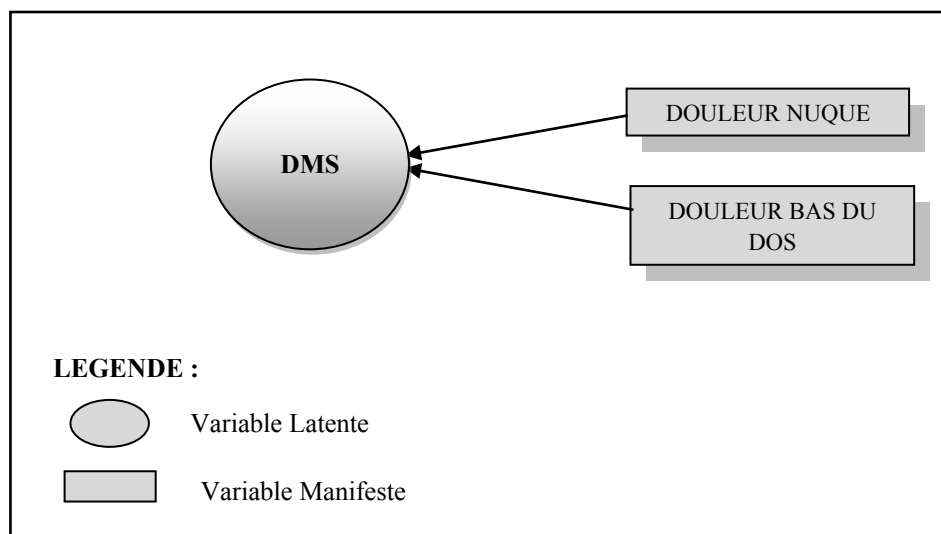


Figure 25. Schéma d'une relation formative entre une Variable Latente et ses Variables Manifestes

Par soucis de clarification synthétique, avec la figure 26 nous fournissons une représentation d'un modèle PLS qui illustre les différentes variables et modèles (modèle de mesure et modèle structural) :

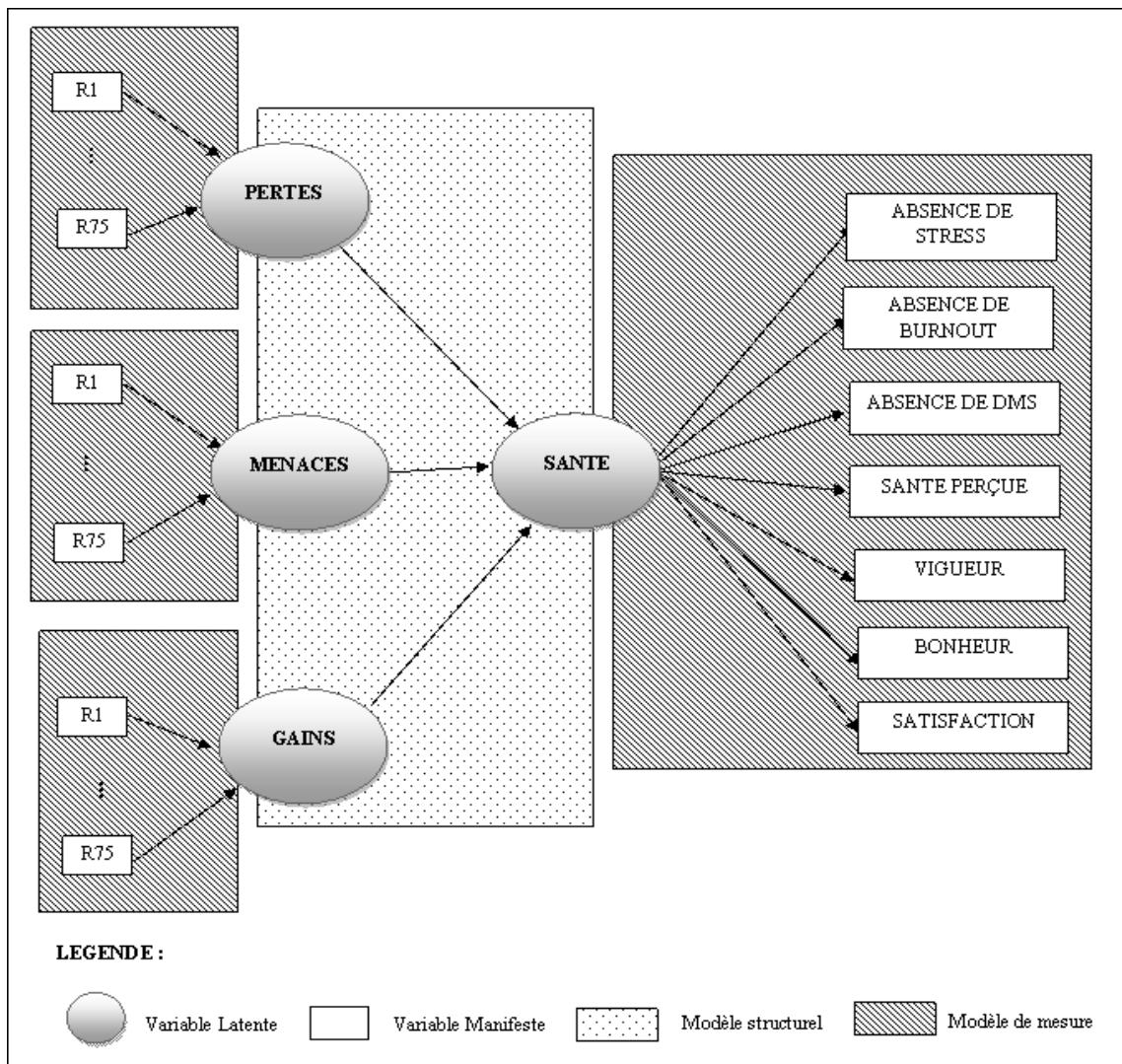


Figure 26. Représentation synthétique du modèle de mesure et du modèle structurel

## Avantages de la méthode PLS

La modélisation PLS se trouve être une méthode réputée plus simple et plus souple par rapport aux techniques dites de modélisations dures, voici la liste de ces principaux avantages (Tenenhaus, 1998) :

- ❖ Elle met en œuvre des modèles complexes composés d'un grand nombre de variables, que ce soit en termes d'indicateurs ou de VL ;
- ❖ Elle permet une utilisation dans une approche prédictive et exploratoire de la relation théorique entre les variables et non selon une visée confirmatoire ;

- ❖ Elle peut être utilisée dans des conditions qui ne font appel qu'à un petit échantillon ;
- ❖ Elle n'exige pas la multinormalité des distributions des variables observées ;
- ❖ Elle fournit des scores pour chaque VL, il est donc possible d'utiliser les scores factoriels de chaque sujet pour toutes les VL ;
- ❖ Elle peut fonctionner avec différents types de variables (nominales dichotomiques, ordinales ou continues) ;
- ❖ Elle peut être utilisée pour traiter des variables de type formatif et réflexif ;
- ❖ Elle reste robuste même en présence d'un certain nombre de données manquantes.

## Évaluation des qualités d'un modèle PLS

### Le modèle de mesure

#### Étude des variables latentes réflexives

Pour vérifier la validité d'un modèle de mesure réflexif, il est nécessaire d'étudier l'homogénéité et l'unidimensionnalité du construit mesuré par la VL, ce qui se traduit par l'analyse des critères suivants :

- ❖ La fiabilité de la cohérence interne d'une VL : elle permet de vérifier que les indicateurs sont unidimensionnels et évaluent bien une notion commune. Elle est évaluée grâce à l'alpha de Cronbach et à la fiabilité composite, représentée par le Rho de Dillon-Goldstein. Celui-ci est d'ailleurs considéré comme un meilleur indicateur par rapport à l'alpha de Cronbach (Chin, 1998, cité par Vinzi et al., 2010). Ces deux indicateurs varient entre 0 et 1, et une fiabilité satisfaisante se traduit par des valeurs comprise entre 0,70 et 0,95, bien que dans une recherche exploratoire des valeurs entre 0,60 et 0,70 puissent être acceptables (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014 ; Sarstedt, Ringle, Smith, Reams, & Hair, 2014) ;
- ❖ L'unidimensionnalité du bloc de VM : parmi les valeurs propres de l'analyse en composantes principales, la première valeur doit être supérieure à 1, alors que les suivantes doivent être inférieures à ce seuil, ou au moins très inférieures au score de la première valeur ;

- ❖ La validité convergente<sup>90</sup> est appréciée par :
  - les saturations ou corrélations (*loading*) des VM avec leur VL doivent être supérieures ou égales à 0,708, montrant par là que la VL explique plus de 50% de la variance des VM (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009 ; Sarstedt et al., 2014) ;
  - ou par l'AVE (*Average Variance Extracted*), soit la variance moyenne expliquée par chaque VL, qui est l'équivalent de la communalité. Suivant la même logique que précédemment, sa valeur doit être supérieure ou égale à 0,50 pour indiquer qu'en moyenne un construit explique plus de 50% de la variance de ses indicateurs (Hair et al., 2014).

### Étude des variables latentes formatives

La vérification de la validité d'un modèle de mesure formatif est une approche particulière, qui ne relève pas d'un consensus chez les chercheurs pour le moment (Lacroux, 2011). Elle dépend véritablement des hypothèses et de la vision du chercheur quant aux variables qui composent une VL formative (Hair et al., 2014 ; Lacroux, 2011). Il est parfois recommandé de s'intéresser à la multicollinéarité des données afin de vérifier que les VM ne soient pas trop corrélées entre elles. Pour cela, il est possible de s'appuyer sur l'indice VIF (*Variance Inflation Factor*), qui indique quelle part de variance d'une variable est expliquée par les autres variables (Lacroux, 2011). Si la valeur du VIF est supérieure ou égale à 5, il est alors considéré un niveau élevé de multicollinéarité entre les variables (Hair et al., 2014). Parfois, les chercheurs vont plus loin en analysant les contributions de chaque VM à leur VL ainsi que leur significativité, et en retirant les variables qui ne sont pas suffisamment contributives ou significatives. Mais ce n'est toutefois pas une règle absolue. La composition du modèle relève de l'implication du chercheur dans la définition qu'il fait de ses VL et de ses indicateurs, cela relève de sa responsabilité. Ce type de variable formative ne répond pas aux règles statistiques habituelles.

---

<sup>90</sup> La validité convergente ici se réfère aux corrélations entre les indicateurs qui sont supposés mesurer un même concept. La notion diffère quelque peu de la validité convergente évoquée en psychométrie qui consiste à obtenir des corrélations entre des mesures d'un concept recueilli par des méthodes différentes.

## Le modèle structurel

L'évaluation du modèle structurel passe par la vérification de la qualité de prédiction des variables latentes, ces estimations sont réalisées à l'aide :

- ❖ La taille d'effet ( $f^2$ ) permet d'évaluer la contribution d'une VL exogène au  $R^2$  d'une VL endogène. L'importance de l'effet est appréciée à travers les différentes valeurs seuils (Cohen (1992) suivantes :  $f^2 = 0,02$  pour un effet faible ( $R^2 = 0,02$ ),  $f^2 = 0,15$  pour un effet moyen ( $R^2 = 0,13$ ) et  $f^2 = 0,35$  pour un effet fort/important ( $R^2 = 0,26$ ).
- ❖ Du  $Q^2$  de Stone-Geisser qui, lorsqu'il est supérieur à 0, indique une certaine validité prédictive du modèle. Sa qualité est appréciée à travers différents seuils : son pouvoir de prédiction est considéré comme faible à partir de  $Q^2 = 0,02$ , moyen à partir de  $Q^2 = 0,15$ , et important à partir de  $Q^2 = 0,35$  (Hair et al., 2014). Ce coefficient estime la qualité de chaque équation structurelle, « il s'agit d'un test de  $R^2$  en validation croisée entre les VM d'une VL endogène et toutes les VM associées aux VL expliquant la VL endogène, en utilisant le modèle structurel estimé » (Fernandes, 2012, p. 109 ; Tenenhaus et al., 2005, p. 174). Plus précisément encore, cela consiste à voir dans quelle mesure le modèle est capable de reconstruire efficacement des valeurs manquantes créées de toute pièce dans les VM des VL endogènes. En cela, on teste bien la réelle capacité prédictive du modèle proposé.
- ❖ Des coefficients structurels ou coefficients de régression ( $\beta$ ) qui permettent d'évaluer la relation entre les VL au sein du modèle structurel. Ils correspondent aux coefficients bêtas standardisés dans une régression, et plus ils sont proches de 1 et plus la relation est importante entre les variables. Ils doivent également être significatifs.

## Les tests d'inférence dans l'approche PLS

Dans l'approche PLS, la significativité est appréhendée par les valeurs du T de Student, qui sont obtenues via une méthode non paramétrique de ré-échantillonnage (*bootstrap ou bootstrapping*), car il n'y a pas d'hypothèses sur la distribution des données, on ne peut pas supposer que les données suivent une courbe gaussienne.

Le bootstrapping est une méthode qui consiste à générer aléatoirement de nouveaux et importants sous-échantillons en utilisant les données de l'échantillon original. Chaque sous-échantillon est créé en supprimant des observations dans l'échantillon original et en

les remplaçant par des nouvelles valeurs aléatoires, mais en gardant toujours le même nombre d'observations originales. (Hair et al., 2014) recommande de se baser sur un nombre de 5000 rééchantillonnages pour obtenir une estimation fiable du modèle. 5000 modèles structuraux sont ainsi créés et estimés. L'estimation des coefficients structurels pour chacun des modèles forme une distribution « rééchantillonnée » qui est similaire à la distribution de l'échantillon original. En se basant sur cette distribution, il est possible de déterminer l'erreur standard et l'écart-type de ces coefficients estimés. Ainsi la distribution rééchantillonnée est considérée comme une approximation du coefficient estimé de la distribution dans la population, et ces écart-types peuvent être utilisés pour déterminer les paramètres de l'erreur standard dans la population. Il est alors possible de calculer un T de Student pour tester la significativité de chaque coefficient de l'échantillon original. Ceux-ci sont significatifs lorsque  $t(0,05 ; 4999) = 1,96$ ,  $t(0,01 ; 4999) = 2,58$  ;  $t(0,001 ; 4999) = 3,29$ . Le degré de liberté est ici égal aux nombre d'échantillons générés moins 1 (n-1) soit 4999 dans le cas de 5000 sous-échantillons (Hair et al., 2014).

---

#### Références bibliographiques :

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Costantini-Tramoni, M.-L., Lanfranchi, J.-B., & Lancelot, A. (2010). Élaboration d'un questionnaire d'investigation des mécanismes de défense chez les soignants (QIMDS). *Bulletin de psychologie*, 5(509), 335-349. doi :10.3917/bupsy.509.0335
- Fernandes, V. (2012). En quoi l'approche PLS est-elle une méthode a (re)-découvrir pour les chercheurs en management ? *M@n@gement*, 15(1), 102. doi :10.3917/mana.151.0102
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles : SAGE Publications Inc.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. Dans R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Éd.), *New Challenges to International Marketing*, 20 (pp. 277-319). Bingley, UK : Emerald Group Publishing Limited. doi :10.1108/S1474-7979(2009)0000020014
- Jakobowicz, E. (2007). *Contributions aux modèles d'équations structurelles à variables latentes* (Thèse de doctorat. Conservatoire national des arts et métiers-CNAM, Paris, France). Repéré à <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00207990/>
- Lacroux, A. (2011). Les avantages et les limites de la méthode « Partial Least Square » (PLS) : une illustration empirique dans le domaine de la GRH. *Revue de gestion des ressources humaines*, 80, 45-64. doi :10.3917/grhu.080.0045

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr., J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115. doi :10.1016/j.jfbs.2014.01.002
- Tenenhaus, M. (1998). *La régression PLS :Théorie et pratique*. Paris, France : Editions Technip.
- Tenenhaus, M. (1999). L'approche PLS. *Revue de statistique appliquée*, 47(2), 5-40.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205. doi :10.1016/j.csda.2004.03.005
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement. In V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Éd.), *Handbook of Partial Least Squares. Concepts, Methods and Applications*. (pp. 47-82). Berlin, Allemagne : Springer. doi :10.1007/978-3-540-32827-8\_3
- XLSTAT. (2017, 3 mars). Créer et exécuter un modèle PLS-PM simple. Repéré à <https://help.xlstat.com/customer/fr/portal/articles/2062300>

## **Résistance du monde agricole : aspects psychosociaux du bien-être et du mal-être**

Les agriculteurs font partie d'une catégorie socioprofessionnelle qui exprime une certaine forme de malaise due à une multitude de pressions et de mutations de leur métier. Notre approche est focalisée sur les différences interindividuelles contribuant à l'adaptation et à la résistance dans un contexte particulièrement menaçant ou bien favorisant l'aggravation d'un état de souffrance psychologique.

Dans ce but, nous nous centrons sur le concept de ressources, et notamment sur le modèle de Conservation des ressources (Hobfoll, 1989), afin de comprendre quelles sont les ressources matérielles, énergétiques, personnelles et en termes de conditions sociales dont les gains sont les plus protecteurs et les pertes les plus délétères pour la santé des agriculteurs.

Pour éprouver nos hypothèses, cette recherche repose sur une méthode de recueil quantitative et longitudinale en deux temps de mesure auprès d'une cohorte d'agriculteurs lorrains. Ainsi, la santé est évaluée en termes de bien-être (bonheur, vigueur, satisfaction de vie, santé perçue) et de mal-être (stress, épuisement professionnel, douleurs musculosquelettiques).

Nos résultats, obtenus à l'aide de modèles structuraux (approche *Partial Least Square Path Modeling*), nous confirment la prépondérance des effets délétères des pertes de ressources sur la santé à T1. À l'inverse, et dans une plus faible mesure, les gains de ressources la protègent. Par ailleurs, le changement dans la santé à T2 est prédit uniquement par l'érosion des ressources. Nos résultats soulignent la nécessité de prévenir les pertes de ressources psychologiques et de conditions sociales, puis énergétiques pour préserver la santé des agriculteurs.

Mots clés : agriculteurs, ressources, santé psychologique, stress, épuisement professionnel, bien-être.

---

## **Stamina of the agricultural world: psychosocial aspects of well-being and ill-being**

Farmers are part of a socio-professional category that expresses some form of unease due to multiple pressures and changes in their profession. Our approach focuses on interindividual differences contributing to adaptation and resistance, in a particularly threatening context, or favoring the worsening of a state of psychological suffering.

To this end, we focus on the concept of resources and in particular on the Conservation of Resources theory (Hobfoll, 1989). This theory allows us to understand which are the material, energy, personal characteristics and conditions resources and among them, which gains are the most protective and which losses are the most destructive of the farmers' health.

To test our hypotheses, this research is based on a two-stage quantitative and longitudinal measurement method for a cohort of Lorraine (France northeastern region) farmers. Thus, health is assessed in terms of well-being (happiness, vigor, life satisfaction, perceived health) and ill-being (stress, burnout, musculoskeletal pain).

Our results obtained by using structural models (Partial Least Square Path Modeling) confirm the preponderance of the deleterious effects of resources' losses on health at T1, conversely, and to a lesser extent, that the resources' gains protect it. On the other hand, the change in health at T2 is predicted only by resource erosion. Our results underline the need to prevent the loss of personal and conditions resources and then energy to preserve farmers' health.

Keywords: farmers, resources, psychological health, stress, burnout, well-being