



HAL
open science

Stresseurs au travail, intention de quitter précocement la profession et effets médiateurs de l'épuisement émotionnel : le cas de l'agriculteur

Valérie Barraud-Didier, Anne-Laure Gatignon-Turnau, Loïc Mazenc

► To cite this version:

Valérie Barraud-Didier, Anne-Laure Gatignon-Turnau, Loïc Mazenc. Stresseurs au travail, intention de quitter précocement la profession et effets médiateurs de l'épuisement émotionnel : le cas de l'agriculteur. 15ièmes Journées de Recherche en Sciences Sociales (SFER-INRAE-CIRAD), Dec 2021, Toulouse, France. hal-03548847

HAL Id: hal-03548847

<https://hal.inrae.fr/hal-03548847>

Submitted on 31 Jan 2022

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.

Stresseurs au travail, intention de quitter précocement la profession et effets médiateurs de l'épuisement émotionnel : le cas de l'agriculteur

Valérie Barraud-Didier¹, Anne-Laure Gatignon-Turnau², Loïc Mazenc³

(1) et (3) Toulouse INP-ENSAT, INRAE, UMR AGIR

(2) Université Toulouse Paul Sabatier, LGCO

Résumé : Cette recherche explore la relation entre trois stresseurs au travail, l'épuisement émotionnel de l'agriculteur et son intention de quitter précocement sa profession. En s'appuyant sur le modèle exigences-ressources, nous postulons tout d'abord une relation directe entre les stresseurs et l'intention de quitter précocement la profession puis une relation indirecte, via l'épuisement émotionnel. A partir d'un échantillon de 144 arboriculteurs français, les résultats montrent que l'insécurité professionnelle et l'obligation morale de rester dans l'exploitation sont liées directement à l'intention de quitter précocement la profession et également de façon indirecte, via l'épuisement émotionnel. La charge de travail est quant à elle liée à cette intention par l'intermédiaire de l'épuisement émotionnel.

Mots-clés : agriculteurs, stresseurs au travail, épuisement émotionnel, intention de quitter précocement la profession

Abstract : This research explores the relationship between three work stressors, the farmer's emotional exhaustion and his intention to leave the profession early. Drawing on the demand-resources model, we postulate a direct relationship between these three stressors and the intention to leave the profession early, as well as an indirect relationship, via emotional exhaustion. Based on a sample of 144 French arborists, the results show that job insecurity and moral obligation to remain on the farm are first directly related to the intention to leave the profession early, and second, indirectly, via emotional exhaustion. Moreover, the workload is also linked to the intention via emotional exhaustion.

Keywords : farmers, work stressors, emotional exhaustion, intention to leave the profession early

INTRODUCTION

Le métier d'agriculteur est une profession stressante, caractérisée par de nombreux stresseurs au travail (Truchot et Andela, 2018 ; Kallioniemi et al., 2018). De longues heures de travail, l'isolement, l'insécurité financière, les aléas climatiques, l'incertitude des marchés se traduisent pour l'agriculteur par des exigences au travail élevées. Lorsque celles-ci deviennent insurmontables, elles conduisent à de l'épuisement professionnel et un risque accru d'idées et de comportements suicidaires (Demerouti et al., 2001 ; Schaufeli et Bakker, 2004 ; Milner et al., 2018). Or, la profession d'agriculteur est particulièrement touchée par cette détresse psychologique (Kallioniemi et al., 2016 ; Jones-Bitton et al., 2019 ; Deffontaines, 2014) et par un nombre croissant de suicides (Fraser et al., 2005 ; Reed et Claunch, 2020).

Parallèlement aux souffrances au travail supportées par les agriculteurs, l'agriculture connaît depuis plusieurs décennies d'importants changements, notamment structurels. Les agriculteurs sont de moins en moins nombreux et la profession est vieillissante ; près d'un tiers a plus de 55 ans, selon le dernier recensement agricole de 2016. D'après la Mutualité Sociale Agricole, d'ici 10 ans, la moitié d'entre eux partira à la retraite. De plus, contrairement à la représentation courante d'une stabilité de la profession d'agriculteur, des sorties en cours d'activité

s'effectuent à tout âge (Allaire et Maigné, 2017). Selon le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2019), on assiste à une hausse des sorties précoces du métier c'est-à-dire des agriculteurs qui quittent l'agriculture avant 55 ans ; en 2015, 8500 d'entre eux ont quitté ce métier avant 55 ans, soit 40% des sorties totales alors qu'ils étaient environ 30% dans les années 1995 à 2000.

L'objectif du papier est d'étudier l'influence de trois stressseurs au travail, la charge de travail élevée, l'obligation morale de rester dans l'exploitation afin de la préserver dans le patrimoine familial et l'insécurité professionnelle sur l'intention de quitter précocement le métier d'agriculteur. Nous supposons que ces trois facteurs au travail affectent non seulement directement l'intention de l'agriculteur de quitter précocement la profession mais aussi indirectement, via l'épuisement émotionnel. Cette relation indirecte est supportée par le modèle théorique exigences-ressources, modèle JD-R, dans lequel les exigences initient un processus de détérioration de la santé (Demerouti et al., 2001). Les exigences au travail se définissent comme des stressseurs psychologiques présents dans l'environnement de travail (Karasek, 1979) et qui nécessitent des efforts de la part des individus (Konze et al., 2017 ; Ariza Montes et al., 2018 ; Bakker et Demerouti, 2007).

Ainsi, en explorant la relation entre les stressseurs et l'intention de l'agriculteur de quitter précocement la profession, nous contribuons principalement à enrichir la littérature sur les stressseurs au travail dans le contexte agricole. A ce jour, des études identifient les stressseurs au travail en agriculture (Kearney et al., 2014 ; Truchot et Andela, 2018 ; Olowogbon et al., 2019), d'autres les comparent à des stressseurs d'autres professions (Wallis et Dollard, 2008 ; Saarni et al., 2008), d'autres encore se focalisent sur les conséquences des stressseurs sur la santé mentale des agriculteurs (Kallioniemi et al., 2016 ; Jones-Bitton et al., 2019 ; Lunner Kolstrup et al., 2013). Aucune étude empirique ne teste la relation entre des stressseurs et l'intention de quitter précocement la profession d'agriculteur. Nous enrichissons également la littérature sur ces intentions de sortie. Les travaux qui se focalisent sur la sortie de l'agriculteur s'intéressent à la sortie de l'agriculteur proche de la retraite, et non à sa sortie précoce. De plus, ils étudient le processus de transmission de l'exploitation agricole (Lobley et al., 2010 ; Chiswell, 2018) et non les stressseurs au travail.

Pour répondre à notre objectif, nous présentons tout d'abord le cadre conceptuel et les hypothèses de la recherche puis la méthodologie utilisée pour les valider. Enfin, nous exposons les résultats et les discutons.

1. CADRE CONCEPTUEL ET HYPOTHESES

1.1. Intention de quitter précocement la profession d'agriculteur

L'intention de quitter correspond à la probabilité estimée par l'individu lui-même de quitter son entreprise ou sa profession dans un avenir proche (Halawi, 2014 ; Bigliardi et al., 2005). L'intention de quitter, une entreprise ou une profession, est considérée comme le principal déterminant de retrait réel de l'individu (Griffeth et al., 2000). Cette relation directe et immédiate entre l'intention de quitter et le retrait réel est sous-tendue par la théorie du comportement planifié de Ajzen et Fishbein (1977) dans laquelle les intentions à l'égard d'un comportement sont considérées comme la cause directe du comportement.

Sur la base de la définition de l'intention de quitter et de l'âge de sortie précoce en agriculture (Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2019), nous définissons l'intention de quitter précocement la profession d'agriculteur comme la probabilité estimée par l'agriculteur, de moins de 55 ans, de quitter sa profession dans un avenir proche.

1.2. Modèle exigences-ressources, modèle JD-R

Le modèle « exigences-ressources au travail », devenue théorie (Bakker et Demerouti, 2017), et plus communément nommé modèle JD-R (Bakker et Demerouti, 2007), est un cadre théorique qui permet de comprendre comment des facteurs liés au travail interagissent pour prédire le bien-être au travail (épuiement professionnel et engagement au travail) et les résultats qui en découlent, tels les comportements de retrait (Bakker et Demerouti, 2007 ; Bakker et al., 2003).

Selon ce modèle, chaque profession est caractérisée par des facteurs au travail, ou conditions de travail, qui lui sont propres. Ces facteurs sont classés en deux groupes : ceux qui constituent des exigences et ceux qui constituent des ressources. Les exigences liées au travail sont des facteurs qui nécessitent des efforts, physiques, émotionnels ou cognitifs, continus et qui sont par voie de conséquence associés à des coûts (Demerouti et al., 2001). Les ressources sont quant à elles des facteurs physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels qui permettent de réduire les exigences (Demerouti et al., 2001).

Deux processus sont au cœur du modèle JD-R. Les ressources initient un processus motivationnel ; elles agissent à la fois sur la motivation extrinsèque car elles sont déterminantes dans l'atteinte des objectifs (Schaufeli et Bakker, 2004) et sur la motivation intrinsèque dans la mesure où elles satisfont les besoins psychologiques d'autonomie, d'appartenance ou de compétence (Deci et Ryan, 1985). Les exigences, quant à elles, sont des précurseurs du processus de détérioration de la santé. Ce processus apparaît lorsque les exigences sont élevées et les ressources limitées.

1.3. Surcharge de travail, insécurité professionnelle, obligation morale de rester, des stressseurs (exigences) en agriculture

Les stressseurs sont des facteurs de l'environnement de travail générant des tensions (Sonnetag et Fritz, 2015 ; Webster et al., 2010). La profession d'agriculteur fait face à de nombreux stressseurs au travail entraînant des exigences élevées (Lunner Kolstrup et al., 2013). Les recherches sur les stressseurs en agriculture en identifient plusieurs catégories : les stressseurs sociaux (exemple : les pressions sociétales), climatiques (exemple : les aléas climatiques), économiques (exemple : les prix faibles des produits agricoles), géographiques (exemple : l'éloignement des prestataires de services), les stressseurs liés au travail lui-même ou à la tâche (exemple : les longues heures de travail) ou encore ceux liés à la famille (exemple : le conflit travail/famille) (Jahangiri et al., 2020 ; Kearney et al., 2014 ; Truchot et Andela, 2018 ; Rudolphi et al., 2020). Nous retenons dans cette recherche trois stressseurs (exigences) : l'insécurité professionnelle, la charge de travail et l'obligation morale de rester dans l'exploitation afin de la préserver dans le patrimoine familial.

L'insécurité professionnelle est un phénomène subjectif basé sur les perceptions et interprétations des individus de l'environnement de travail (De Witte, 2005 ; Greenhalgh et Rosenblatt, 1984). Elle est définie par Sverke et Hellgren (2002) comme une inquiétude globale ressentie par l'individu liée au maintien de son emploi dans le futur. Cette définition concerne un salarié et provient de l'incertitude liée à l'avenir de sa relation d'emploi (Van Vuuren et Klandermans, 1990). Pour un agriculteur, l'insécurité professionnelle ressentie provient de l'incertitude liée à l'avenir du secteur agricole et à l'avenir du métier (Truchot et Andela, 2018 ; Kallioniemi et al., 2016). Cette incertitude trouve son origine dans de nombreux facteurs tels notamment, la mondialisation, les nouvelles politiques agricoles et leur instabilité, la concurrence des pays à faibles couts, la variabilité des prix des marchés agricoles ou encore les règlementations françaises complexes et changeantes. Comme l'incertitude est le reflet de l'ignorance ou de l'incapacité des individus à prévoir, avec une certaine précision, les

changements et les évènements à venir et leurs conséquences sur l'organisation (Milliken, 1987), elle génère chez l'agriculteur de l'insécurité professionnelle (Peel et al., 2016 ; Gorgievski et al., 2010). Ainsi, sur la base de la définition de Sverke et Hellgren (2002), l'insécurité professionnelle perçue par un agriculteur fait référence à ses inquiétudes en lien avec la continuité de son métier dans le futur.

La charge de travail correspond à la quantité de travail que la personne doit accomplir dans un laps de temps donné (Qureshi et al., 2013 ; Nixon et al., 2011). Les agriculteurs font face à une charge de travail élevée. Ils ont en effet une durée de travail hebdomadaire plus élevée que l'ensemble des personnes en emploi. Les chiffres de l'INSEE (données 2019) indiquent qu'ils travaillent 55 heures par semaine en moyenne contre 37 heures dans les autres secteurs. Une charge de travail élevée renvoie à des exigences quantitatives au travail, c'est-à-dire une quantité et un rythme de travail élevés de tâches à accomplir (Spector et Jex, 1998).

L'obligation morale que s'impose l'agriculteur de rester dans l'exploitation agricole trouve son origine dans la sphère familiale. En effet, très souvent, l'exploitation se transmet de génération en génération (Fitz-Koch et al., 2018 ; Cheshire et al., 2013). Elle représente un bien que l'agriculteur a reçu de ses parents et qu'il se doit de transmettre à la génération suivante. Il éprouve de ce fait un sentiment de responsabilité vis-à-vis des générations passées comme des générations futures. Abandonner l'exploitation familiale serait considéré comme un échec personnel et comme une honte pour la famille (Droz, 2017). Ainsi l'obligation morale de rester dans l'exploitation est une exigence au travail qui pèse sur l'agriculteur.

Même si aucune étude ne s'est focalisée sur la relation entre les stressseurs au travail et les intentions de quitter précocement la profession, certaines s'intéressent tout de même au lien entre des stressseurs (exigences) et l'intention de comportements de retrait d'un individu (voir par exemple la méta-analyse de Park et Min, 2020). La littérature relève un lien positif entre la charge de travail et les intentions de retrait (Suarthana et Riana, 2016 ; Qureshi et al., 2013 ; Holland et al., 2019). Ainsi, un individu avec une charge de travail élevée aura tendance à adopter des comportements de retrait. Il en est de même lorsque la personne se sent en insécurité professionnelle. La méta-analyse de Sverke et al. (2002) basée sur 86 échantillons, celle de Cheng et Chan (2008) basée sur 172 échantillons, ou encore celle de Jiang et Lavaysse (2018) basée sur 535 échantillons relèvent une relation positive entre l'insécurité professionnelle et l'intention de retrait. Enfin, la littérature souligne que si un individu ne se sent pas moralement obligé de rester dans l'entreprise, il adoptera également des comportements de retrait. Les études attestent en effet d'une relation négative entre l'obligation morale de rester et les intentions de retrait d'un individu (Meyer et al., 2002 ; Aydogdu et Asikgil, 2011 ; Agarwal et Sajid, 2017).

Ainsi, sur la base de cette revue de littérature, nous formulons les trois hypothèses suivantes.

H1 : La charge de travail élevée est positivement liée à l'intention de quitter précocement la profession

H2 : L'obligation morale de rester est négativement liée à l'intention de quitter précocement la profession

H3 : L'insécurité professionnelle est positivement liée à l'intention de quitter précocement la profession

1.4. Effet médiateur de l'épuisement émotionnel

Dans les recherches qui se focalisent sur les intentions de retrait, il est fréquemment supposé, au niveau des antécédents, que les stressseurs au travail (exigences) affectent les intentions de retrait à travers les tensions au travail qu'ils génèrent (Hu et al., 2011 ; Cho et al., 2014 ; Firth

et al., 2004 ; Bakker et al., 2003). Ces recherches suggèrent l'existence d'effets médiateurs des tensions dans la relation entre les stressseurs et les intentions de retrait.

Dans notre étude, nous nous centrons sur une forme de tension au travail, l'épuisement émotionnel qui correspond à la dimension centrale de l'épuisement professionnel. Ce dernier se définit comme un syndrome psychologique qui apparaît en réponse à l'exposition prolongée à des stressseurs au travail (Maslach et al., 2001). L'épuisement émotionnel fait référence au sentiment d'être surchargé et vidé de ses ressources émotionnelles (Maslach et Jackson, 1981 ; Wright et Cropanzano, 1998). Il s'agit d'une forme extrême de fatigue résultant d'une exposition prolongée à des conditions de travail difficiles (Demerouti et al., 2001). L'épuisement émotionnel correspond à la situation où un individu n'a plus d'énergie émotionnelle et où sa vitalité physique est amoindrie.

Le modèle JD-R soutient le rôle médiateur de l'épuisement dans la relation entre les facteurs liés au travail et différents résultats (Schaufeli et Bakker, 2004). Selon ce modèle, les personnes sont susceptibles de ressentir de l'épuisement émotionnel dès lors qu'elles sont submergées par des exigences au travail ou qu'elles ne disposent pas de ressources suffisantes (Demerouti et al., 2001). Les exigences sont des précurseurs du processus de détérioration de la santé (Demerouti et al., 2001 ; Bakker et al., 2003). Ainsi, les agriculteurs qui font face à des stressseurs au travail sont plus susceptibles de penser qu'ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour faire face aux exigences au travail qui pèsent sur eux ou pour accomplir leurs objectifs professionnels. De ce fait, ils sont susceptibles d'être épuisés émotionnellement.

En outre, plusieurs études qui s'intéressent au secteur agricole relèvent une relation positive entre les stressseurs au travail et l'épuisement des agriculteurs (Reissig et al. 2019 ; Kallioniemi et al., 2016). D'autres travaux, en dehors de ce secteur, mettent en avant un lien entre les stressseurs et l'épuisement émotionnel. La charge de travail élevée est positivement liée à l'épuisement émotionnel (Baeriswyl et al., 2017 ; Sonnentag et al., 2010 ; Grobelna, 2021). Il en est de même pour l'obligation morale de rester (Lapointe et al., 2011 ; Barraud-Didier et Gatignon-Turnau, 2021 ; Vandenberghe et al., 2015) ainsi que pour l'insécurité professionnelle (Vander Elst et al., 2012 ; Nauman et al., 2020 ; Piccoli et De Witte, 2015).

Parallèlement, plusieurs recherches se focalisant sur des salariés ou des entrepreneurs attestent du lien positif entre l'épuisement émotionnel et des intentions de retrait (Cropanzano et al., 2003 ; Lapointe et al., 2011 ; Neck et al., 2013 ; Beutell et al., 2019). Les personnes adopteraient des comportements de retrait comme stratégie d'adaptation pour réduire les coûts psychologiques liés à l'épuisement émotionnel et éviter de mettre davantage en danger leur santé (Schaufeli et Bakker, 2004 ; Wright et Cropanzano, 1998). Cet argument est soutenu par la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) selon laquelle les personnes sont intrinsèquement motivées à obtenir, conserver, renforcer et protéger les ressources auxquelles elles attachent une grande importance. Ainsi, l'épuisement émotionnel, causé par les stressseurs au travail, incite les personnes à se retirer afin de protéger leurs ressources psychologiques et émotionnelles.

Les arguments théoriques et les résultats de recherches présentés précédemment nous conduisent à formuler les hypothèses selon lesquelles :

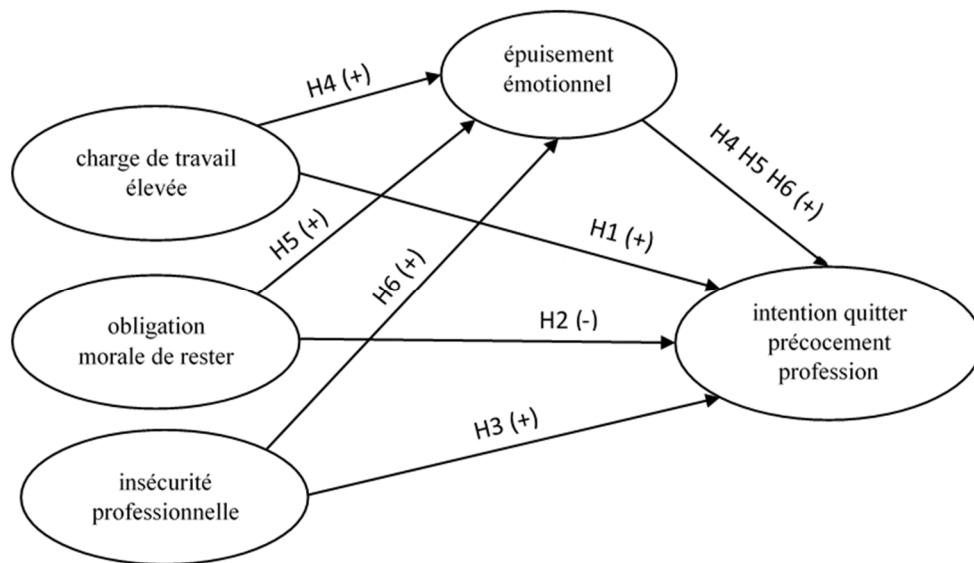
H4 : L'épuisement émotionnel médiate positivement la relation entre la charge de travail élevée et l'intention de quitter précocement la profession

H5 : L'épuisement émotionnel médiate positivement la relation entre l'obligation morale de rester et l'intention de quitter précocement la profession

H6 : L'épuisement émotionnel médiate positivement la relation entre l'insécurité professionnelle et l'intention de quitter précocement la profession

La figure 1 présente le modèle conceptuel.

Figure 1. Le modèle conceptuel



2. METHODE

2.1. Collecte des données et échantillon

Les données ont été collectées dans le cadre d'un projet sur le bien-être au travail des arboriculteurs, mené en partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole Midi-Pyrénées Nord. Les 896 agriculteurs rattachés à cette caisse locale ont été interrogés par le biais d'un questionnaire et 260 ont répondu, après des relances téléphoniques. Celles-ci ont permis un taux de retour satisfaisant de 29%. Sur les 260 agriculteurs qui ont répondu à l'enquête, nous avons retiré d'une part les agriculteurs qui se sont installés « hors cadre familial » puisqu'ils n'étaient pas concernés par les questions en lien avec l'obligation morale de rester dans l'exploitation afin de la préserver dans le patrimoine familial. D'autre part, nous avons également retiré les arboriculteurs âgés de 55 ans et plus puisque dans notre recherche, l'intention de quitter précocement la profession d'agriculteur concerne les agriculteurs de moins de 55 ans.

Ainsi, l'échantillon sur lequel nos hypothèses sont testées s'élève à 144 arboriculteurs, implantés dans les départements du Tarn-et-Garonne, Aveyron et Lot. Ces arboriculteurs sont pour la plupart des hommes (79%), d'un âge moyen de 43 ans, 25 % ont un baccalauréat, 28% un niveau de formation en deçà et 47% au-delà. La surface agricole utile moyenne de leur exploitation agricole est de 50 hectares. Un quart d'entre eux est en GAEC, 42% en EARL, 3% en SCEA, 28% en entreprise individuelle et 2% autre.

2.2. Mesure des variables

Les variables centrales du modèle ont été évaluées par l'agriculteur à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points, allant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Chacune de ces variables a été mesurée par des échelles existantes que nous avons adaptées au contexte agricole.

Charge de travail. Elle a été mesurée avec l'échelle en 5 items de Caplan et al. (1975) à laquelle nous avons retiré un item pour en améliorer la fiabilité interne (alpha de Cronbach¹ = 0.83). « *Je n'ai pas assez de temps en une journée pour faire tout ce que j'ai à faire* » est un exemple d'item.

Obligation morale de rester. L'échelle en 6 items de Meyer et al. (1993) a été utilisée pour évaluer l'obligation morale de rester. Sa fiabilité est très satisfaisante (alpha de Cronbach = 0.95). « *Je trahirai la confiance de ma famille si je me séparei de mon exploitation* » est un exemple d'item.

Insécurité professionnelle. L'échelle raccourcie en 5 items de De Witte (2000) a été retenue. Nous avons retiré un item pour en améliorer la fiabilité interne (alpha de Cronbach = 0.90). « *Je pense qu'à terme mon métier d'arboriculteur est menacé* » est un exemple d'item.

Épuisement émotionnel. Il a été mesuré à l'aide de la sous-échelle d'épuisement émotionnel de l'inventaire général d'épuisement professionnel (MBI-GS) de Schaufeli et al. (1996). Cette sous-échelle, composée de 5 items, a une bonne fiabilité (alpha de Cronbach = 0.80). « *Je me sens fatigué quand je me lève le matin et que j'ai à faire face à une autre journée de travail* » est un exemple d'item.

Intention de quitter précocement le métier. Elle a été mesurée à l'aide de l'échelle en 4 items d'intention de quitter de Moore (2000). Sa fiabilité est satisfaisante (alpha de Cronbach = 0.86). « *Il se pourrait que je cherche un autre travail ailleurs que dans l'agriculture les prochaines années* » est un exemple d'item.

Variables de contrôle. L'âge de l'agriculteur, son sexe, son niveau d'éducation, le statut juridique de l'exploitation ont été intégrés dans notre étude, en tant que variables susceptibles d'être reliées à l'intention de quitter précocement la profession d'agriculteur.

2.3. Analyses des données

La méthode des équations structurelles, avec le logiciel AMOS 25, a été utilisée pour tester le modèle de recherche en suivant la démarche en deux étapes recommandée par Anderson et Gerbing (1988).

Tout d'abord, nous avons réalisé une série d'analyses factorielles confirmatoires (méthode d'estimation du maximum de vraisemblance) pour tester la pertinence de notre modèle hypothétique à 5 facteurs. Nous l'avons mis en concurrence avec plusieurs modèles alternatifs. Selon les recommandations de Hu et Bentler (1985), nous avons évalué la qualité des modèles à l'aide de différents indices d'ajustement : le χ^2 normé (χ^2/ddl), le Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), le Comparative Fit Index (CFI) et l'Incremental Fit Index (IFI). Les deux derniers indices sont appropriés pour les recherches avec des échantillons de petites tailles ($N < 250$) (Hu et Bentler, 1995). Une valeur supérieure à 0.90 pour ces deux derniers indices, un RMSEA inférieur à 0.08 (Hu et Bentler, 1995) et un χ^2 normé inférieur à 3 (Byrne, 2001) attestent d'un modèle bien ajusté aux données. Enfin, la différence de χ^2 ($\Delta\chi^2$) permet de comparer les modèles entre eux.

Ensuite, nous avons testé les hypothèses, regroupées au sein du modèle structurel. Pour tester les hypothèses de médiation, nous avons utilisé la procédure de bootstrap de Preacher et Hayes (2008). Il s'agit d'une procédure de simulations d'échantillons, avec une répétition de rééchantillonnage à partir d'un échantillon de départ. Cette procédure a permis tout d'abord

¹ Le coefficient alpha de Cronbach vérifie si les items d'une échelle se rattachent au même concept. Pour améliorer sa valeur, nous éliminons les items les moins corrélés avec l'échelle globale et nous veillons à ce que nos alphas soient supérieurs au seuil recommandé de 0.70 (Nunnally et Bernstein, 1994)

d'estimer les valeurs des effets indirects des trois stressseurs sur l'intention de quitter précocement la profession via l'épuisement émotionnel pour 5000 rééchantillonnages (avec remise) de notre échantillon de départ. Ensuite, elle a permis de générer un intervalle de confiance autour de la moyenne de ces valeurs ; celles-ci variant légèrement d'un rééchantillonnage à l'autre (MacKinnon et al., 2004). Les effets indirects sont significatifs dès l'instant où l'intervalle de confiance n'inclut pas la valeur zéro.

3. RESULTATS

3.1. Analyses préliminaires

Avant de présenter les résultats des deux étapes de la méthode des équations structurelles, nous avons examiné le biais de méthode commune, la fiabilité des échelles de mesure et les corrélations entre les variables.

Dans notre recherche, il existe un risque de biais de variance commune compte tenu du fait que nous avons collecté les données auprès des mêmes personnes (agriculteurs) et dans une logique transversale (un seul temps de mesure). En suivant les recommandations de Podsakoff et al. (2012), nous avons testé l'existence de ce risque en ajoutant dans notre modèle de mesure un facteur latent méthode, non corrélé avec les autres facteurs, et qui est censé capter le biais de méthode. Ce facteur est relié à l'ensemble des indicateurs (items) de nos 5 variables. Ce modèle, incluant le facteur méthode, présente quasiment les mêmes indices d'ajustement que notre modèle de mesure ($\chi^2[219] = 317.708$, $p < .001$; IFI = 0.952 ; CFI = 0.951 ; RMSEA = 0.056). Il s'ajuste donc de façon très satisfaisante aux données. Cependant, la part de variance additionnelle que ce modèle apporte, si on le compare à notre modèle de mesure, est très faible ; elle n'est que de 0,8%. Ainsi, nous apportons la preuve de l'absence d'un biais de variance de méthode commune. Les résultats des relations entre les variables, présentés ci-dessous, ne peuvent donc être expliqués par un tel biais.

La fiabilité des échelles de mesure des variables et les corrélations bivariées figurent dans le tableau 1. La fiabilité a été appréciée à travers le calcul du coefficient de l'alpha de Cronbach. Les résultats indiquent que toutes les mesures dans cette recherche ont un niveau de fiabilité satisfaisant ; les alphas de Cronbach se situent entre 0.80 et 0.95. De plus, les corrélations de Pearson vont dans le sens des hypothèses hormis celle entre la surcharge de travail et l'intention de quitter précocement la profession qui n'est pas significative. Concernant les variables de contrôle, comme aucune n'est corrélée à l'intention de quitter, et selon les recommandations de Becker (2005), les résultats ci-après sont présentés sans celles-ci.

Tableau 1. Fiabilité et corrélations des variables

	Min	Max	Moy.	Ecart type	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	21	54	43.81	8.46	-								
2	1	2	1.21	.41	.09	-							
3	1	5	3.34	1.08	-.24**	.08	-						
4	1	5	2.22	1.31	.05	.12	-.03	-					
5	1	5	2.80	1.10	.08	-.09	-.18*	.18*	0.90				
6	1.60	5	3.87	.85	.11	-.04	-.00	.03	.20*	0.83			
7	1	5	3.59	1.20	-.07	-.04	-.23**	0.04	.12	.18*	0.95		
8	1	5	2.88	.93	.11	-.11	-.11	.16*	.34**	.58**	.25**	0.80	
9	1	5	1.80	.84	.13	.05	-.06	.15	.34**	.15	-.16*	.34**	0.86

1. Age ; 2. Sexe ; 3. Niveau de formation ; 4. Statut juridique ; 5. Insécurité professionnelle ; 6. Charge de travail ; 7. Obligation morale de rester ; 8. Epuisement émotionnel ; 9. Intention quitter précocement profession

* corrélation significative au niveau 0.05 ; ** corrélation significative au niveau 0.01. Echantillon N=144. Age : en années. Sexe : 1 masculin, 2 féminin. Niveau éducation : 1 sans diplôme, 2 BEPC-CAP-BEP, 3 BAC, 4 BAC+2 et 5 au-delà. Statut juridique : 1 EARL, 2 GAEC, 3 SCEA, 4 Exploitation individuelle, 5 Autre. L'alpha de Cronbach figure sur la diagonale.

3.2. Analyses factorielles confirmatoires

Les différentes analyses factorielles confirmatoires, dont les résultats figurent dans le tableau 2, montrent que le modèle hypothétique (M1) est celui qui s'ajuste le mieux aux données ($\chi^2[220] = 319.019$, $p < .001$; IFI = 0.952 ; CFI = 0.951 ; RMSEA = 0.056). Il présente les meilleurs indices d'ajustement et les différences de Khi^2 entre le modèle hypothétique et les 4 autres modèles sont significatives. Ces résultats apportent la preuve de la validité discriminante des variables mobilisées dans notre recherche.

Tableau 2 : Indices d'ajustement des modèles

Modèle	χ^2	ddl	χ^2/ddl	$\Delta\chi^2$	Δddl	IFI	CFI	RMSEA
M1	319.019	220	1.450	-	-	0.952	0.951	0.056
M2	540.960	224	2.415	221.941**	4	0.846	0.844	0.099
M3	950.933	227	4.189	631.914**	7	0.648	0.643	0.149
M4	1126.202	229	4.918	807.183**	9	0.563	0.558	0.166
M5	1419.890	230	6.173	1100.871**	10	0.420	0.414	0.190

** $p < .001$. M1 : Modèle Hypothétique 5 facteurs (insécurité professionnelle, charge travail, obligation morale, épuisement émotionnel, intention quitter) ; M2 : Modèle 4 facteurs (combine épuisement émotionnel et intention quitter) ; M3 : Modèle 3 facteurs (combine insécurité métier, charge travail, obligation morale) ; M4 : Modèle 2 facteurs (combine insécurité professionnelle, charge travail, obligation morale et épuisement émotionnel, intention quitter) ; M5 : 1 facteur (combine les 5 variables du modèle)

3.3. Test des hypothèses

Tout d'abord, en ce qui concerne les relations directes des stressors sur l'intention de quitter précocement la profession, les résultats montrent que l'obligation morale de rester est négativement liée à l'intention de quitter ($\beta = -.32$, $p < .001$), l'insécurité professionnelle l'est positivement ($\beta = .28$, $p < .01$). Ces deux relations étant significatives, les hypothèses H2 et H3 sont validées. Par contre, contrairement à nos attentes, il n'existe pas de relation significative directe entre la charge au travail et l'intention de quitter. L'hypothèse H1 est donc rejetée.

Puis, concernant les relations indirectes des stressors sur l'intention de quitter précocement la profession, via l'épuisement émotionnel, les résultats sont présentés dans le tableau 3. Les trois effets indirects sont positifs et significatifs ; ils se situent dans un intervalle de confiance qui exclut la valeur 0. Ainsi les hypothèses H4 (charge de travail), H5 (obligation morale), et H6 (insécurité professionnelle) sont validées.

Tableau 3 : Résultats des tests des effets indirects des « stressors » sur l'intention de quitter

	Via l'épuisement émotionnel		
	Estimation bootstrapping	Intervalle Confiance (95%)	
		inférieur	supérieur
Charge travail sur intention quitter	.178	.031	.424
Obligation morale de rester sur intention quitter	.042	.001	.132
Insécurité professionnelle sur intention quitter	.047	.002	.168

4. DISCUSSION DES RESULTATS

4.1. Contributions théoriques

Notre étude apporte des preuves de l'existence d'une relation entre des stressseurs et l'intention de l'agriculteur de quitter précocement la profession. A ce jour et à notre connaissance, cette relation n'a jamais été étudiée empiriquement.

Tout d'abord, en ce qui concerne la relation directe, nous constatons d'une part que l'obligation morale de l'agriculteur de rester dans l'exploitation agricole et l'insécurité professionnelle qu'il ressent sont deux stressseurs au travail liés à son intention de quitter précocement la profession. L'obligation morale de rester est négativement liée à l'intention de quitter précocement et l'insécurité professionnelle l'est de façon positive. D'autre part, contrairement à ce que nous supposons, nous n'identifions pas de relation significative entre la charge de travail élevée et l'intention de l'agriculteur de quitter précocement la profession. Ces résultats peuvent être discutés au regard des théories cognitives du stress au travail et au regard du degré de contrôlabilité du stressseur.

En se basant sur les théories cognitives du stress au travail, ce n'est pas tant le stressseur lui-même qui pourrait avoir une relation avec l'intention de quitter mais la façon dont l'individu évalue le stressseur. Alors que l'agriculteur évalue l'obligation morale de l'agriculteur de rester dans l'exploitation agricole et l'insécurité professionnelle comme de réelles contraintes difficilement surmontables le conduisant à une intention de quitter ou pas précocement la profession, il semblerait que la charge de travail soit évaluée tout à fait différemment par l'agriculteur. Compte tenu du fait que la charge de travail est inhérente au métier d'entrepreneur (Harris et al., 1999), on peut donc aisément penser que l'agriculteur évalue la charge de travail non pas comme un facteur qui menace ses objectifs professionnels mais comme un facteur nécessaire à la réalisation de ceux-ci. Ainsi, cette évaluation positive de la charge de travail expliquerait l'absence de relation directe significative avec l'intention de quitter. Nos résultats confirment que l'influence des stressseurs sur des résultats dépend de l'évaluation que fait l'individu du caractère plus ou moins menaçant des stressseurs (Webster et al., 2011 ; Searle et Auton, 2015).

De plus, nos résultats montrent que ce sont surtout les stressseurs sur lesquels l'agriculteur a peu ou pas de contrôle qui sont significativement liés à l'intention de quitter précocement la profession. En effet, la charge de travail, contrairement à l'insécurité professionnelle et à l'obligation morale de rester, est un facteur relativement contrôlable par l'agriculteur. Pour y faire face, il peut par exemple décider d'employer de la main d'œuvre ou encore changer ses productions ou ses modes de production. Il dispose d'une certaine liberté de choix et il peut agir sur la situation pour mieux la contrôler. L'insécurité professionnelle ressentie par l'agriculteur trouve son origine dans l'environnement économique, politique ou encore légal. Elle s'explique par des facteurs externes à l'agriculteur. Il en est de même pour l'obligation morale de rester dans l'exploitation qui trouve son origine dans la sphère familiale. Et comme le relèvent Lunner Kolstrup et al. (2013), les agriculteurs ont peu ou pas d'opportunités pour influencer et contrôler ces conditions externes. Ainsi, l'insécurité professionnelle ressentie par l'agriculteur ou encore l'obligation morale qu'il s'impose de rester dans l'exploitation pour la préserver dans le patrimoine, couplées à un sentiment de non contrôle sur ces facteurs, entretiennent une relation significative avec l'intention de quitter précocement la profession. Cette relation positive entre l'insécurité professionnelle et l'intention de quitter précocement est tout à fait en adéquation avec les résultats d'études qui traitent la relation entre ce stressseur et les comportements de retrait (Jiang et Lavaysse, 2018 ; Sverke et al., 2002). Il en est de même pour la relation négative

entre l'obligation morale de rester et l'intention de quitter précocement (Meyer et al., 2002 ; Agarwal et Sajid, 2017).

Ensuite, en ce qui concerne les résultats de la relation indirecte entre les trois stressseurs et l'intention de quitter précocement la profession via l'épuisement émotionnel, ils sont en adéquation avec le modèle théorique JDR (Demerouti et al. 2001) et les recherches empiriques (par exemple Bakker et al. 2003) qui soutiennent le rôle médiateur de l'épuisement dans la relation entre les stressseurs et l'intention de retrait. Autrement dit, c'est parce que les trois stressseurs initient un processus de détérioration de la santé qu'ils affectent l'intention de quitter précocement la profession. Nous prouvons d'une part que les trois stressseurs sont positivement liées à l'épuisement émotionnel, ce qui est en adéquation avec les travaux antérieurs. Et tout comme le relèvent Maslach et al. (2001), c'est bien la charge de travail qui est la plus directement liée à l'épuisement émotionnel. D'autre part, nous relevons une relation positive entre l'épuisement émotionnel et l'intention de quitter précocement la profession conformément aux résultats des études qui traitent de la relation entre l'épuisement émotionnel et des intentions de retrait (Cropanzano et al., 2003 ; Beutell et al., 2019).

4.2. Implications managériales

Dans le but de prévenir les sorties précoces du métier d'agriculteur, il est utile de réduire l'épuisement émotionnel de l'agriculteur causé par la charge de travail élevée, son sentiment d'insécurité professionnelle et l'obligation qu'il s'impose de rester dans l'exploitation. L'agriculteur lui-même mais également d'autres acteurs peuvent contribuer à réduire son épuisement émotionnel en agissant sur ces trois stressseurs.

Tout d'abord, l'agriculteur doit être en mesure de trouver et mettre en œuvre des solutions qui lui permettraient de réduire sa charge de travail. Une réflexion sur l'organisation du travail semble nécessaire pour diminuer son épuisement et in fine prévenir la sortie précoce. L'embauche directe de main-d'œuvre supplémentaire ou l'entraide entre agriculteurs représentent des voies possibles pour réduire la charge de travail de l'exploitant. A côté de ces solutions classiques, celui-ci peut se tourner vers de nouvelles formes de travail en croissance telle la délégation d'activités via des entreprises de travail agricoles. Parmi ces formes, l'exploitant peut également opter pour des solutions collectives entre agriculteurs pour partager un salarié via les groupements d'employeurs ou les coopératives d'utilisation de matériel agricole. Il importe que l'exploitant soit bien informé pour faire un choix éclairé de la solution qui répondra le mieux à ses besoins. Les chambres d'agriculture, les organismes professionnels agricoles ou encore les préventeurs de la MSA peuvent apporter de l'aide, des conseils aux agriculteurs, notamment en les sensibilisant aux nouvelles formes de travail.

Ensuite, plusieurs acteurs peuvent contribuer à réduire l'épuisement émotionnel des agriculteurs à travers la réduction de leur sentiment d'insécurité professionnelle. En premier lieu, les instances gouvernementales, quel que soit leur niveau géographique (européen, national, régional, départemental), doivent poursuivre leurs efforts dans l'attribution d'aides financières aux exploitants (aides aux investissements, au développement d'une filière en particulier, à la trésorerie, aux prêts bonifiés par exemple). En second lieu, l'Etat, les régions, les organismes professionnels agricoles, les organismes de conseils, à travers l'éducation et la formation peuvent également apporter des ressources aux futurs agriculteurs ou agriculteurs en activité. En développant plus fortement l'entrepreneuriat agricole, ces institutions peuvent permettre aux agriculteurs de se doter de compétences entrepreneuriales nécessaires à l'identification et l'exploitation de nouvelles opportunités d'affaires en cohérence avec les défis actuels de l'agriculture. En troisième lieu, la Société peut également contribuer à réduire le sentiment d'insécurité professionnelle de l'agriculteur en valorisant davantage le métier

d'agriculteur. Les échanges, discussions, débats plus nombreux s'imposent entre les acteurs du monde agricole et la Société. Les agriculteurs eux-mêmes peuvent également agir directement en communiquant avec le grand public pour mieux lui faire connaître la réalité et difficultés de leur métier.

Enfin, pour ne pas que l'agriculteur ressente une forte pression liée à l'obligation qu'il s'impose de rester dans l'exploitation en vue de la transmettre à la génération future, les proches familiaux, parents comme enfants, doivent être un soutien pour l'agriculteur. La famille doit être vue comme une ressource pour l'agriculteur et non comme un poids. Elle ne doit pas lui faire porter une charge émotionnelle et affective lourde liée à sa responsabilité de gérer un patrimoine familial commun. Au contraire, elle doit aider l'agriculteur à déculpabiliser s'il devait ne pas rester dans l'exploitation agricole. S'il envisage de se retirer de l'agriculture, la famille doit être en mesure d'écouter et de discuter de la question de la reconversion professionnelle, comme s'il s'agissait d'une voie possible dans ce secteur au même titre que dans un autre secteur d'activité. S'il envisage une éventuelle transmission de l'exploitation, la famille doit l'écouter et l'accompagner dans ce projet. De plus, il peut être pertinent de faire en sorte que le conjoint ne soit pas engagé sur l'exploitation pour assurer des ressources financières stables au couple. Un conjoint travaillant sur l'exploitation vient en effet amplifier l'obligation que s'impose l'agriculteur de rester dans l'exploitation. En outre, d'autres acteurs ont également un rôle à jouer dans l'accompagnement de l'agriculteur qui souhaiterait ne pas rester dans l'exploitation. La MSA doit poursuivre ses efforts, notamment à travers ses dispositifs Avenir en soi ou AgriEcoute, pour aider les exploitants qui souhaiteraient se reconverter. Elle peut de plus multiplier les journées d'échanges et de sensibilisation des agriculteurs à cette thématique, tout comme les chambres d'agriculture. Ces dernières peuvent aussi renforcer leur accompagnement dans les transmissions d'exploitations.

4.3. Limites et pistes de recherches futures

Malgré les apports de notre recherche, celle-ci n'est pas exempte de limites.

Tout d'abord, de nouvelles variables pourraient être intégrées dans notre modèle. En premier lieu, nous pourrions étudier d'autres stressseurs au travail, comme par exemple le poids des réglementations et des politiques agricoles ou encore l'isolement géographique (Truchot et Andela, 2018 ; Lunner Kolstrup et al., 2013). En effet, le métier d'agriculteur est caractérisé par de nombreux stressseurs au travail. En second lieu, nous pourrions intégrer dans notre modèle une variable qui puisse rendre compte de la façon dont l'agriculteur évalue les stressseurs. En effet, il peut évaluer les facteurs au travail de façon plus ou moins stressante, impliquant ainsi des degrés de subjectivité individuelle. Webster et al. (2011) ou encore Zhu et al. (2017) étudient l'influence de stressseurs au travail sur des résultats, notamment des intentions de retrait, en introduisant une variable médiatrice d'évaluation des stressseurs. Cette variable médiatrice est mesurée à l'aide de l'échelle de Pearsall et al. (2009) qui permet de savoir si le stressseur est évalué par l'individu comme un stressseur-obstacle ou un stressseur-défi. Les stressseurs-obstacles ont des effets négatifs sur les résultats parce qu'ils sont vus par les individus comme une barrière qui les empêchent d'atteindre leurs objectifs professionnels (LePine et al., 2005). Au contraire, les stressseurs-défis ont des effets positifs sur les résultats parce qu'ils sont considérés par les personnes comme une opportunité dans l'atteinte de leurs objectifs (LePine et al., 2005). Ainsi, intégrer une variable d'évaluation des stressseurs par les agriculteurs permettrait de mieux comprendre la relation entre les stressseurs et l'intention de quitter précocement le métier. En troisième lieu, nous pourrions intégrer dans notre modèle de recherche d'autres variables de contrôle, tels le statut marital ou encore le nombre d'enfants à charge. On peut penser par exemple qu'un agriculteur sans charge familiale aura davantage l'intention de quitter précocement la profession qu'un agriculteur marié avec enfants. En

dernier lieu, nous pourrions intégrer dans notre modèle des variables qui viendraient modérer la relation entre les stressseurs et l'intention de quitter précocement la profession, telle l'adéquation des attentes professionnelles de l'agriculteur avec la réalité du métier.

Ensuite, des limites méthodologiques peuvent être relevées. Tout d'abord, nous avons opté pour un protocole transversal, marqué par un seul temps de mesure des variables. Or ce protocole ne permet pas d'examiner les relations inversées ou réciproques entre les différentes variables. L'étude de De Cuyper et al. (2012) relève par exemple une relation normale entre l'insécurité professionnelle et l'épuisement émotionnel mais aussi une relation inversée entre ces deux variables : l'épuisement émotionnel mesurée en T1 influence positivement l'insécurité professionnelle mesurée au temps T2. Ainsi, il serait pertinent d'adopter un protocole longitudinal avec plusieurs temps de mesure afin de ne pas exclure la possibilité d'une causalité inversée ou réciproque entre nos variables de recherche. Ensuite, nous avons un échantillon d'agriculteurs spécialisés dans l'arboriculture. Pour pouvoir généraliser les résultats, il serait intéressant de répliquer notre étude auprès d'agriculteurs spécialisés dans d'autres productions.

CONCLUSION

Cette recherche prouve que les stressseurs au travail influencent l'intention de l'agriculteur de quitter précocement son métier, de façon directe et indirecte. L'obligation morale qu'il s'impose de rester dans l'exploitation ainsi que son sentiment d'insécurité professionnelle sont liés à son intention de quitter précocement son métier d'agriculteur. L'obligation morale l'est de façon négative et l'insécurité professionnelle, de façon positive. En outre, nous montrons également que ces deux stressseurs en plus de la charge de travail élevée initient un processus de détérioration de la santé à l'origine de son épuisement émotionnel qui à son tour influence son intention de quitter précocement sa profession. L'épuisement émotionnel joue le rôle de médiateur dans la relation positive entre les stressseurs et cette intention de retrait.

BIBLIOGRAPHIE

- Agarwal, P., & Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research, 17*(3), 123-136.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin, 84*(5), 888-918.
- Allaire, G., & Maigné, É. (2017). Carrières d'agriculteurs et transformation des structures des exploitations agricoles. *Économie Rurale. Agricultures, Alimentations, Territoires, (357-358)*, 123-144.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*(3), 411-423.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support model. *International Journal of Hospitality Management, 73*, 1-11.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing, 1*(3), 43-53.
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management, 24*(1), 52-73.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393-417.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A.B., et Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Barraud-Didier, V. & Gatignon-Turnau, A.L. (2021). Facteurs personnels et intention de sortie entrepreneuriale : les effets médiateurs de l'engagement au travail et de l'épuisement émotionnel de l'agriculteur. *Revue de l'Entrepreneuriat, 20*(3), 45-68.
- Becker, T.E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods, 8*(3): 274-289.
- Beutell, N.J., Alstete, J.W., Schneer, J.A., et Hutt, C. (2019). A look at the dynamics of personal growth and self-employment exit. *International Journal of Entrepreneurial Behavior et Research, 25*(7), 1452-1470.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal, 26*(6), 424-441.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cheshire, L., Meurk, C., et Woods, M. (2013). Decoupling farm, farming and place: Recombinant attachments of globally engaged family farmers. *Journal of Rural Studies*, 30, 64-74.
- Chiswell, H.M. (2018). From generation to generation: changing dimensions of intergenerational farm transfer. *Sociologia Ruralis*, 58(1), 104-125.
- Cho, J. E., Choi, H. C., & Lee, W. J. (2014). An empirical investigation of the relationship between role stressors, emotional exhaustion and turnover intention in the airline industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(9), 1023-1043.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., & Byrne, Z.S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-170.
- Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788
- Deffontaines, N. (2014). La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide. *Études Rurales*, (193), 13-24.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Droz, Y. (2017). Amour, famille et entreprise : la transmission du patrimoine au sein de l'entreprise familiale. *Recherches Familiales*, 14(1), 9-22.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. In R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *From Group to Community*. Leuven, BE: Garant, 325-350.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Fitz-Koch, S., Nordqvist, M., Carter, S., et Hunter, E. (2018). Entrepreneurship in the agricultural sector: A literature review and future research opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(1), 129-166.
- 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.

- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van der Veen, H. B., & Giesen, C. W. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 513-530.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4), 395-418,
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, 10(1), 184-197.
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 447-455.
- Hobfoll S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70-76.
- Hu, L., Bentler, P.M., (1995). Evaluating model fit. In: Hoyle, R.H. (Ed.), *Structural equation modelling: Concepts, issues, and applications*. Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 76–99.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181-190.
- Jahangiri, M., Molaeifar, H., Rajabi, F., & Banaee, S. (2020). Occupational stressors among farmers in Iran using fuzzy multiple criteria decision-making methods. *Journal of Agromedicine*, 25(1), 28-37.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Jones-Bitton, A., Hagen, B., Fleming, S. J., & Hoy, S. (2019). Farmer burnout in Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5074.
- Kallioniemi, M. K., Kaseva, J., Lunner Kolstrup, C., Simola, A., & Kymäläinen, H. R. (2018). Job resources and work engagement among Finnish dairy farmers. *Journal of Agromedicine*, 23(3), 249-261.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A., Kaseva, J., & Kymäläinen, H. R. (2016). Stress and burnout among Finnish dairy farmers. *Journal of Agromedicine*, 21(3), 259-268.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Kearney, G. D., Rafferty, A. P., Hendricks, L. R., Allen, D. L., & Tutor-Marcom, R. (2014). A cross-sectional study of stressors among farmers in eastern North Carolina. *North Carolina Medical Journal*, 75(6), 384-392.

- Konze, A. K., Rivkin, W., & Schmidt, K. H. (2017). Is job control a double-edged sword? A cross-lagged panel study on the interplay of quantitative workload, emotional dissonance, and job control on emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1608-1630.
- Lapointe, E., Vandenberghe, C., et Panaccio, A. (2011). Organizational commitment, organization-based self-esteem, emotional exhaustion and turnover: A conservation of resources perspective. *Human Relations*, 64(12): 1609-1631.
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P., et LePine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Lobley, M., Baker, J.R., et Whitehead, I. (2010). Farm succession and retirement: some international comparisons. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, 1(1), 49-64.
- Lunner Kolstrup, C., Kallioniemi, M., 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.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., et Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, 12(1), 133-143.
- Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D., & Niedhammer, I. (2018). Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(4), 245-253.
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (2019). *Actif'Agri - Transformations des emplois et des activités en agriculture*, La documentation française, 242 pages.
- Moore, J.E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS quarterly*, 24(1): 141-168.
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729-751.
- Neck, C.P., Houghton, J.D., Sardeshmukh, S.R., Goldsby, M., & Godwin, J.L. (2013). Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of Small Business et Entrepreneurship*, 26(5), 463-480.

- Nunnally, J.C., et Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Olowogbon, T. S., Yoder, A. M., Fakayode, S. B., & Falola, A. O. (2019). Agricultural stressors: identification, causes and perceived effects among Nigerian crop farmers. *Journal of Agromedicine*, 24(1), 46-55.
- Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: a meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-11.
- Pearsall, M. J., Ellis, A. P., & Stein, J. H. (2009). Coping with challenge and hindrance stressors in teams: Behavioral, cognitive, and affective outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(1), 18-28.
- Peel, D., Berry, H. L., & Schirmer, J. (2016). Farm exit intention and wellbeing: a study of Australian farmers. *Journal of Rural Studies*, 47, 41-51.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Reed, D. B., & Claunch, D. T. (2020). Risk for depressive symptoms and suicide among US primary farmers and family members: a systematic literature review. *Workplace Health & Safety*, 68(5), 236-248.
- Reissig, L., Cramer, A., & von Wyl, A. (2019). Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers: burnout in the context of interrelation of work and household. *Mental Health & Prevention*, 14(1), 1-10.
- Rudolphi, J. M., Berg, R. L., & Parsaik, A. (2020). Depression, anxiety and stress among young farmers and ranchers: a pilot study. *Community Mental Health Journal*, 56(1), 126-134.
- 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.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). MBI-General Survey. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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.
- Searle, B.J., & Auton, J.C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, et Coping*, 28(2), 121-143.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72-103.
- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 717-723.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Truchot, D., & Andela, M. (2018). Burnout and hopelessness among farmers: The farmers stressors Inventory. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(8), 859-867.
- Vandenberghe, C., Mignonac, K., et Manville, C. (2015). When normative commitment leads to lower well-being and reduced performance. *Human Relations*, 68(5): 843-870.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: An integrated model. In P. J. D. Drenth & J. A. Sergeant (eds), *European perspectives in psychology* (pp. 133-146). Chichester, England, Wiley.
- Wallis, A., & Dollard, M. F. (2008). Local and global factors in work stress -The Australian dairy farming exemplar. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(6), 66-74.
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2010). Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 68-77.
- Webster, J.R., Beehr, T.A., et Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrane model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505-516.
- Wright, T.A., et Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.
- Zhu, F., Burmeister-Lamp, K., & Hsu, D. K. (2017). To leave or not? The impact of family support and cognitive appraisals on venture exit intention. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(3), 566-590.