Passionnés à quel prix ? Passion pour le travail et interface vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles

Candice Geraldy, Alice Martinet, Sophie Berjot, Delphine Deguerne, Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi

▶ **To cite this version:**

Candice Geraldy, Alice Martinet, Sophie Berjot, Delphine Deguerne, Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi. Passionnés à quel prix ? Passion pour le travail et interface vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles. Canadian Journal of Behavioural Science, 2023, 10.1037/cbs0000375 . hal-04180292

HAL Id: hal-04180292
https://hal.science/hal-04180292

Submitted on 11 Aug 2023

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.

Running Head: Passion des Exploitants Agricoles (Brief Report)

Passionnés à quel prix ? Passion pour le travail et interface vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles

Candice Geraldy[a,b], Alice Martinet[c,d], Sophie Berjot[a], Delphine Deguerne[a], & Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi[a]

[a] Université de Reims Champagne Ardenne, France (Laboratoire C2S, E.A. 6291)
[b] Centre Hospitalier Auban-Moët, Épernay, France
[c] Mutualité Sociale Agricole de Picardie, Boves, France
[d] Travail en Harmonie, Villeneuve-sur-Aisne, France

Corresponding author:
Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi (tiphaine.huyghebaert@univ-reims.fr)
Université de Reims Champagne-Ardenne, Laboratoire C2S (E.A. 6291)
57 rue Pierre Taittinger, 51100 Reims, France

Remerciements :
Les auteures remercient très sincèrement la Mutualité Sociale Agricole (MSA) de Picardie et la MSA Marne-Ardennes-Meuse pour leur précieuse participation au recueil de données. Nous remercions également K. Le Moal pour sa contribution à ce recueil

This is the prepublication version of the following manuscript:
Geraldy, C., Martinet, A., Berjot, S., Deguerne, D., & Huyghebaert-Zouaghi, T. (2023). Passionnés à quel prix ? Passion pour le travail et interface vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles [Being passionate, but at what cost ? Farmers' passion for work and work-home experiences]. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement / Canadian Journal of Behavioural Science*. https://doi.org/10.1037/cbs0000375
©2023, Canadian Psychological Association. This paper is not the copy of record and may not exactly replicate the final, authoritative version of the article. Please do not copy or cite without authors' permission. The final article will be available, upon publication, via its DOI: 10.1037/cbs0000375

Résumé

Cette étude visait à examiner les liens entre la passion pour le travail (passion harmonieuse et passion obsessive) et l'interface vie professionnelle-vie privée (conflit vie professionnelle-vie privée et enrichissement vie professionnelle-vie privée) des exploitants agricoles. Un total de 872 exploitants agricoles français ont répondu à un questionnaire en ligne. Les résultats de modélisations en équations structurelles ont révélé que la passion harmonieuse était négativement reliée au conflit vie professionnelle-vie personnelle, tandis qu'elle était positivement reliée à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle. Concernant la passion obsessive, les résultats ont indiqué qu'elle était positivement reliée au conflit vie professionnelle-vie personnelle et, contrairement aux hypothèses, elle était également positivement reliée à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles. Les implications théoriques et pratiques de ces résultats sont discutées.

Mots-clés : passion harmonieuse, passion obsessive, conflit vie professionnelle-vie personnelle, enrichissement vie professionnelle-vie personnelle, théorie de l'auto-détermination.

Abstract

This study aimed to examine the relations between farmers' passion for work (harmonious and obsessive passion) and work-home experiences (work-to-home conflict and enrichment). A total of 872 French farmers completed an online questionnaire survey. Results from structural equation modeling revealed that farmers' harmonious passion for work was negatively related to work-to-home conflict and positively linked to work-to-home enrichment. Farmers' obsessive passion for work was itself positively related to both work-to-home conflict and enrichment. Theoretical and practical implications are discussed.

Keywords: harmonious passion, obsessive passion, work-to-home conflict, work-to-home enrichment, self-determination theory.

Intérêt Public

Le mal-être professionnel et le risque suicidaire des exploitants agricoles français font fréquemment la une des médias et alimentent le débat public. Pourtant, cette population demeure peu étudiée par les chercheurs en psychologie. Cherchant à contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des exploitants agricoles, cette étude s'intéresse à la place qu'occupe le travail dans leur identité (passion envers le travail), et aux répercussions à l'interface entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (conflit et enrichissement).

Introduction

En France, les agriculteurs se suicident plus que le reste de la population. Selon un récent rapport, le risque de suicide des assurés de la sécurité sociale agricole (Mutualité Sociale Agricole) serait supérieur de 43,2 % à celui des assurés de l'ensemble des régimes de sécurité sociale (Le Monde, 2021). Ce risque suicidaire est lié à une variété de facteurs de stress, parmi lesquels trônent la charge de travail et les conflits avec la famille (Truchot et Andela, 2018). En effet, comme tous les individus en emploi, les exploitants agricoles doivent concilier entre leur travail et leurs autres activités. Pourtant, cette gestion constitue un véritable défi pour cette population pour laquelle les frontières physiques, temporelles, et comportementales entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle ne sont pas toujours claires. Par conséquent, la vie professionnelle des agriculteurs peut entrer en conflit avec leur vie personnelle (i.e., une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions exercées par le rôle professionnel sont incompatibles avec celles du rôle personnel, Greenhaus & Beutell, 1985). Toutefois, le travail peut également enrichir la vie personnelle des exploitants agricoles puisque la participation au rôle professionnel est susceptible de créer des compétences et des émotions positives qui peuvent être utilisées pour améliorer les expériences dans la vie personnelle (Greenhaus & Powell, 2006).

Si le conflit vie professionnelle-vie personnelle est source de mal-être pour les individus qui y sont exposés (e.g., épuisement professionnel, stress perçu; Lourel et al., 2009), l'enrichissement est quant à lui associé à de nombreuses conséquences positives (e.g., satisfaction au travail, satisfaction de vie; McNall est al., 2010). Au regard des répercussions respectivement néfastes et bénéfiques du conflit et de l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle, il semble primordial de mieux comprendre les leviers sur lesquels agir pour promouvoir l'enrichissement et prévenir le conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle des exploitants agricoles.

La littérature scientifique suggère que ces deux expériences à l'interface entre vie professionnelle et vie personnelle (i.e., conflit et enrichissement) peuvent être déterminées par la place qu'occupe le travail dans l'identité des travailleurs, autrement dit, par la passion que ces derniers ont envers leur travail (Houlfort et al., 2017). En effet, bien qu'aucune étude scientifique ne fasse état de la passion qui anime les exploitants agricoles, de nombreux témoignages de cette population indiquent que les agriculteurs sont passionnés par leur métier. Si le lien entre la passion pour le travail et le conflit vie professionnelle-vie personnelle a déjà fait l'objet d'études (Houlfort et al, 2017 ; Vallerand et al., 2010), aucune n'a été menée auprès d'une population agricole. Or, le manque de temps pour les activités personnelles constitue l'un des plus importants prédicteurs du désespoir (une caractéristique centrale de la dépression, impliquée dans les comportements suicidaires) des travailleurs agricoles (Truchot et Andela, 2018). Il semble donc primordial d'apporter des connaissances scientifiques nouvelles quant aux facteurs sur lesquels agir pour prévenir ces conflits entre vie professionnelle et vie personnelle chez les exploitants agricoles. La passion qu'ils vouent à leur travail peut être un levier intéressant pour agir sur ces conflits (Houlfort et al., 2017).

Par ailleurs, aucune étude centrée sur la variable ne s'est, à ce jour, intéressée aux relations entre la passion et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle, toutes populations confondues. Les connaissances sont donc insuffisantes quant aux liens directs entre les deux formes de passion et l'enrichissement de la vie personnelle par la vie professionnelle. Il s'agit donc de mieux comprendre comment la passion envers le travail peut contribuer à faire de l'implication dans plusieurs rôles (i.e., professionnel et personnel) un atout (i.e., enrichissement vie professionnelle-vie personnelle ; Lourel et al., 2009) plutôt qu'une contrainte. Cet enjeu est d'autant plus important que l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle est associé à des conséquences positives pour le bien-être des individus tant dans la sphère professionnelle (e.g., satisfaction professionnelle) que dans la sphère personnelle (e.g., satisfaction de vie familiale ; McNall et al., 2010). Mieux comprendre comment la passion peut contribuer à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle pourrait ainsi contribuer à identifier des leviers pour promouvoir le bien-être des professionnels agricoles.

En somme, il semble donc nécessaire d'approfondir les connaissances concernant les relations entre la passion au travail et l'interface vie professionnelle-vie personnelle des agriculteurs afin de promouvoir la qualité de vie de ces derniers. Cette étude se proposera donc d'examiner les liens qui unissent les deux formes de passion (harmonieuse et obsessive) à l'interface vie professionnelle-vie personnelle (conflit et enrichissement) des exploitants agricoles.

Passion envers le Travail et Interface Vie Professionnelle-Vie Personnelle

La littérature s'accorde à définir la passion comme une forte inclinaison envers une activité (e.g., le travail) que l'individu aime, qu'il trouve importante et dans laquelle il investit beaucoup de temps et d'énergie (Vallerand et al., 2003). Or, les exploitants agricoles accordent beaucoup d'importance à leur métier et s'investissent énormément dans leur travail (Truchot & Andela, 2018). Néanmoins, selon le modèle dualiste de

la passion de Vallerand et al. (2003), la manière dont l'activité passionnée est intériorisée au sein de l'identité des exploitants agricoles peut donner lieu à deux formes de passion aux conséquences distinctes.

Passion Harmonieuse et Interface Vie Professionnelle-Vie Personnelle

La passion harmonieuse se caractérise par une internalisation autodéterminée (Houlfort et al., 2017) ou autonome (Vallerand et al., 2003) de l'activité passionnée. Selon la théorie de l'autodétermination (TAD ; Deci & Ryan, 2000), cela signifie que les individus choisissent volontairement de s'engager intensément dans l'activité, sans aucune pression, qu'ils acceptent librement l'activité comme étant importante pour eux. Dans ce cas de figure, la passion occupe une place significative dans la vie des individus, sans pour autant être écrasante dans leur identité (Vallerand et al., 2003). Étant en harmonie avec les valeurs de l'individu et en phase avec son identité, la passion harmonieuse pour le travail a été associée à de nombreuses conséquences positives (e.g., engagement au travail, satisfaction au travail, satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, Houlfort et al., 2015; Trépanier et al., 2014; Vallerand et al., 2010).

Les résultats portant sur le lien entre la passion harmonieuse et le conflit vie professionnelle-vie personnelle sont plus partagés. En effet, une étude a montré que la passion harmonieuse n'était pas significativement reliée au conflit vie professionnelle-vie personnelle (Vallerand et al. 2010), tandis qu'une étude plus récente a montré un lien négatif et significatif entre les deux (Houlfort et al., 2017). Il semble donc y avoir un manque de consensus dans les rares études à ce sujet, c'est pourquoi il est important d'enrichir les connaissances dans ce domaine. Nous suggérons que la passion harmonieuse puisse être négativement reliée au conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agriculteurs. En effet, la passion harmonieuse résultant d'une internalisation autonome, les agriculteurs se sentent libres et sont en capacité de se détacher de leur métier (Trépanier et al., 2014). Ainsi ils peuvent consacrer du temps à d'autres activités de la vie.

D'autre part, contrairement au conflit, l'influence de la passion pour le travail sur l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle n'a, à notre connaissance, fait l'objet d'aucune étude centrée sur la variable à ce jour. Une étude centrée sur la personne (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022) a toutefois mis en évidence que la passion harmonieuse était associée à une plus grande probabilité d'appartenance à des profils caractérisés par de hauts niveaux d'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle. De plus, s'engager dans son métier par passion harmonieuse a été associé à une augmentation des affects positifs (Vallerand et al., 2003), qui peuvent déborder dans la vie personnelle.

Hypothèse 1: La passion harmonieuse est négativement liée au conflit vie professionnelle-vie personnelle et positivement à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle.

Passion Obsessive et Interface Vie Professionnelle-Vie Personnelle

Contrairement à la passion harmonieuse, la passion obsessive résulte d'une internalisation contrôlée de l'activité passionnée au sein de l'identité (Vallerand et al., 2003). Cela signifie que l'internalisation de l'activité résulte de pressions internes (i.e., provenant de la personne elle-même ; e.g., maintenir une haute estime de soi) ou externes (i.e., provenant de facteurs extérieurs à l'individu ; e.g., l'environnement, la famille) à l'individu (Houlfort et al., 2017). La passion est donc dépendante d'une certaine contingence (i.e., le développement de la passion est alimenté par les pressions qui y sont attachées). En raison de ces contingences, l'individu ne peut s'empêcher de s'engager dans l'activité passionnée entrainant ainsi une sorte de persistance rigide (Vallerand et al., 2010). À titre d'exemple la moitié des agriculteurs ne prennent pas de vacances (Jeanne, 2020). Cette persistance rigide conduisant à une incapacité de se détacher de l'activité passionnée peut engendrer des conséquences néfastes, telles que l'épuisement professionnel (Trépanier et al., 2014), mais aussi davantage de conflit vie professionnelle-vie personnelle (Gillet et al., 2022b; Houlfort et al., 2017; Vallerand et al., 2010). En effet, cette impossibilité de se désengager totalement de l'activité passionnée draine l'énergie, au détriment des autres sphères de vie.

Contrairement au conflit, le lien entre la passion obsessive et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle n'a fait l'objet d'aucune étude à ce jour. Cependant, la passion obsessive est généralement négativement reliée aux indicateurs de bien-être (e.g, Forest et al., 2011). Plus généralement, selon la TAD, lorsque les raisons qui amènent l'individu à s'engager dans une activité sont contrôlées (e.g., passion obsessive), cela est associé à moins de bien-être (Deci & Ryan, 2000). De plus, la passion obsessive peut mener à des affects négatifs une fois l'activité passionnée terminée (Vallerand et al., 2010), ce qui rend moins probable l'enrichissement de la vie personnelle par la vie professionnelle.

Hypothèse 2: La passion obsessive est positivement reliée au conflit vie professionnelle-vie personnelle et négativement reliée à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle.

Méthode

Procédure

Cette étude a été menée en février 2022, en France, au travers d'un questionnaire en ligne. A cette période, le Comité d'Ethique pour la Recherche (CER) de l'institution où a été menée cette étude était en cours d'instauration et n'étudiait pas encore de dossiers, cette étude n'a donc pas pu y être soumise en amont de sa conduite, ce qui n'a toutefois pas empêché son déploiement. En effet, si la loi française encadre les autorisations éthiques d'études dans le champ médical et biomédical (Article L1121-1 du Code de la santé publique), les études en sciences humaines et sociales ne visant pas le développement des connaissances biologiques ou médicales sont exclues de ce champ législatif. Toutefois, à l'instar d'études utilisant des méthodes semblables aux nôtres et menées en France sans être soumises à un avis éthique (e.g., Gillet et al., 2022b; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2023), nous avons rigoureusement veillé à mener cette recherche en conformité avec les standards et recommandations en vigueur en matière de protection des personnes, en accord avec les principes de la Déclaration d'Helsinki et ses amendements, et avec les principes éthiques de l'*American Psychological Association* (APA, Association Américaine de Psychologie).

Plus précisément, les destinataires du questionnaire recevaient un e-mail leur expliquant les objectifs généraux de la recherche et les assurant de l'anonymat et de la confidentialité de leurs réponses. Il leur était plus précisément garanti qu'aucune donnée permettant de les identifier ne serait recueillie et que leurs réponses serviraient exclusivement des fins de recherches et ne seraient accessibles qu'aux investigatrices principales de cette étude. Leur droit de ne pas participer à l'étude ou de s'en retirer à tout moment sans conséquence (i.e., participation libre et volontaire) leur était également rappelé. Les participants pouvaient contacter les investigatrices principales de ce projet de recherche pour toute question avant ou après leur participation. Enfin, avant de pouvoir accéder au questionnaire, les participants étaient invités à donner leur consentement éclairé à participer à cette étude.

Ce mail d'explication était diffusé directement aux adhérents de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) de Picardie et de la MSA Marne Ardennes Meuse, et rappelait par ailleurs les critères d'inclusion. Les participants devaient être exploitants (i.e., travailler à leur compte) dans le milieu agricole (i.e., élevage, polyculture, viticulture).

Participants

Au total, 924 participants ont répondu au questionnaire. Parmi eux, 20 personnes avaient bien complété l'enquête mais en refusant que leurs réponses soient exploitées dans le cadre d'une recherche scientifique (non-consentement), et 32 personnes ne correspondaient pas à la population ciblée (critère d'exclusion), au regard de la définition des exploitants agricoles proposée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Les réponses de ces 52 participants ont par conséquent été exclues de l'échantillon final (N = 872). L'échantillon final comprenait 612 hommes (70,2%) et 260 femmes (29,8%), âgés en moyenne de 48,64 ans (ET = 9,65) et exerçant le métier depuis 20,74 ans en moyenne (ET = 11,85). Les participants étaient, pour la plupart, mariés, en union civile, ou en union de fait (79,7%) et avaient des enfants (83,9% ; un enfant: 13,5% ; deux enfants: 41,9% ; trois enfants ou plus: 28,6%).

Matériel

L'ensemble des outils ont été administrés en langue française.

Passion. Une échelle en six items (Philippe et al., 2017) a été utilisée pour mesurer la passion harmonieuse (trois items; e.g., "Mon travail s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie"; $\alpha = 0{,}82$) et obsessive (trois items; e.g., "J'ai un sentiment qui est presque obsessif pour mon activité professionnelle/travail"; $\alpha = 0{,}66$), avec des réponses sur une échelle de Likert en sept points (1-*Pas du tout en accord* à 7-*Très fortement en accord*).

Le conflit vie professionnelle–vie personnelle a été mesuré par le biais de trois items (Huyghebaert et al., 2018; e.g., « Vous trouvez difficile de remplir vos obligations personnelles parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail »; $\alpha = 0{,}80$) complétés sur une échelle de réponse en quatre points allant de 1 (*Jamais*) à 4 (*Toujours*).

L'enrichissement vie professionnelle–vie personnelle a été mesuré via cinq items (Lourel et al.., 2005; e.g., « Après une journée/une semaine agréable au travail, vous vous sentez plus d'humeur à faire des activités avec votre époux(se)/famille /amis »; $\alpha = 0{,}78$) à l'aide d'une échelle de réponse en quatre points allant de 1 (*Jamais*) à 4 (*Toujours*).

Résultats

Analyses Préliminaires

Les statistiques descriptives et les corrélations sont rapportées dans le Tableau 1.

Toutes les analyses suivantes ont été réalisées avec l'estimateur *Maximum Likelihood Robust* (MLR), disponible dans le logiciel Mplus 8.6 (Muthén & Muthén, 2021), et fournissant les paramètres, les erreurs standards, et des indices d'ajustement résistant à une distribution non-normale des données.

Un modèle de mesure a tout d'abord été testé au travers d'une modélisation en équations structurelles. D'une part, comme suggéré par de récents travaux (Tóth-Király et al., 2017), la passion harmonieuse et la passion obsessive y étaient représentées par un modèle en équations structurelles exploratoire (ESEM: Exploratory Structural Equation Modeling). En effet, de telles analyses permettent de contrôler les saturations croisées entre chaque item et les différents facteurs d'un construit multidimensionnel tel que la passion. A la différence de Tóth-Király et al. (2017), nous n'avons pas procédé à l'inclusion *ad hoc* de covariances entre les termes d'erreur de certains items de l'échelle de passion puisque cette pratique ne correspond pas aux standards en vigueur et doit, dans la mesure du possible, être évitée, d'autant plus dans le cadre d'un modèle ESEM (Morin et al., 2013 ; Tóth-Király et al., 2017).

D'autre part, le conflit vie professionnelle-vie personnelle et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle étaient chacun représentés par une solution CFA (Confirmatory Factor Analysis), comme suggéré par de récents travaux (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). Divers indicateurs d'ajustement ont été utilisés pour évaluer l'ajustement des données : le *Tucker—Lewis Index* (TLI), le *Comparative Fit Index* (CFI), et le *root mean square error of approximation* (RMSEA). Des valeurs supérieures à 0,90 et 0,95 pour le CFI et le TLI indiquent respectivement un bon et un excellent ajustement du modèle, et des valeurs inférieures à 0,08 et 0,06 pour le RMSEA indiquent respectivement un bon et un excellent ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999 ; Morin et al., 2013). Le modèle de mesure présentait ainsi un ajustement tout à fait satisfaisant (CFI = 0,961, TLI= 0,947, RMSEA= 0,050). Les paramètres étaient aux aussi satisfaisants tant au niveau des coefficients de saturation standardisés (λ = 0,724 à 0,855, $M\lambda$ = 0,782 pour la passion harmonieuse; λ = 0,578 à 0,740, $M\lambda$ = 0,650 pour la passion obsessive ; λ = 0,743 à 0,794, $M\lambda$ = 0,762 pour le conflit vie professionnelle-vie personnelle ; et λ = 0,497 à 0,749, $M\lambda$ = 0,657 pour l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle) avec des coefficients de saturations croisées faibles ou non-significatifs pour les dimensions de la passion, qu'au niveau des coefficients Omega (ω = 0,709 à ω = 0,833).

Des analyses (i.e., analyses de corrélation, tests t, ANOVA) ont ensuite été réalisées afin de vérifier si les informations socio-démographiques recueillies (i.e., genre, âge, ancienneté dans la profession, statut marital, nombre d'enfants) étaient significativement reliées aux variables d'intérêt de cette étude. Les résultats ont indiqué que les scores aux différentes variables d'intérêt ne variaient pas significativement en fonction des caractéristiques socio-démographiques à notre disposition (genre, nombre d'enfants, statut marital), à l'exception de l'âge qui était significativement corrélé à la passion harmonieuse (r = -0,110; p < 0,01) et au conflit vie professionnelle-vie personnelle (r = -0,08; p < 0,05), et de l'ancienneté dans la profession qui était significativement corrélée à la passion harmonieuse (r = -0,106; p < 0,01). L'âge et l'ancienneté dans la profession ont donc été contrôlés dans le modèle prédictif.

Analyses Principales

Un modèle prédictif en équations structurelles a ensuite été testé, incluant la passion obsessive et la passion harmonieuse représentée par une solution ESEM, le conflit vie professionnelle-vie personnelle et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle chacun représentés par une solution CFA, et l'âge et l'ancienneté dans la profession représentés par un unique indicateur. Une régression du conflit vie professionnelle-vie personnelle et de l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle sur la passion harmonieuse et la passion obsessive, tout en contrôlant l'âge et l'ancienneté dans la profession, a été spécifiée. Ce modèle présentait un bon ajustement (CFI = 0,949, TLI= 0,933, RMSEA= 0,050). Comme l'indique la Figure 1, la passion harmonieuse prédisait positivement l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle et négativement le conflit vie professionnelle-vie personnelle, confirmant ainsi l'Hypothèse 1. La passion obsessive prédisait positivement le conflit vie professionnelle-vie personnelle et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle confirmant ainsi partiellement l'Hypothèse 2. Le genre et l'âge n'était pas significativement reliés ni à l'enrichissement ni au conflit entre vie professionnelle et vie personnelle.

Discussion

La présente étude visait à élargir les connaissances concernant les relations entre la passion pour le travail (i.e., passion obsessive et harmonieuse) des exploitants agricoles et l'interface entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (i.e., conflit et enrichissement). Elle visait également à enrichir l'état des connaissances sur les liens qui unissent les deux formes de passion à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle, jusqu'alors sous-documentés.

Implications Théoriques

Premièrement, les résultats ont révélé que la passion harmonieuse était liée négativement au conflit vie professionnelle-vie personnelle chez les agriculteurs. Ces résultats concordent avec ceux rapportés dans des recherches antérieures (Houlfort et al., 2017). Ce lien négatif entre la passion harmonieuse et le conflit vie professionnelle-vie personnelle peut s'expliquer par le fait que, même si les agriculteurs investissent beaucoup

de temps et d'énergie dans leur travail, cet engagement est volontaire et librement consenti quand ils font l'expérience de passion harmonieuse (Vallerand et al., 2003), leur permettant ainsi de se désengager totalement de leur travail pour s'engager dans leur vie personnelle lorsque cela est nécessaire.

Deuxièmement, les résultats ont indiqué que la passion harmonieuse était liée positivement à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle chez les agriculteurs. Le lien entre passion et enrichissement n'ayant fait l'objet d'aucune recherche centrée sur la variable à ce jour, ces résultats apportent de nouvelles connaissances et participent à montrer que la passion harmonieuse est associée à des conséquences positives (Houlfort et al., 2015 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand et al., 2010). En effet, la passion harmonieuse permet à l'individu d'intégrer l'activité passionnée à son concept de soi de manière autonome (Vallerand et al., 2003). L'activité devient donc un élément central de l'identité (Vallerand et al., 2003), facilitant le transfert des expériences positives associées au travail à d'autres sphères de vie.

Troisièmement, les résultats ont montré que la passion obsessive était liée positivement au conflit vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles. Ces résultats concordent avec ceux rapportés dans les recherches antérieures (Gillet et al., 2022b; Houlfort et al., 2017) et peuvent s'expliquer par le fait que la passion obsessive est alimentée par des motifs contrôlés (i.e., des contingences internes ou externes). Les agriculteurs sont donc consommés par leur travail et incapables de s'en détacher puisque des pressions les tiennent en étau (Vallerand et al., 2010). Cette persistance rigide mène à une incapacité de se désengager de leur travail et génère donc un conflit avec les autres sphères de vie. En effet, la passion obsessive peut opprimer d'autres aspects du soi (Houlfort et al., 2015, 2017)

Enfin, contrairement à ce qui était attendu, la passion obsessive était liée positivement à l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle chez les exploitants agricoles (bien que ce lien soit significativement moins fort que le lien entre passion harmonieuse et enrichissement vie professionnelle-vie personnelle). S'il est contre-intuitif, ce résultat apporte toutefois de nouvelles connaissances sur le lien entre passion et enrichissement vie professionnelle-vie personnelle. Bien que ce style de passion soit majoritairement associé à des conséquences négatives, telles que l'épuisement professionnel (Trépanier et al., 2014), nos résultats suggèrent que la passion obsessive peut également conduire à des conséquences positives pour les individus. Ce résultat concorde avec de récents résultats centrés sur la personne, suggérant que la passion obsessive est une arme à double tranchant pour l'interface vie professionnelle-vie personnelle, porteuse à la fois de bénéfices et de conséquences néfastes (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022). De futures recherches sont toutefois nécessaires pour confirmer ces observations. En effet, les liens entre la passion obsessive et des facteurs positifs ne font pas consensus dans la littérature (Houlfort et al. 2015; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022; Trépanier et al., 2014). Ce résultat ouvre donc de nouvelles pistes de recherches pour mieux comprendre l'influence de la passion obsessive sur des indicateurs de bien-être.

Limites et Perspectives de Recherches Futures

Malgré ses apports théoriques, cette étude présente certaines limites. Premièrement, cette étude a été réalisée sur la base d'un échantillon de convenance, or ce type d'échantillon n'est pas forcément représentatif de la population. Si notre échantillon est assez représentatif des professions agricoles (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, 2020) concernant le genre, avec 29,2% de femmes dans notre échantillon (pour 26,2% dans la population), et l'âge, avec un âge moyen de 48,64 ans dans notre échantillon (pour 51,4 ans dans la population), nous n'avons malheureusement pas d'informations sur la représentativité de notre échantillon concernant les autres données socio-démographiques (ancienneté dans la profession, statut marital, nombre d'enfants). Par conséquent, une prudence relative est de mise quant à la généralisation de nos résultats à l'ensemble de la population. De plus, nous n'avons pas recueilli d'informations nous permettant de distinguer les participants dont les enfants vivent au domicile de ceux dont les enfants ne vivent plus au domicile familial, ni concernant la moyenne d'âge des enfants. De futures études pourraient prendre en considération ces facteurs d'importance pour les expériences à l'interface entre vie professionnelle et vie personnelle. Il serait par ailleurs intéressant de vérifier si nos résultats se généralisent à des populations d'exploitants agricoles d'autres pays que la France (e.g., Canada, Etats-Unis d'Amérique). Deuxièmement, notre recherche a utilisé un devis transversal ne permettant pas de prouver l'existence d'effets causaux entre les phénomènes étudiés. Ainsi, notre étude ouvre la voie à d'autres recherches explorant les liens entre la passion et l'interface vie professionnelle-vie personnelle des exploitants agricoles de manière longitudinale. Troisièmement, en concordance avec de récentes pratiques (e.g., Gillet et al., 2022a) nous n'avons pas tenu compte du biais de variance commune par une approche statistique dédiée, dans la mesure où ce biais est largement minimisé dans les analyses multivariées telles que celles utilisées dans la présente étude, comme l'ont mathématiquement démontré Siemsen et collaborateurs (2010). En revanche, le fait que toutes les mesures de notre étude aient été réalisées par le biais de questionnaires auto-rapportés accroît le risque d'autres biais de mesures auto-rapportées et de désirabilité sociale (bien que de

précédentes études aient mis en évidence que l'échelle de passion est exempte de problématiques de désirabilité sociale ; Gillet et al., 2022b). En accord avec les recommandations de Podsakoff et al. (2003), nous avions toutefois anticipé ce risque pour le maîtriser au travers de divers procédés méthodologiques : en garantissant l'anonymat, en réduisant l'appréhension évaluative (en assurant aux participants qu'il n'y avait pas de bonne ou mauvaise réponse et les invitant à être le plus honnête possible sans crainte de jugement), en ordonnançant les questions de manière aléatoire, et en évitant l'ambiguïté des items au travers de questions simples, spécifiques, et concises. Toutefois, afin de garantir que nos résultats n'ont pas été teintés par de possibles biais de mesures auto-rapportées, il serait intéressant que des recherches ultérieures reproduisent notre étude adoptant des mesures objectives et/ou hétéro-rapportées (e.g., évaluation de l'interface vie professionnelle-vie personnelle par les proches). Enfin, l'étude de Houlfort et ses collaborateurs (2017) a également montré le rôle médiateur que joue le conflit dans la relation entre la passion et la détresse psychologique. Or, dans cette étude, nous n'avons pas considéré d'indicateurs de santé psychologique. De plus, le rôle médiateur de l'enrichissement dans la relation entre passion et bien-être individuel demeure inexploré. Il serait intéressant que de futures études investiguent davantage le rôle médiateur que peuvent jouer le conflit et l'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle dans la relation entre la passion et des indicateurs de santé (e.g., épuisement professionnel, engagement au travail).

Implications Pratiques

En dépit de ces limites, nos résultats permettent d'identifier des axes de prévention pour améliorer la qualité de vie des exploitants agricoles. En effet, il apparait que la passion harmonieuse et la passion obsessive ne sont pas aussi bénéfiques l'une que l'autre. Tandis que la passion harmonieuse entraîne exclusivement des bénéfices pour ceux qui en font l'expérience, la passion obsessive constitue une arme à double tranchant entrainant à la fois des effets néfastes (i.e., plus de conflit vie professionnelle-vie personnelle) et des effets bénéfiques (i.e., plus d'enrichissement vie professionnelle-vie personnelle). Ces résultats soulignent donc l'importance pour les exploitants agricoles et les personnes se destinant à cette profession de prioriser le développement d'une passion harmonieuse pour leur métier.

Des recherches suggèrent que l'internalisation autonome d'une activité (i.e., passion harmonieuse) est favorisée par le soutien des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence, et d'affiliation sociale (Csillik & Fenouillet, 2019). Or, contrairement aux autres professions pour lesquelles on pourrait suggérer que l'organisation du travail puisse réunir ces conditions, les agriculteurs sont indépendants. Par conséquent, il leur revient de réunir ces trois facteurs afin de favoriser le développement d'une passion harmonieuse envers leur travail. Les agriculteurs pourraient donc moduler de manière proactive leur environnement de travail afin de le rendre plus en adéquation avec leurs besoins (de Bloom et al., 2020). De plus, en amont, de leur installation, les agriculteurs suivent généralement un cursus de formation. Au cours de ce cursus, les enseignants pourraient soutenir les besoins d'autonomie, de compétence, et d'affiliation (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2023) de ces agriculteurs en devenir, participant ainsi au développement d'une passion harmonieuse envers leur future activité professionnelle.

Références

Csillik, A., & Fenouillet, F. (2019). Edward Deci, Richard Ryan et la théorie de l'autodétermination. Dans P. Carré & P. Mayen (dirs.), *Psychologies pour la formation* (pp. 223-240). Dunod.

de Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., & Kujanpää, M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*, *105*, 1423–1446.

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.

Forest, J., Mageau, G.A., Sarrazin, C., & Morin E.M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *28*(1), 27-40.

Gillet, N., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S., & Huyghebaert-Zouaghi, T. (2022a). Telepressure and recovery experiences among remote and onsite workers. *Journal of Personnel Psychology*.

Gillet, N., Vallerand, R.J., Schellenberg, B., Auboin-Bonnaventure, J., Becker, M., Brault, S., ... & Sandrin, E. (2022b). On the role of harmonious and obsessive passion in work and family outcomes: A test of the quadripartite approach. *Current Psychology*. Early view. doi.org/10.1007/s12144-022-03442-y

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.

Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work- family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Houlfort, N., Fernet, C., Vallerand, R.J., Laframboise, A., Guay, F., & Koestner R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 84-94.

Houlfort, N., Philippe, F.L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2017). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*, *25*, 313-329.

Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*, 1–55.

Huyghebaert, T., Gillet, N., Fernet, C., Lahiani, F.-J., Fouquereau, E. (2018). Leveraging psychosocial safety climate to prevent ill-being: The mediating role of psychological need thwarting. *Journal of Vocational Behavior*, *107*, 111–125.

Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J. S., Ntoumanis, N., Berjot, J., & Gillet, N. (2023). Supervisors' interpersonal styles: An integrative perspective and a measure based on Self-Determination Theory. *Applied Psychology: An International Review*. Early view. https://doi.org/10.1111/apps.12423

Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A.J.S., Fernet, C., Austin, S., & Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, *134*, 103695.

Le Monde (2021). Suicides chez les agriculteurs : le gouvernement lance une « mobilisation collective ».

Lourel, M., Ford, M.T., Gamassou, C.E., Guéguen, N., & Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *24*(5), 438-449.

Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface «vie privée–vie au travail»: adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work–home interaction-Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations*, *11*(4), 227-239.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*(6), 921-936.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381-396.

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire. (2020). Les chiffres définitifs et détaillés du Recensement agricole 2020. https://agriculture.gouv.fr/les-chiffres-definitifs-et-detailles-du-recensement-agricole-2020

Morin, A.J.S., Marsh, H.W., & Nagengast, B. (2013). Exploratory Structural Equation Modeling. In G.R. Hancock & R.O. Mueller (Eds.), *Structural Equation Modeling: A Second Course, 2nd Edition* (pp. 395-436). Greewich, Connecticut : IAP.

Muthén, L.K., & Muthén, B. (2021). Mplus user's guide. Muthén & Muthén.

Philippe, F.L., Vallerand, R.J., Bernard-Desrosiers, L., Guilbault, V., & Rajotte, G. (2017). Understanding the cognitive and motivational underpinnings of sexual passion from a dualistic model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*, 769–785.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879–903.

Siemsen, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, *13*(3), 456.

Tóth-Király, I., Bõthe, B., Rigó, A., & Orosz, G. (2017). An illustration of the exploratory structural equation modeling (ESEM) framework on the passion scale. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1968.

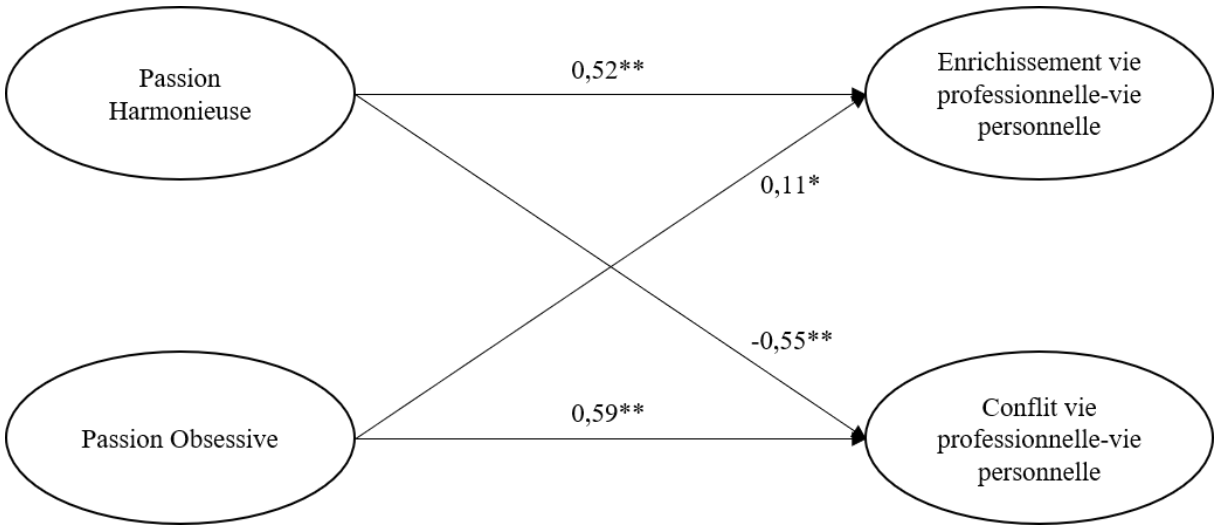
Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, *38*(3), 353-366.

Truchot, D., & Andela, M. (2018). Burnout and hopelessness among farmers: The Farmers Stressors Inventory. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *53*(8), 859-867.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756-67.

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, *78*(1), 289-312.

Figure 1
Modèle Prédictif Final



Note. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$. Les coefficients rapportés sont les coefficients standardisés.

Tableau 1
Statistiques Descriptives et Corrélations entre les Variables Étudiées

Variable	*M*	*ET*	1	2	3	4
1. Passion Harmonieuse	4,63	1,09	—	—	—	—
2. Passion Obsessive	3,69	1,17	0,176**	—	—	—
3. Enrichissement	2,43	0,60	0,509**	0,072*	—	—
4. Conflit	2,54	0,63	-0,415**	0,420**	-0,259**	—

Note. $N = 872$. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.