

THÈSE POUR OBTENIR LE GRADE DE DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

En Sciences de Gestion (section CNU 06)

École doctorale Economie et Gestion (EDEG)

Unité de recherche Montpellier Recherche en Management (MRM)

L'IMPACT SUR LA SANTE DE LA TRANSITION ENTREPRENEURIALE DES DIRIGEANTS DE PME EN SITUATION DE HANDICAP

Présentée par Moerani RAFFIN

Le 28 novembre 2018

Sous la direction du Pr Olivier TORRES

Devant le jury composé de

Mme Bénédicte ALDEBERT, Maître de conférences en Sciences de Gestion, Université Aix Marseille	Rapporteur
M. Michel DEBOUT, Professeur émérite de la médecine légale et du droit de la santé, CHU de Saint Etienne	Examineur
M. Karim MESSEGHEM, Professeur en Sciences de Gestion, Université de Montpellier	Examineur
M. Christophe SCHMITT, Professeur en Sciences de Gestion, Université de Lorraine	Rapporteur
M. Olivier TORRES, Professeur en Sciences de Gestion, Université de Montpellier	Directeur de thèse
Mme Marie-Thérèse MERCIER, Associée EY et conseillère régionale région Occitanie	Examineur



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER

L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

« L'homme bon ne regarde pas les particularités physiques mais sait discerner ces qualités profondes qui rendent les gens humains, et donc frères »

Martin Luther KING

"La malédiction d'une faiblesse infligée, devient la chance d'une force créée"

Michel ONFRAY

REMERCIEMENTS

Au terme de cette recherche doctorale, je ne peux qu'éprouver un besoin immense de remercier toutes les personnes qui m'ont soutenu tout au long de cette thèse qui a commencé il y a trois ans et demi.

Premièrement, je tiens à remercier mon directeur de thèse, le Pr Olivier Torrès. Je tiens à vous remercier de la confiance que vous avez placée en moi mais également pour votre soutien et vos conseils. Mes remerciements, je vous les adresse également pour le sujet de cette thèse. Ce sujet du handicap ne m'était pas familier au départ mais pourtant je l'ai aimé immédiatement. Ce sujet m'a permis d'apercevoir le monde sous un autre angle et d'élargir encore davantage mon esprit et ma connaissance du monde.

Ensuite, je souhaite remercier l'entreprise EY (ex-Ernst & Young). Vous avez généreusement accepté de financer ma thèse jusqu'à l'aboutissement de ce travail de recherche. Vous m'avez également hébergé dans vos locaux et j'y ai passé trois années et demie merveilleuses. La liberté que vous m'avez accordée pour la réalisation de ce travail doctoral a été salutaire et je vous en remercie vivement.

Je souhaite également exprimer une sincère reconnaissance aux membres du jury : Bénédicte Aldebert (Maître de conférences à l'Université de Aix Marseille) et Christophe Schmitt (Professeur à l'Université de Lorraine) pour avoir accepté d'être rapporteur sur ce travail de recherche, Karim Messeghem (Professeur à l'Université de Montpellier) tant pour sa participation que pour ses conseils, son expertise et sa présence lors des présentations doctorales. Vos conseils prodigués avec bienveillance m'ont toujours été précieux pour faire évoluer ce travail et l'ancrer encore davantage en entrepreneuriat. Je souhaite enfin remercier Michel Debout (Professeur émérite au CHU de Saint-Etienne) pour avoir accepté de participer à mon jury de thèse et Marie-Thérèse Mercier (Associée EY / Conseillère Régionale Région Occitanie) pour sa participation à ce jury de thèse et sa bienveillance pendant ma recherche.

Je souhaite également remercier d'une part l'ensemble de l'équipe du LaBex Entreprendre dirigé, au début de ma thèse par le Pr Karim Messeghem, et aujourd'hui dirigé par le Pr Jean-Marie Courent et d'autre part, je voudrais remercier mon laboratoire de recherche, MRM Entrepreneuriat présidé par le professeur Sylvie Sammut et l'ensemble des enseignants-chercheurs du laboratoire. Les conseils avisés que vous m'avez tous prodigués tout au long de

cette recherche ont su m'aider à maintenir le cap et à investiguer plus loin encore dans ma recherche. C'est grâce à la dynamique de recherche en entrepreneuriat instauré par le LaBex Entreprendre au sein de l'Université de Montpellier que j'ai pu travailler sur ce sujet passionnant de l'entrepreneuriat en situation de handicap. Merci pour votre engagement tant scientifique que professionnel !

Ensuite, je ne saurais omettre de remercier H'Up Entrepreneurs (ex UPTIH) pour m'avoir permis d'accéder à leurs membres pour réaliser mes entretiens. Sans votre aide précieuse, il m'aurait été très difficile de constituer mon échantillon de recherche. Mes remerciements, je les adresse également aux entrepreneurs en situation de handicap qui ont bien voulu participer à mon projet de recherche et qui ont accepté de parler de leur handicap et de leur vie d'entrepreneur.

Je souhaite également remercier mes collègues de l'Observatoire Amarok pour leur amitié et leur bienveillance. Je souhaite tout particulièrement remercier Florence Guiliani. Même si tu es à présent sur un autre continent, je n'oublie pas pour autant nos échanges fructueux et ta présence pendant ma thèse. Je remercie également Thomas Lechat pour son amitié et sa bonne humeur communicative. Je remercie tous mes amis qui sauront se reconnaître pour votre présence et votre compréhension face à l'exigence d'un doctorant en fin de thèse. Vous avez su comprendre ma faible présence à vos côtés pendant cette dernière année de thèse. Merci !

Enfin, je ne pourrai conclure mes remerciements sans adresser ma sincère et éternelle reconnaissance à ma famille. Il n'y a pas de mots suffisamment puissants pour vous exprimer ma gratitude. Je remercie mes parents, Titaina et Yvonnick, et ma sœur jumelle, Teraireia. Malgré les quelques 16000 km de distance qui nous sépare, vous m'avez toujours été d'un soutien indéfectible et vos conseils ont été précieux. J'ai toujours pu compter sur vous et cette thèse, je vous la dois également. Vous avez balayé les instants de doute et magnifier les instants de joie. Votre foi en ma réussite a été mon ancrage ! Ce travail vous est dédié.

Pour finir, je remercie enfin tous ceux que je n'ai pas nommé individuellement mais qui m'ont aidé et qui ont cru en moi et en la réussite de ce projet !

L'IMPACT SUR LA SANTE DE LA TRANSITION ENTREPRENEURIALE DES DIRIGEANTS DE PME EN SITUATION DE HANDICAP

Résumé

La santé du dirigeant de PME, en tant que premier actif immatériel de l'entrepreneur, fait l'objet depuis une dizaine d'années d'un courant de recherche qui tend à démontrer que l'entrepreneuriat est vecteur de bonne santé bien que cette santé soit soumise à une plus forte amplitude d'émotions que celle des salariés. Ce travail doctoral s'inscrit dans ce courant de recherche en opérant une focalisation sur les entrepreneurs en situation du handicap.

Cette thèse pluridisciplinaire adopte une posture épistémologique de type interprétative de nature inductive. Vingt entrepreneurs en situation de handicap qui ont opéré une transition entrepreneuriale (passage du salariat à l'entrepreneuriat) ont été interrogés. Afin d'avoir une compréhension globale de cette population, le type de handicap, la date de la survenance du handicap et le secteur d'activité n'ont pas été retenus comme critères de sélection pour appréhender une grande variété d'entrepreneurs en situation de handicap. Deux aspects ont été ainsi étudiés dans ce travail doctoral : les entrepreneurs en situation de handicap et la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.

Au niveau conceptuel, ce travail de recherche doctoral a appliqué les théories des motivations entrepreneuriales et de la salutogénèse entrepreneuriale. Les résultats de cette thèse mettent en avant deux constats : le caractère central du handicap dans la vie de l'entrepreneur et la difficile alliance entre l'entrepreneuriat et le handicap.

*Mots clés : Entrepreneuriat ; Handicap ; Santé ; Sentiment de cohérence ; Motivations ;
Salutogénèse*

THE IMPACT ON THE HEALTH OF THE ENTREPRENEURIAL TRANSITION OF THE LEADERS OF SMEs IN DISABILITIES

Abstract

The health of the SMEs owner, as the first intangible asset of the entrepreneur, has been the subject of a trend of research for ten years, which tends to show that entrepreneurship is a vector of good health, although this health is subject to a greater range of emotions than that of employees. This doctoral work is part of this research by focusing on entrepreneurs with disabilities.

This multidisciplinary thesis adopts an epistemological posture of interpretative type of inductive nature. Twenty entrepreneurs with disabilities who made an entrepreneurial transition (transition from wage-earning to entrepreneurship) were interviewed. In order to have a global understanding of this population, the type of disability, the date of the onset of the disability and the sector of activity were not selected as selection criteria to apprehend a wide variety of entrepreneurs in disability. Two aspects were studied in this doctoral work: entrepreneurs with disabilities and the entrepreneurial transition of people with disabilities.

At the conceptual level, this doctoral research work has applied theories of entrepreneurial motivations and entrepreneurial salutogenesis. The results of this thesis highlight two findings: the centrality of disability in the life of the entrepreneur and the difficult alliance between entrepreneurship and disability.

*Key words: Entrepreneurship; Disability; Health; Sense of coherence; Motivations;
Salutogenesis*

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	11
PREMIERE PARTIE : REVUE DE LA LITTERATURE.....	29
CHAPITRE 1. LES SPECIFICITES DU HANDICAP DANS LE MONDE DU TRAVAIL : LA PREGNANCE DU PARADIGME SALARIAL	30
Section 1. Définitions et typologies du handicap.....	31
Section 2. Le handicap dans la société aujourd’hui	43
CHAPITRE 2. LA TRANSITION ENTREPRENEURIALE DES PERSONNES HANDICAPEES.....	71
Section 1. La théorie « push and pull » des motivations et les concepts d’entrepreneurs de nécessité et d’entrepreneurs d’opportunité	72
Section 2. La transition entrepreneuriale des personnes handicapées	84
CHAPITRE 3. L’IMPACT SUR LA SANTE DE LA TRANSITION ENTREPRENEURIALE.....	98
Section 1. Santé, bien-être et qualité de vie de la personne	99
Section 2. Une transition entrepreneuriale, vecteur de bien-être	118
DEUXIEME PARTIE : LA CONDUITE DE LA RECHERCHE DOCTORALE	139
CHAPITRE 4. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	140
Section 1. L’épistémologie et le design de la recherche	141
Section 2. La mise en œuvre de la stratégie de recherche	144
CHAPITRE 5. LA CENTRALITE DU HANDICAP DANS L’ENTREPRENEURIAT DES PERSONNES HANDICAPEES.....	225
Section 1. L’entrepreneuriat en situation de handicap : un choix à raisons multiples.....	227
Section 2. L’entrepreneuriat : un facteur bien-être pour la population handicapée.....	242
Section 3. Le handicap dans l’entreprise fondée par un entrepreneur en situation de handicap	257
Section 4. L’entrepreneuriat handicapé et son engagement dans la vie associative.....	263

CHAPITRE 6. HANDICAP ET ENTREPRENEURIAT : UNE ALLIANCE DIFFICILE	267
Section 1. La place du handicap dans le champ de la recherche en entrepreneuriat.....	268
Section 2. Les revers de l'entrepreneuriat en situation de handicap	272
Section 3. La vision des entrepreneurs en situation de handicap : « Lancez-vous ... SI ! »	289
CONCLUSION GENERALE	294
BIBLIOGRAPHIE	310
ANNEXES	338
LISTE DES FIGURES	346
LISTE DES TABLEAUX	347
TABLE DES MATIERES	348

INTRODUCTION GENERALE

« On peut remarquer que l'égalité des chances qui est la bannière de bien des organisations sociales est en fait une illusion, dans la mesure où on peut prévoir sans se tromper qui triomphera d'une compétition compte tenu de la valeur réelle des concurrents. Un cheval pur-sang mis devant une charrue à côté d'un percheron sur la ligne de départ a toutes les chances d'arriver épuisé et le dernier, alors que les mêmes, alignés sur un champ de course, ne feront pas hésiter un instant les parieurs. Autrement dit ce n'est pas l'impossible égalité des chances qui est importante mais bien les conditions d'une situation déterminée qui doivent être exactement ajustées aux capacités réelles de la personne, en tenant compte au maximum de « ses critères personnels de bonheur » qui sont très variables et rarement explorés ».

Pierre Rabischong (2012, p. 106-107)

Cette citation, issue de l'ouvrage *Le handicap* de la collection « Que sais-je ? » a semblé un bon point de départ pour la lecture de cette recherche doctorale. En effet, en une citation, l'auteur a réussi à résumer l'ensemble de la problématique liée au handicap, problématique qui sera explorée tout au long de cette thèse.

Section 1. Le contexte de la recherche

Les PME et les TPE représentent 99,9% du tissu économique français, elles embauchent 49,1% des salariés, elles représentent 35% du chiffre d'affaires du nombre total d'entreprises françaises et elles représentent 43,6% de la valeur ajoutée du tissu productif. Ainsi, ces statistiques issues d'un rapport de l'INSEE (2017) témoignent de l'importance capitale de ces entreprises pour notre pays. Se préoccuper de cette population, chercher à la comprendre, étudier son bien-être et sa santé est alors plus que jamais d'une importance vitale pour l'essor économique de notre pays. En effet, comme le souligne Torrès (2012), « la santé du dirigeant est le premier actif immatériel d'une PME ». Ainsi, depuis une dizaine d'années, un courant de la recherche sur la santé des entrepreneurs s'est développé. Jusqu'à présent ignoré (Torrès et Thurik, 2018 ; Stephan, 2018), les récentes recherches se sont appliquées à combler les lacunes de la littérature en cherchant à déterminer la qualité du sommeil des dirigeants de PME et l'impact qu'il en résulte sur la vigilance entrepreneuriale (Guiliani, 2017a, 2017b,

2018), déterminer quels sont les stressseurs et les satisfacteurs des entrepreneurs dans leur quotidien professionnel et l'impact qu'il en résulte sur leur santé (Lechat et Torrès, 2016b, 2017), le burnout des entrepreneurs a été étudié (Lechat et Torrès, 2016a), et plus généralement la littérature s'est employée à comprendre si entreprendre est vecteur de bonne santé ou de mauvaise santé (Torrès, 2012). Il résulte que si la littérature affirme que l'entrepreneuriat est vecteur de bonne santé, les entrepreneurs en situation de handicap demeurent les grands oubliés des recherches entreprises dans le domaine de la santé des entrepreneurs. De fait, ce travail doctoral s'inscrit dans ce courant de la recherche et l'objectif est alors de déterminer l'impact de l'activité entrepreneuriale sur la santé en prenant en compte la situation d'un salarié qui devient entrepreneur dans le contexte spécifique du handicap.

En 2013, l'INSEE recensait 2,4 millions de personnes atteintes d'un handicap âgé de 15 à 64 ans (Agefiph, 2016). Ce taux représente un total de 6% de la population française en âge d'être actif professionnellement. Aux personnes dont le handicap s'est déclaré à la naissance - très minoritaires, elles ne représentent que 15% environ des personnes handicapées -, il faut ajouter toutes les personnes atteintes d'un handicap au cours de leur vie, soit en raison d'un accident, soit en raison de la vieillesse, soit en raison de maladies invalidantes. Le graphique suivant représente les origines des handicaps selon l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) en 2007.

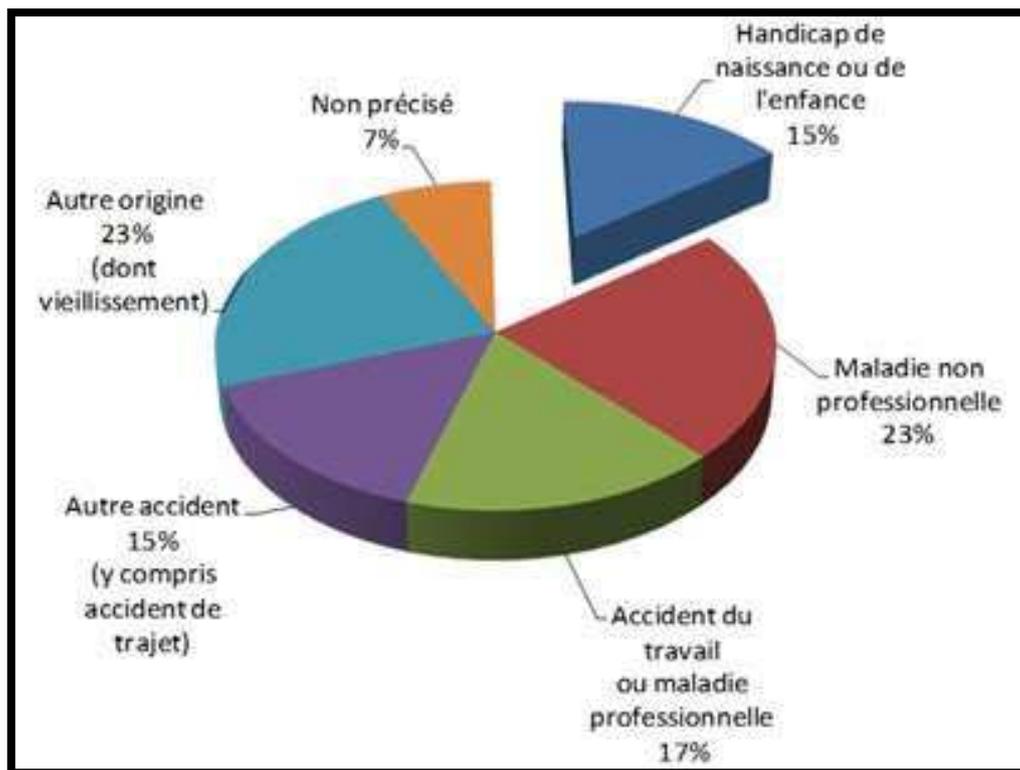


Figure n°1 : La répartition de l'origine des handicaps selon l'A.G.E.F.I.P.H. en 2007

Ainsi, ce graphique révèle que le handicap peut toucher toute la population et apparaître à tout moment de la vie d'une personne. Malgré le nombre important de personnes handicapées aujourd'hui, nous conservons généralement une vision erronée et trouble du handicap. Le logo historiquement représentatif du handicap, à savoir le fauteuil roulant blanc sur fond bleu, a conduit à une méconnaissance ou à une fausse représentation sociale largement répandue aujourd'hui qui consiste à penser que le handicap se cantonne généralement aux handicaps les plus visibles tels que les personnes en fauteuil roulant ou les personnes atteintes de handicap visuel et ayant recourt à un outil pour se déplacer comme les cannes pour aveugle. Les handicaps invisibles souffrent d'une méconnaissance du public et bien souvent les personnes atteintes de handicaps invisibles sont amenées à subir des préjugés quant à leur qualité de personne handicapée.

Durant tout le XXème siècle, le handicap et l'aide aux personnes handicapées vont être développés et modifiés au travers de nombreuses lois (loi du 23 novembre 1957 ; loi du 30 juin 1975 ; loi du 10 juillet 1987 ; loi du 11 février 2005). Ces lois se sont attachées à

développer l'aide aux personnes handicapées et leur insertion professionnelle salariale à travers la création de nombreux organismes et aides de toutes sortes. Ainsi, à travers deux lois, celles du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005, le législateur a tenu à encourager l'insertion salariale au sein des entreprises en imposant un taux de 6% de personnes handicapées embauchées pour toutes les entreprises de plus de vingt salariés. Cependant, la réalité est tout autre et cette population souffre d'un taux de chômage deux fois plus élevé que la population non handicapée (Rapport d'activités de l'Agefiph 2015).

De fait, face aux préjugés, aux discriminations vécues et au chômage, la population handicapée a pu choisir d'opérer une transition entrepreneuriale. Par transition entrepreneuriale, nous parlons de salariés qui ont quitté l'univers du salariat pour devenir des entrepreneurs, des chefs d'entreprises.

En créant leur propre entreprise, ces personnes en situation de handicap deviennent des entrepreneurs. L'entrepreneur est ici envisagé comme étant une personne qui crée son propre emploi pour appartenir à la catégorie des travailleurs non-salariés, c'est-à-dire les professions libérales, les artisans, les commerçants, les créateurs de Petites et Moyennes Entreprises... Cela va des entrepreneurs n'ayant aucun salarié à ceux ayant développé leur entreprise jusqu'à la forme ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire, jusqu'à 250 salariés).

Cette population d'entrepreneur en situation de handicap, bien que difficilement quantifiable, est une réalité et, au même titre que les entrepreneurs non handicapés, elle mérite toute notre attention de chercheur. C'est pourquoi cette thèse se focalise uniquement sur cette population et que la question de recherche a été structurée autour d'une idée centrale : qui sont les entrepreneurs en situation de handicap et ont-ils une spécificité que ne possèdent pas les entrepreneurs non handicapés ?

Section 2. La problématique

La thèse envisagée ici étudie les domaines de la santé et de l'entrepreneuriat. Il s'agit d'étudier la santé du dirigeant en situation de handicap et plus particulièrement la capacité d'une personne à transformer la contrainte, caractérisée par le handicap en bien-être par un

processus salutogène (bon pour la santé). Les théories de ce nouveau domaine d'investigation sont à construire. En effet, de nombreuses études ont été menées sur la population handicapée. Cependant, elles semblent s'être bornées à étudier un aspect spécifique du handicap ou de la personne handicapée en elle-même. Ainsi, des études telles que l'accompagnement des personnes handicapées (Rabischong, 2012 ; Baudot, 2016), l'attitude des conseillers de la réinsertion professionnelle face à l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées (Doyel, 2002 ; Boylan et Burchardt, 2003), les liens entre un type de handicap et l'entrepreneuriat (Verheul et al, 2016 ; Wiklund et al, 2017) ou le handicap en lui-même ont été menées (Gardien, 2006 ; Auerbacher, 2007 ; Hamonet, 2012 ; Milano, 2015). Cependant, il semble manquer, dans la littérature, une étude qui cherche à comprendre l'impact sur la santé de l'acte d'entreprendre sur l'entrepreneur en situation de handicap.

La volonté de cette recherche est d'apporter un regard neuf sur le handicap. En étudiant l'entrepreneuriabilité des personnes en situation de handicap, nous voulons dépasser la vision réductrice du seul emploi salarié des personnes handicapées largement véhiculée aujourd'hui. De fait, la question centrale qui organisera nos recherches est la suivante :

Dans quelle mesure l'acte d'entreprendre impacte-t-il la santé d'une personne handicapée ?

L'étude de l'entrepreneuriabilité des personnes handicapées conduit à se questionner sur l'impact que le handicap peut avoir sur la volonté entrepreneuriale d'une personne en situation de handicap et sur sa vie professionnelle. Autrement dit, quelle place le handicap occupe-t-il dans la transition entrepreneuriale ? Est-il à la source de la motivation des personnes handicapées désirant devenir entrepreneur ou leur esprit entrepreneurial est-il un choix assumé et distinct de leur situation de handicap ? Afin de répondre à cette question de recherche, plusieurs sous questions de recherches ont été formulées :

- Les salariés en situation de handicap choisissent-ils l'entrepreneuriat par nécessité, par opportunité, ou les deux ?
- Les entrepreneurs en situation de handicap ont-ils une santé perçue meilleure que lorsqu'ils étaient salariés ?
- Quel impact leur handicap a-t-il sur leur motivation entrepreneuriale ? Sur leur vie professionnelle ?

Ainsi, cette recherche aura un double objectif :

- 1- Nous étudierons les motivations à la transition entrepreneuriale des personnes handicapées et nous tâcherons de déterminer s'il existe des motivations propres à la population handicapée. En d'autres termes nous tâcherons de déterminer la part de « responsabilité » du handicap dans cette réorientation professionnelle.
- 2- Nous étudierons si cette transition entrepreneuriale est bénéfique pour cette population ou si, au contraire, c'est un choix qui peut leur être néfaste et si oui, dans quelle proportion.

C'est en comprenant cette population d'entrepreneur en situation de handicap que nous serons en mesure de cerner le handicap dans toute sa complexité : le handicap, est-il omniprésent, partiellement présent ou totalement absent de la vie de l'entrepreneur ? Existe-t-il un consensus au sein même de la population étudiée sur le sujet de l'entrepreneuriat en situation de handicap ? Afin de répondre à cette problématique, le cadre théorique de cette recherche s'est construit autour de deux grands thèmes : des concepts liés à la transition entrepreneuriale et des concepts liés à la salutogénèse entrepreneuriale.

Section 3. Les concepts clés mobilisés

La théorie « push » et « pull » des motivations et les concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneur d'opportunités

Afin de comprendre la transition entrepreneuriale d'une personne handicapée, la mobilisation du concept des motivations « push » et des motivations « pull » et des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité est apparu comme la pierre angulaire de notre réflexion au sein de cette recherche. En effet, ces théories permettent, d'une part, de comprendre les motivations à l'origine de l'acte entrepreneuriale et, d'autre part, elles permettent de répartir la population d'entrepreneur en deux catégories distinctes : ceux qui ont été poussés vers l'entrepreneuriat en ultime recours à la vie active (les entrepreneurs de nécessité) et ceux qui ont été attirés par l'entrepreneuriat volontairement (les entrepreneurs d'opportunité). Ainsi, dès les années 1980 ces théories ont été étudiées et décortiquées pour ensuite être remises en question (Granger et al, 1995 ; Carrasco, 1999).

Les catégories d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité apparaissent pour la première fois dans le rapport exécutif du Global Entrepreneurship Monitor de 2001 rédigé par Reynolds et al. Si cette dichotomie est apparue comme une référence dans la littérature, aujourd'hui, elle ne répond plus aux normes actuelles des connaissances (Block et Sandner, 2006 ; Kirkwood and Campbell-Hunt, 2007). En effet, il a été démontré que les motivations entrepreneuriales ne sauraient se cantonner à ces deux seules catégories. A ceux qui ont découvert de nouvelles typologies d'entrepreneurs, comme les entrepreneurs protecteurs ou sentimentaux de Bellanca et Colot (2014) ou les entrepreneurs de conviction ou de tradition de Bayad et al (2016), s'opposent certains chercheurs qui ont remis en question l'existence même de cette dichotomie. En effet, ces chercheurs expliquent que parallèlement à l'existence des entrepreneurs purement de nécessité et des entrepreneurs purement d'opportunité, il existe une catégorie d'entrepreneurs aux motivations mixtes alliant, de fait, des motivations « push » et des motivations « pull » (Verheul et al, 2010). Certaines recherches (Granger et al, 1995 ; Giacomini et al, 2007) tendent même à montrer que selon le contexte dans lequel la motivation entrepreneuriale prend naissance, la catégorisation même de la motivation ne peut pas être catégorique à l'image du chômage qui, bien que traditionnellement considéré comme un facteur « push », peut se révéler, dans les faits, comme un facteur « pull » lorsque

l'entrepreneuriat est perçu comme le moyen d'échapper à l'insatisfaction salariale (Hughes, 2003).

Dans cette volonté de comprendre les motivations entrepreneuriales, la littérature a également cherché à déterminer les raisons qui motivent une personne handicapée à entreprendre.

La transition entrepreneuriale des personnes handicapées

Devenir entrepreneur lorsqu'une personne est en situation de handicap a d'abord été une crainte de la part des professionnels du secteur de la réinsertion professionnelle. Leur méconnaissance de l'entrepreneuriat et leur crainte d'une alliance infructueuse entre handicap et entrepreneuriat (Doyel, 2002 ; Boylan et Burchardt, 2003 ; Ipsen et al, 2005 ; Balcazar et al, 2014) les a poussés à encourager le salariat pour les personnes handicapées en recherche de réinsertion professionnelle. Cependant, les discriminations nombreuses et constantes vécues par la population handicapée (IMS, 2011) ont impacté négativement cette population à deux titres : d'une part, la population handicapée est faiblement représentée au sein des formations qualifiantes universitaires (Boylan et Burchardt, 2003 ; Jones et Latreille, 2006 ; Hamonet, 2012) et d'autre part, cette population éprouve, de fait, des difficultés à se réinsérer d'un point de vue salariale. Les personnes handicapées font le constat que le « monde des valides » éprouve des *a priori* sur leurs capacités à travailler (Doyel, 2002 ; Maalaoui, 2014), constat approuvé par l'étude sur les stéréotypes menées par l'IMS en 2011. De fait, imaginer que cette même personne puisse entreprendre, relève pour eux, du mythe. Pourtant l'entrepreneuriat est une solution, que nous soyons en situation de handicap ou non, pour s'affranchir de l'exclusion du marché du travail. Aussi la population handicapée a opéré cette transition entrepreneuriale et elle a su trouver dans cette réinsertion professionnelle de la satisfaction personnelle et une bonne qualité de vie perçue (Freedman, 1978 ; Motzer et Stewart, 1996 ; Albretch et Devlieger, 1999 ; Schynder et al, 1999 ; Bengtsson-Tops et Hansson, 2001 ; Balcazar et al, 2014 ; Gosin et al, 2014 ; Rosengren et al, 2016). En effet, entreprendre en situation de handicap confère à cette population davantage d'estime d'eux-mêmes (Kendall et al, 2006) et créer une activité conforme à leurs attentes et à leur besoin (Hagner et Davies, 2002) est source d'un meilleur équilibre entre leur santé et leur vie active (Pagan, 2009).

De nombreux auteurs ont cherché à comprendre les effets de la transition entrepreneuriale sur les entrepreneurs, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Ainsi ils ont pointé

l'importance de la satisfaction au travail qui est génératrice de bonne santé. Voyons à présent en quoi cette satisfaction au travail est déterminante dans le contexte de l'entrepreneuriat.

La satisfaction au travail

La satisfaction au travail a fait l'objet de nombreuses recherches depuis ces vingt dernières années (Blanchflower et Oswald, 1998 ; Blanchflower 2000; Hundley, 2001 ; Benz et Frey, 2003 ; Benz et Frey, 2004 ; Blanchflower, 2004 ; Taylor 2004 ; Ajayi-Obe et Parker, 2005 ; Andersson, 2007 ; Binder et Coad, 2013 ; Millan et al, 2013 ; Binder et Coad, 2016 ; Wolfe et Patel, 2018). Bien qu'elle soit de nature subjective (Millan et al, 2013), une tendance ressort cependant de la littérature. L'entrepreneuriat est une occupation professionnelle capable d'apporter de la satisfaction aux personnes qui ont choisi cette voie professionnelle (Blanchflower 2000 ; 2004). De très nombreuses études empiriques ont montré, dans des pays différents, à des époques diverses et avec des méthodologies différentes, que la satisfaction au travail des travailleurs non-salariés est significativement supérieure à celle des salariés (Binder et Coad, 2014). Dans une revue des principales conclusions de la littérature empirique sur le sujet, El Harbi et Grolleau (2012) ont dressé le tableau suivant.

Auteurs	Lieu des données de l'étude	Principaux résultats Satisfaction au travail	Satisfaction de la vie
Blanchflower and Oswald (1998)	Etats-Unis, Royaume-Uni, Allemagne	+	+
Blanchflower and Oswald (2004)	Europe, Etats-Unis	+	Ambigu
Taylor (2004)	Royaume-Uni	+	Non exploré
Benz and Frey (2004, 2008)	Royaume-Uni, Allemagne, Suisse	+	Non exploré
Andersson (2008)	Enquête suédoise sur le niveau de vie	+	Ambigu
Block and Koellinger (2009)	Données d'enquête : échantillon de 1.547	+	Ambigu

	entrepreneurs naissants		
Lange (2009)	Données d'enquête : Enquête sociale européenne (2006)	+	Non exploré

Tableau n°1 : Principales conclusions de la littérature empirique explorant la relation entre le travail indépendant et la satisfaction professionnelle / personnelle

(Source : El Harbi, S. and Grolleau, G 2012 p. 672)

Ainsi, malgré une amplitude horaire plus importante que les salariés (Ajayi-Obe et Parker, 2005 ; Andersson, 2007 ; Wolfe et Patel, 2018), amplitude qui impacte négativement la santé mentale des indépendants (Blanchflower, 2000, 2004 ; Andersson, 2007) et qui est la cause de troubles du sommeil (Guiliani, 2017a, 2017b ; Guiliani & Torrès, 2018), les entrepreneurs demeurent plus satisfaits que les salariés de leur travail. De même, si les entrepreneurs d'opportunité éprouvent une très grande satisfaction au travail (Binder et Coad, 2013), les entrepreneurs de nécessité, bien qu'ils puissent éprouver des difficultés à s'identifier au style de vie entrepreneuriale (Binder et Coad, 2016), peuvent ressentir davantage de satisfaction au travail que les entrepreneurs d'opportunité en raison d'attentes moins élevées de leur expérience entrepreneuriale (Millan et al, 2013). Ainsi, l'absence de hiérarchie et l'indépendance offertes par l'entrepreneuriat (Benz et Frey, 2004; Andersson, 2007) sont sources de satisfaction suite à la transition entrepreneuriale (Van der Zwan et al, 2018).

Si la satisfaction au travail des indépendants est unanimement reconnue, l'entrepreneuriat peut, dans certaines conditions également réduire la satisfaction à l'égard de la vie (Wolfe et Patel, 2018) et à l'égard des loisirs (Binder et Coad, 2016). En effet, il ressort de la littérature que, dans l'année qui suit la transition entrepreneuriale, les autres domaines de la vie de l'entrepreneur seront sacrifiés au nom de la réussite entrepreneuriale (Van der Zwan et al, 2018). Ainsi, la satisfaction au travail et le bien-être subjectif qui lui est associé devient un bénéfice non pécuniaire pour les entrepreneurs (Wolfe et Patel, 2018). Etre satisfait de sa vie professionnelle est primordial, tout comme l'est la nécessité d'être en bonne santé.

La santé, le bien-être et la qualité de vie

Eu égard à leur importance statistique, étudier la bonne santé des dirigeants de PME représente un intérêt économique vital pour la société. En effet, si le remplacement du Président Directeur Général d'une grande entreprise n'impactera que de manière anecdotique la bonne santé de l'entreprise, un tel remplacement imprévu peut s'avérer dramatique dans le cas d'une PME (Gjosevski, 2017). En effet, plus la taille de l'entreprise est petite, plus la santé de son dirigeant et la survie de son entreprise seront liées. Dans sa volonté d'étudier la santé des dirigeants de PME, Torrès (2012) a cherché à comprendre l'état de santé au travail des indépendants. Ainsi, il démontre que les entrepreneurs sont moins déprimés, moins isolés, plus toniques, moins stressés. Pour parvenir à ce constat et pour réaliser ses recherches, Torrès a adapté au domaine de l'entrepreneuriat un concept jusqu'à alors utilisé dans le milieu médical : la salutogénèse du sociologue médical israélo-américain Aaron Antonovsky.

Développé à la fin des années 1970, Antonovsky part du constat que la santé est orientée sur l'étude des maladies et, de fait, il dénonce l'orientation pathogène inadéquate de la santé. A ce constat, il oppose le concept de salutogénèse qui vise à faire de la promotion de la santé et donc, à étudier la manière par laquelle une personne arrive à surmonter les obstacles que lui impose la vie à travers une approche positive, dynamique et valorisante de la santé.

Dans une volonté d'apporter une compréhension plus aisée du concept de la salutogénèse, les auteurs Eriksson et Lindström (2008) ont schématisé le principe de la salutogénèse et son impact sur la qualité de vie et le bien-être au travers de la métaphore de la rivière (figure n°2 ci-après). Les auteurs expliquent que *« la rivière coule verticalement à travers votre vie. Le long de la façade de la rivière, il y a une cascade qui suit continuellement tout le tronçon de la rivière. Cela signifie que le flux principal et la direction de la rivière ne sont pas en aval de la cascade. À la naissance, nous sommes tombés dans la rivière et flottons avec le ruisseau. La direction principale est la vie, pas la mort et la maladie dans la cascade. Certains sont nés près de la rive opposée où l'on peut flotter à l'aise et où les possibilités de vie sont bonnes et où de nombreuses ressources sont disponibles, comme dans un État providence. Certains naissent près de la cascade, dans des conditions difficiles, où la lutte pour la survie est plus difficile et le risque de franchir le bord est beaucoup plus grand. La rivière est pleine de risques et de ressources. Cependant, le résultat repose en grande partie sur notre capacité à identifier et à utiliser les ressources pour améliorer nos options pour la santé et la vie »*

(Eriksson et Lindström, 2008). Ainsi, à travers cette métaphore, les auteurs expliquent que chaque individu possède des ressources lui permettant de s'orienter vers la santé, métaphorisée par la rive de la rivière, ou vers la maladie, métaphorisée par la cascade. Cette orientation santé – maladie est appelée par Antonovsky, le continuum santé-maladie. Les ressources pour atteindre le pôle santé sont modelées par les expériences de la vie de la personne et tiennent à la fois de l'individu que de son environnement. Etre capable de mobiliser ces ressources et de les utiliser permet de développer des capacités d'adaptation face au stress et face aux évènements imprévus de la vie. Antonovsky appelle cela, le sentiment de cohérence. Plus le sentiment de cohérence d'une personne sera fort, plus sa résistance aux stimuli de son environnement sera élevée et sa capacité à s'orienter vers le pôle santé du continuum également.

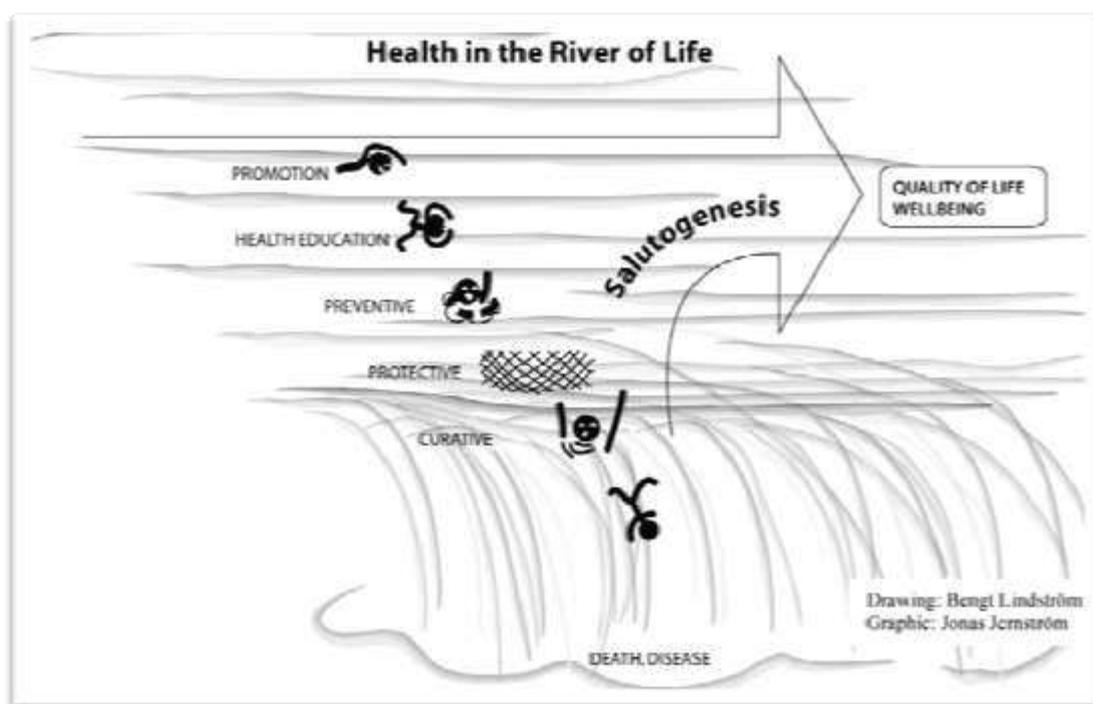


Figure n°2 : Représentation du concept de salutogénèse par Lindström (2008)

Par la suite, de nombreux auteurs se sont emparés du sujet (Flannery et Flannery, 1990 ; Carmel et al, 1991 ; Midanik et al, 1992 ; Feldt et al, 2000 ; Kivimäki et al, 2000 ; Lustig et Strauser, 2002 ; Hochwälder et Forsell, 2011 ; Moksnes et al, 2011 ; Elyasi et al, 2015 ; Eriksson et Mittlemark, 2017 ; Van der Westhuizen, 2018) et ont tenté d'apporter leur pierre à

l'édifice en étudiant le sentiment de cohérence développé par Antonovsky associé à d'autres concepts qui ont pour objectif d'étudier l'orientation salutogénique de la vie : la qualité de vie, le bien-être subjectif (Fayers et Machin, 2000 ; Cummins, 2005 ; Eriksson et Lindström, 2007 ; Ferrans et Powers, 2007 ; Theofilou, 2013). S'agissant des personnes handicapées, le sentiment de cohérence étant un indicateur d'une bonne qualité de vie, la littérature s'est attachée à comprendre la qualité de vie des personnes en situation de handicap. Ainsi, plus le sentiment de cohérence de la personne handicapée sera forte, plus sa capacité à ressentir une bonne qualité de vie sera élevée (Motzer et Stewart, 1996 ; Bengtsson-Tops et Hansson, 2001). Avoir la maîtrise de soi, de son corps (Albretch et Devlieger, 1999) allié à leur capacité d'adaptation (Freedman, 1978) explique le sentiment d'une bonne qualité de vie des personnes handicapées.

Ainsi, c'est sur la base de cette théorie de la salutogénèse qu'est né le courant de recherche sur la santé des entrepreneurs.

La salutogénèse entrepreneuriale

L'étude de la salutogénèse entrepreneuriale s'est traduite par la mobilisation de l'étude des émotions entrepreneuriales et des travaux menés sur la santé des entrepreneurs développée par le Pr Olivier Torrès au sein de l'Observatoire Amarok de la santé des dirigeants.

L'étude des émotions s'est longtemps focalisée sur l'étude d'émotions particulières telles que la passion (pour une revue de la littérature voir Cardon et al, 2009), la joie, la peur, la colère (Larsen et al, 2001 ; Williams et Aaker, 2002 ; Welpé et al, 2011) et leur impact sur la capacité d'une personne à identifier et exploiter une opportunité professionnelle (Fong, 2006 ; George et Zhou, 2007). Ainsi, les émotions positives sont de nature à favoriser une telle identification et une telle exploitation tandis que les émotions négatives favoriseraient l'évitement total à toute forme d'exploitation d'opportunités. Les recherches suivantes se sont attachées à comprendre comment une personne peut décider d'entreprendre face à la quantité exponentielle d'émotions négatives. Ainsi Patzelt et Shepherd (2011) ont déterminés que la présence d'émotions positives lors de l'activité entrepreneuriale permet avantageusement de contrebalancer les émotions négatives de l'entrepreneuriat. De même, les découvertes des chercheurs attachés à l'Observatoire Amarok ont ainsi pu mettre en évidence que les

entrepreneurs ont une santé meilleure que les salariés, bien que cette santé est confrontée à une plus grande amplitude, allant de l'exaltation au burnout (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b). En effet, selon que l'entrepreneur sera amené à vivre davantage d'évènements satisfaisants que stressants (Lechat et Torrès, 2017) et selon qu'il sera capable de mobiliser davantage de facteurs salutogènes que pathogènes (Torrès, 2012), l'entrepreneur sera soit en situation de salutogénèse entrepreneuriale, soit en situation de pathogénèse entrepreneuriale. Un consensus est partagé par la recherche et qui tend vers le constat que « Entreprendre est bon pour la santé » (Torrès, 2012).

Section 4. Les positionnements épistémologiques et méthodologiques

Cette recherche doctorale s'inscrit dans une logique interprétative de nature inductive. Ce raisonnement postule que la connaissance est issue de l'observation du terrain et que c'est cette étude qui permet de déterminer des lois universelles. L'objectif de ce travail doctoral étant de parvenir à la compréhension de la population d'entrepreneur handicapée, une telle posture épistémologique est tout adaptée à la compréhension de la place du handicap dans la vie de l'entrepreneur en situation de handicap et la bonne santé étudiée sous le prisme de la qualité de vie et le bien-être de cette population.

La focalisation sur les salariés handicapés ayant opérés une transition entrepreneuriale est intervenue à la suite d'une réunion de travail entre le directeur de thèse, le doctorant et l'entreprise EY, ex-Ernst & Young. En tant que financeur de ce travail de recherche doctorale via le processus de la bourse CIFRE, l'avis de l'entreprise EY compte également pour le déroulement et l'orientation souhaitée dans la recherche. Ainsi, le souhait a été formulé de voir intégrer la caractéristique du salariat handicapé dans le profil des répondants à l'étude.

Intégrer le salariat en situation de handicap a fait l'objet de discussion sur la faisabilité méthodologique entre le directeur de thèse et le doctorant. Ayant écarté le double panel de répondants (le premier panel aurait été constitué de salariés en situation de handicap et le

second d'entrepreneurs en situation de handicap) pour des problèmes de comparabilité des échantillons, le choix a été fait d'intégrer le salariat dans le passé professionnel des entrepreneurs interrogés. Le profil définitif est donc un salarié handicapé qui a opté pour une réorientation professionnelle dans l'entrepreneuriat. Ainsi, l'exigence d'EY et la caractéristique de la population de départ, les entrepreneurs handicapés, ont été respectés.

Vingt entrepreneurs en situation de handicap qui ont opéré cette transition entrepreneuriale ont ainsi été interrogés. Afin d'avoir une compréhension globale de cette population, le type de handicap, la date de la survenance du handicap et le secteur d'activité n'ont pas été retenus comme critères de sélection pour appréhender une grande variété d'entrepreneurs en situation de handicap. Loin d'avoir constitué un frein, ce profil précis a permis d'étudier deux aspects dans ce travail doctoral : les entrepreneurs en situation de handicap et la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.

Section 5. Structuration de la thèse

Afin de répondre à la problématique et d'atteindre les objectifs fixés, cette recherche doctorale s'articulera autour de six chapitres indépendamment de cette introduction générale. La représentation de l'articulation de la thèse est représentée dans la figure n°3.

Dans le premier chapitre, nous nous attacherons à définir le handicap et sa place dans le monde du travail. La première section apportera des éléments de définitions et de compréhension du handicap à travers ses caractéristiques et ses typologies. La seconde section présentera la place du handicap dans le monde à travers l'étude des discriminations vécues, du travail du législateur en faveur du handicap et des institutions et des aides créées en faveur du handicap.

Dans le deuxième chapitre, une focalisation sur la transition entrepreneuriale sera établie à travers l'étude des concepts des motivations « push », des motivations « pull », des concepts d'entrepreneur de nécessité et d'entrepreneur d'opportunité. Dans une seconde section, nous étudierons en détail la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.

Dans le troisième chapitre, nous étudierons, dans la section un, la théorie de la salutogénèse d'Antonovsky et les liens faits par la littérature entre cette théorie et les concepts de bien-être et de qualité de vie. La seconde section portera sur le bien-être offert par la transition entrepreneuriale au regard de la satisfaction au travail, des émotions entrepreneuriales et de la salutogénèse entrepreneuriale.

Dans le chapitre quatre, nous développerons le positionnement épistémologique du chercheur et ses choix méthodologiques dans une première section avant d'étudier la mise en œuvre de la recherche par le biais de la constitution et de la présentation de l'échantillon d'étude et par le biais de l'analyse des données.

Dans les chapitres cinq et six, nous présenterons les résultats obtenus en révélant la place centrale occupée par le handicap dans la vie entrepreneuriale dans le chapitre cinq et en mettant en valeur la difficile alliance entre l'entrepreneuriat et le handicap dans le chapitre six.

La conclusion apportera une discussion des résultats. Elle fournira une synthèse de la recherche effectuée et une présentation des principaux apports et limites de la recherche. Des perspectives futures de recherche clôtureront cette conclusion.

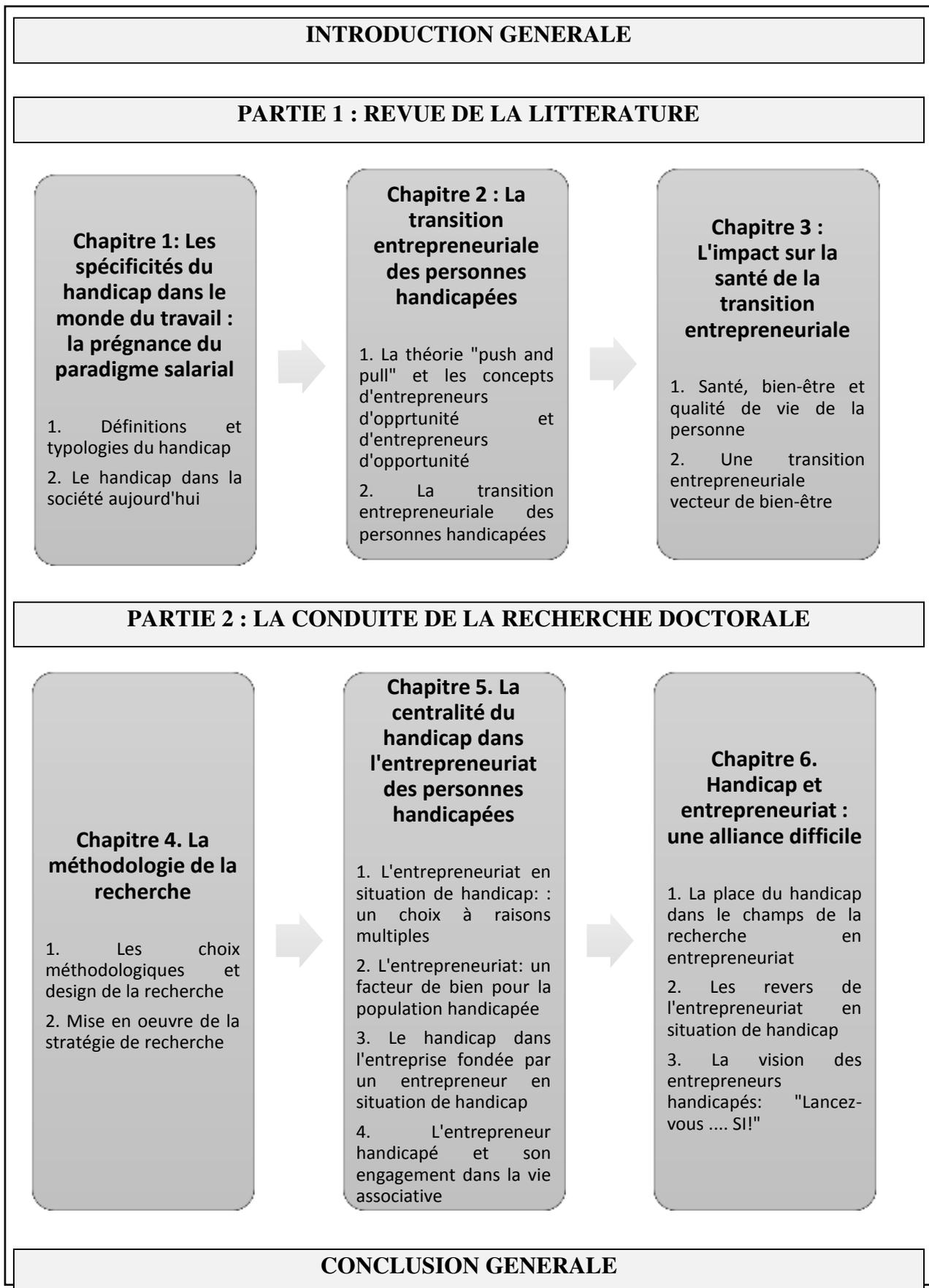


Figure n°3 : Articulation de la recherche

PARTIE 1

Chapitre 1 : Les spécificités du handicap dans le monde du travail : la prégnance du paradigme salarial

Section 1. Définition et typologies du handicap

1. La définition du handicap
2. Les caractéristiques du handicap
3. Les typologies du handicap



Section 2. Le handicap dans la société aujourd'hui

1. Des stéréotypes à la discrimination au quotidien des personnes handicapées
 2. La bonne volonté du législateur
- Les institutions et les allocations handicap

Dresser un état des lieux du handicap dans le monde du travail permettra de mieux comprendre le déséquilibre des forces qui existent entre le salariat handicapé et l'entrepreneuriat en situation de handicap. Ainsi, dans ce chapitre, nous tacherons, dans un premier temps, d'éclairer ce domaine méconnu que représente le handicap en tentant d'y apporter une définition, d'en cerner les caractéristiques et les typologies (Section 1.). Puis, dans un second temps, nous aborderons la place que le handicap occupe aujourd'hui, tant vis-à-vis de la vision du profane que vis-à-vis de la vision du législateur et de la politique menée par la France depuis les premières lois majeures jusqu'à la loi fondamentale du 11 février 2005 (Section 2.).

Section 1. Définitions et typologies de handicap

Le thème central de cette thèse étant le handicap, il semble primordial de dessiner les contours de ce sujet en lui apportant des éléments de définition (I.), en déterminant les caractéristiques habituellement associées au handicap (II.) et en dressant une typologies des handicaps (III.).

I. La définition du handicap

Le handicap a pu être défini à de très nombreuses reprises tant au niveau international qu'au niveau national. De toutes les définitions qui ont pu être proposées, deux d'entre elles occupent une position centrale en France : la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1980 (1.) et la définition de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui représente la loi majeure en France dans le domaine du handicap (2.).

1. La définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

La définition du handicap proposée par l'OMS a fait l'objet d'une mise à jour en 2001. Afin de comprendre l'impact de la définition actuelle (2.), il convient d'étudier au préalable la définition de 1980 (1.).

i. La Classification Internationale des Handicaps (CIH)

A la fin des années 1970, face à l'impossibilité de décrire avec précision les conséquences des maladies, l'OMS décide d'étudier le sujet avec attention (Gilbert, 2008). Ainsi, grâce aux travaux du Pr. André Grossiord et de l'épidémiologiste et rhumatologue Philip Wood, l'OMS adopte et publie en 1980 la Classification des déficiences, incapacités et handicaps. Elle sera appelée la Classification Internationale du Handicap (CIH).

Ainsi, la CIH définit le handicap comme étant « un sujet dont l'intégrité physique, mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromis » (Camberlein, 2011).

Cette définition repose sur trois concepts principaux : la déficience, l'incapacité et le désavantage.

La déficience peut être définie comme « toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique » (Chapireau, 2001 ; Camberlein, 2011). On comprend alors que la déficience fait référence à l'aspect lésionnel engendré par le handicap. Il constitue, pour une personne, une perte ou une altération d'une fonction. Il peut s'agir de déficiences intellectuelles, auditives, visuelles...

L'incapacité est la conséquence engendrée par la déficience. La déficience engendre une impossibilité totale ou partielle de réaliser certaines tâches et certaines activités de la vie quotidienne considérées comme normales pour l'Homme. L'incapacité peut ainsi concerner une vaste catégorie et comprend notamment le comportement de la personne ou sa capacité à communiquer.

Enfin, le désavantage, résultante de l'incapacité, « limite ou interdit l'accomplissement normal d'un rôle social en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels » (Chapireau, 2001 ; Camberlein, 2011). Il y a désavantage social si, en raison du handicap, la personne se retrouve défavorisée par rapport à ce qui aurait pu être s'il n'avait pas eu de handicap.

Avec sa portée descriptive, analytique et informationnelle, la CIH a été pendant une vingtaine d'années la référence internationale en termes de handicap (Chapireau, 2001). Cependant, largement basée sur une approche biomédicale critiquée et considérée comme stigmatisante (Gilbert, 2008), cette Classification Internationale du Handicap a été révisée dès 1993 pour aboutir, en 2001, à l'adoption de la CIF.

ii. **La Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)**

Cette nouvelle approche étudie davantage les obstacles à la pleine participation à la vie en société (Chapireau, 2001). Ainsi, trois changements majeurs ont été apportés à cette nouvelle définition appelée désormais Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF).

Premièrement, le point de départ n'est plus la déficience mais le fonctionnement de l'être humain. Ce point de départ beaucoup plus neutre, permet d'identifier des limitations éventuelles au fonctionnement et de les qualifier en termes de sévérité de la limitation, du besoin d'aide nécessaire et de l'impact de l'environnement, c'est-à-dire est-il un obstacle ou un facilitateur.

Deuxièmement, elle introduit le concept de participation à la vie en société et enfin, la nouvelle classification introduit une très large liste de facteurs environnementaux partant des facteurs liés à l'individu tel que les relations de l'individu, aux facteurs liés à son environnement global tel que les services et les systèmes politiques.

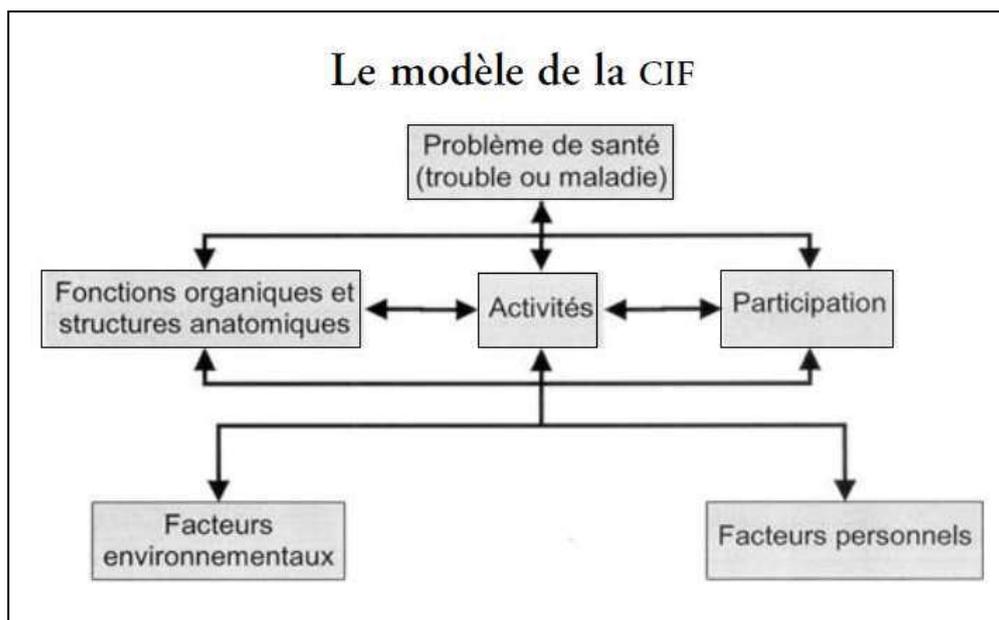


Figure n°4 : Le modèle de la CIF

(Source : d'après Gilbert, 2008)

La CIF se décompose en deux parties. La première partie désigne les fonctions organiques de la personne (fonctions physiologiques, psychologiques et anatomiques) qui engendrent des déficiences en cas de dysfonctionnement et le principe de participation à la vie en société. La deuxième partie présente une liste de facteurs environnementaux pouvant impacter la personne en situation de handicap. Ainsi, cette nouvelle définition lie l'environnement au handicap permettant une prise en compte plus globale du handicap et non purement médical. Cette approche basée sur l'environnement de la personne handicapée est également la base de la définition de la loi française du 11 février 2005 (Milano, 2005 ; Gilbert, 2008, 2015).

2. La définition du handicap en France

En France, faisant suite aux manques législatifs de la loi d'orientation du 30 juin 1975, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, que nous étudierons plus en détail dans la section 2, offre une nouvelle définition du handicap. En effet, la loi du 30 juin 1975, bien qu'intitulée « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées », offrait une définition du handicap en

s'attachant davantage à définir un statut pour « les handicapés ». La loi, dans son ensemble, œuvrait davantage pour une « population cible », pour une catégorie sociale, que pour les personnes handicapées elle-même (Milano, 2005).

A contrario, la loi du 11 février 2005 s'attache à la conception de « participation des personnes à la vie sociale ». Dès son article 2, la nouvelle loi définit le handicap comme étant « toute limitation d'activité ou de restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles).

Par altération physique présente dans la loi, Hamonet (2012) précise qu'il ne faut pas entendre les capacités motrices d'un individu uniquement. Il peut s'agir de manière globale des dysfonctionnements respiratoires, cardiaques, ou des altérations physiques de type obésité vécu par une personne. Une autre innovation de cette définition française est la prise en compte des handicaps psychiques et des troubles de santé invalidants. Il s'agit ici de tous les problèmes de santé contraignant pour un individu et qui va empêcher l'individu de pleinement participer à la vie en société tels que le diabète, les insuffisances cardiaques ou respiratoires, le sida, le cancer....

Cette définition apporte un changement de paradigme dans la politique du handicap (Milano, 2005). En effet, tout en s'éloignant du modèle médical traditionnel du handicap qui réduit la personne à ses déficiences et à ses incapacités, l'environnement devient le contexte du handicap. Faisant référence à une « limitation d'activité ou de restriction de participation à la vie en société », le handicap est dès lors considéré du point de vue des conséquences en termes de capacité et de participation, et une personne est considérée handicapée dès qu'elle se retrouve contrainte d'évoluer dans un environnement inadapté à ses capacités (Milano, 2005, 2015). Comme le résume Hamonet (2012), « c'est l'organisation sociale qui handicape certaines personnes, ce n'est pas la personne qui est la cause de son handicap ». De fait, la loi du 11 février 2005 induit la nécessaire compensation des déficiences et des incapacités d'une personne en agissant sur l'environnement en l'aménageant en fonction de son handicap, de ses aptitudes mais également en fonction de son projet de vie (Milano, 2005, 2015).

Les sujets de cette recherche étant les entrepreneurs handicapés français, c'est sur cette définition française que ce travail doctoral se basera pour étudier la transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Après avoir défini le handicap, il convient à présent de présenter les caractéristiques du handicap et les différentes typologies de handicaps existants aujourd'hui.

II. Les caractéristiques du handicap

Le handicap n'est pas un état définitif chez une personne. En effet, pour comprendre en quoi une personne peut être considérée comme handicapée aux yeux de la loi du 11 février 2005, il faut prendre en compte l'environnement dans lequel la personne évolue (1.), la nature évolutive du handicap (2.) et l'aspect visible du handicap (3.).

1. Un handicap dépendant de l'environnement

Comme nous l'avons vu au sein de la CIF et au sein de la définition de la loi du 11 février 2005, le handicap peut être situationnel ou global. Le « handicap global » est entendu ici dans la capacité d'une personne à être entravée en toute circonstance dans son évolution quotidienne quel que soit le contexte vécu. Une personne atteinte d'un handicap visuel ou une personne à mobilité réduite, par exemple, aura un handicap de type global de telle sorte qu'en toute circonstance, et quel que soit les aménagements possibles, son handicap sera toujours présent. Seule la compensation de celui-ci permettra à la personne handicapée d'évoluer de manière plus aisée dans son environnement.

A l'inverse, un handicap situationnel est attaché à l'environnement immédiat dans lequel la personne handicapée évolue. Ici, il faut comprendre que la personne est *en situation de*

handicap. Bien que considérée comme redondante dans la mesure où le handicap est toujours constitué dans une situation (Milano, 2015), cette expression, proposée par les associations de personnes handicapées a cependant l'avantage de replacer le handicap dont est atteinte une personne dans un environnement donné. Cette personne se retrouve ainsi privée de la liberté d'exercer certains types d'activités. Dès lors que cette personne sera placée dans un environnement privé de cet élément handicapant, bien que toujours considérée comme handicapée aux yeux de la loi, cette personne ne sera plus *en situation de handicap* et son handicap contraignant dans le précédent environnement, ne sera plus une source d'entrave dans un environnement différent.

À titre d'exemple, un boulanger qui, au bout de quelques années de carrière, développerait soudainement une allergie à la farine lui privant ainsi de la possibilité d'exercer son métier, sera considéré en situation de handicap dans le contexte de son travail de boulanger. Dès lors que ce boulanger fera l'objet d'un reclassement professionnel, au sein de son entreprise ou dans un autre milieu professionnel, ce même boulanger, privé de son élément allergène, ne sera plus en situation de handicap. Il s'agit ici du « handicap situationnel ».

2. Un handicap évolutif

Le handicap peut également être temporaire ou définitif. Dans ce contexte, le handicap n'est pas toujours stabilisé et définitif comme peut l'être la paraplégie ou la cécité. En effet, le handicap peut être susceptible d'évoluer positivement et disparaître ou négativement et aggraver la situation de handicap. Afin de mieux comprendre ce concept, prenons l'exemple d'une personne atteinte d'un handicap sensoriel tel que les problèmes d'audition. Une personne malentendante peut voir sa surdité partielle empirer et devenir totalement sourde, que ce soit par accident, maladie ou chirurgie. Dans ce contexte-là, la personne aura vu son handicap évoluer négativement.

A l'inverse, une personne souffrant d'une maladie invalidante de type cancer, fera face à un handicap nécessairement évolutif. Considérée en situation de handicap tout au long du processus de traitement et de guérison, si par bonheur, cette personne venait à se rétablir

totalemment de son cancer et si elle recouvrait ainsi la santé, elle ne serait plus dès lors en situation de handicap et son handicap aura évolué positivement.

3. La visibilité du handicap

Enfin, le handicap peut être visible, ou invisible. Le handicap visible représentera l'ensemble des handicaps qui se voit sans nécessité de recourir à des techniques particulières, sans effort à réaliser. Nous faisons référence aux handicaps physiques, moteurs, ou les personnes aveugles utilisant une aide technique (cane blanche, chien guide d'aveugle). Impossible à « camoufler », l'environnement de la personne handicapée percevra le handicap. La représentation sociale communément acceptée du handicap pourrait se résumer par la formule : « un handicap est un handicap qui se voit ». Gardons toutefois en mémoire que les handicaps visibles représentent 20% des handicaps.

A l'inverse, le handicap invisible sera impossible ou très difficile à percevoir à l'œil nu. Dans cette perspective, la personne handicapée apparaîtra pour son environnement comme une personne non handicapée. Ce type de handicap est le plus répandu aujourd'hui et représente 80% des cas de handicaps reconnus. Nous comptons ainsi parmi ces handicaps invisibles, la cécité partielle, les cas de surdité non appareillé, les troubles de santé invalidant, les handicaps psychiques...

Les handicaps invisibles représentent un véritable défi pour les relations sociales. En effet, lorsque le handicap ne se voit pas, il est courant de constater que la personne handicapée doit faire face à un public dubitatif sur son état de personne handicapée et sera susceptible de subir davantage de jugements négatifs. Ceci s'explique par le constat que le handicap a longtemps été représenté par le sigle du fauteuil roulant, et donc un handicap visible qui ne représente que 2% des cas de handicaps reconnus. Aussi, pour pallier cette perception restrictive du handicap, de nouveaux logos ont été créés.

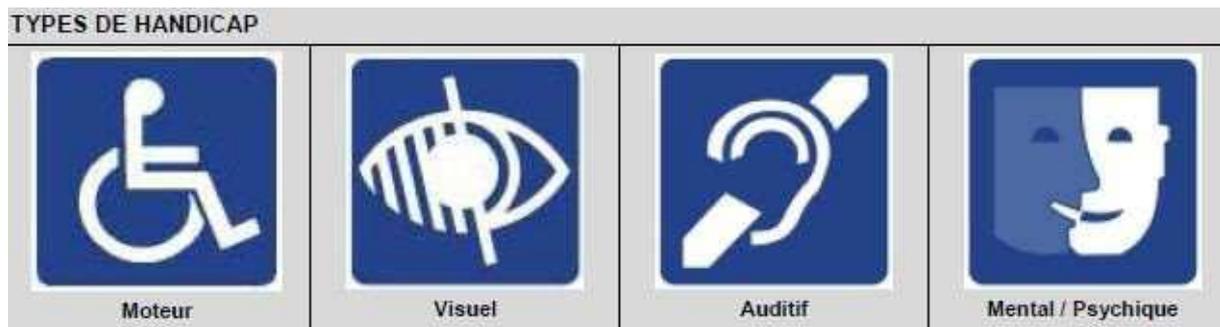


Figure n°5 : Logos du handicap selon le type de handicap¹

Représentant un plus large panel de handicap, la perception du handicap par la société peut ainsi évoluer et les personnes handicapées peuvent ainsi se reconnaître davantage dans cette représentation imagée de leur handicap.

III. Les typologies du handicap

La vision profane du handicap, comme indiquée dans la section précédente, veut qu'une personne handicapée soit à mobilité réduite ou atteinte de déficience visuelle ou auditive. Cependant, comme il sera montré dans ce chapitre, les situations dans lesquelles une personne peut être considérée comme handicapée sont nombreuses.

La présente typologie reprend les catégories visées par la loi du 11 février 2005. Présenter une typologie des déficiences peut sembler réducteur mais pour pouvoir appréhender la notion de personne handicapée, il est nécessaire d'expliquer ce que l'on entend par déficiences. Ainsi, seront listées ici, les six catégories majeures de handicaps.

1. Le handicap moteur : Le handicap moteur concerne toutes les formes de limitations de la motricité de la personne. Cela peut concerner la capacité à se déplacer, à réaliser des gestes ou à bouger certains membres notamment les membres supérieurs et inférieurs du corps humain. Son altération peut être totale ou partielle. Une personne atteinte de handicap moteur

¹ CENTRE NATIONAL DE L'EXPERTISE. Symboles types. [En ligne] <<http://www.diagnostic-accessibilite-handicapes.com/accessibilite/symboles-types/>>. (Consultée le 28 juillet 2018).

peut avoir recours à une aide extérieure pour accomplir les actes de la vie courante. Il peut s'agir de difficultés à se déplacer, de difficultés à manipuler certains objets...

L'origine de cette déficience peut être génétique, être congénitale, de naissance, suite à une maladie ou à un accident. Les déficiences motrices les plus connues sont : la paraplégie, l'hémiplégie, la tétraplégie, l'infirmité motrice cérébrale (IMC), La sclérose en plaques, l'amputation, les troubles musculo-squelettiques... Le champ des handicaps moteurs est vaste et en lister les déficiences est impossible.

2. Le handicap sensoriel : Le handicap sensoriel résulte de l'atteinte d'un ou plusieurs sens tels que la vue et l'audition.

- **Le *handicap visuel*** : cette déficience est caractérisée par une perte totale (aveugle) ou partielle (malvoyant) de la vision. Une personne est considérée comme aveugle dès lors que son acuité visuelle de son meilleur œil après correction est inférieure à $1/20^{\text{ème}}$ de la normale ou dont le champ visuel est réduit à $1/10^{\text{ème}}$ pour chaque œil.

Selon le rapport annuel de la Fédération des Aveugles de France, en France, près de 1,7 millions de personnes sont atteints de troubles visuels. 207 000 personnes sont aveugles et malvoyantes profonds (vision résiduelle limitée à la distinction des silhouettes) et 932 000 personnes sont malvoyantes moyens (incapacité visuelle sévère : en vision de loin, ils ne peuvent distinguer un visage à 4 mètres et en vision de près, la lecture est impossible).

- **Le *handicap auditif*** : cette déficience est caractérisée par une perte totale (sourd) ou partielle (malentendant) de l'ouïe. La surdité peut concerner une seule oreille ou les deux. Cette déficience peut parfois entraîner des troubles de la parole nécessitant le recours à certaines méthodes pour communiquer tels que la langue des signes ou la lecture labiale (la lecture sur les lèvres). La Direction de la Recherche, des Etudes, et de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) a publié en août 2014 un document de travail intitulé « Etude quantitative sur le handicap auditif à partir de l'enquête « Handicap-Santé » ». Selon ce document, si 182 000 personnes se définissent comme atteint d'une surdité complète, plus de 7 millions de personnes reconnaissent avoir une déficience auditive.

3. Le handicap mental : Le handicap mental ou déficience intellectuelle est caractérisé par une déficience des fonctions mentales et intellectuelles d'une personne entraînant des difficultés à réfléchir, à comprendre, à conceptualiser et parfois à communiquer avec son entourage. Ce trouble affecte grandement simultanément la stabilité émotionnelle, le comportement, la communication et, plus globalement l'autonomie sociale. Selon l'Unapei (Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés), en France 650 000 personnes sont atteints de handicaps mentaux. Les types de handicap mental les plus connus sont l'autisme et la Trisomie 21 (de 50 à 60 000 personnes).

4. Le handicap psychique : Ce type de handicap représente une conséquence d'une maladie mentale. Une personne malade mentale, selon l'Unafam (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis anciennement : Union nationale de familles et amis de personnes malade et/ou handicapées psychiques), est un individu « qui souffre de troubles d'origines diverses qui entachent son mode de comportement d'une façon momentanée ou durable et inégalement grave ». Ces maladies psychiques peuvent être très diverses (psychoses, dépression, troubles bipolaires...) qui apparaissent souvent à l'âge adulte et se caractérisent par des difficultés relationnelles ou comportementales.

Ainsi donc contrairement au handicap mental, le handicap psychique affecte la mise en œuvre des capacités intellectuelles d'une personne. Cette déficience peut les altérer du fait de la prise de médicament et peut se traduire par une difficulté à utiliser les capacités intellectuelles qui sont pourtant indemnes chez la personne. Cela peut entraîner des troubles mentaux, affectifs, des troubles cognitifs...

5. Le handicap « cognitif » : Le handicap cognitif représente un dysfonctionnement neuropsychologique de naissance, datant de la petite enfance ou suite à un accident de type Accident Vasculaire Cérébrale, trauma crânien... et peut se définir comme « toute altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions cognitives résultat d'un dysfonctionnement cérébral ». Les troubles cognitifs peuvent être globaux et affecter toutes les fonctions cognitives de façon homogène. Par fonctions cognitives, il faut comprendre tous les processus cérébraux permettant d'acquérir de l'information, la traiter, la manipuler, la communiquer et s'en servir pour agir. Ainsi, des fonctions telles que le langage oral ou écrit,

la mémoire, le raisonnement, la perception, l'attention, la capacité à se connaître, à interagir avec autrui et les fonctions exécutives sont concernées. On retrouve ainsi la dysphasie (trouble du langage oral), la dyslexie (trouble du langage écrit), le trouble déficit de l'attention / hyperactivité, l'autisme...

6. Les troubles de santé invalidants : Cette catégorie représente certaines maladies, qui, par leurs effets sur l'organisme, empêche une personne de mener une vie normale. Ces maladies entraînent des déficiences ou des contraintes momentanées, permanentes ou évolutives. Les contraintes d'une personne atteinte d'un trouble de santé invalidant peuvent être plus ou moins importantes et se traduira par une activité réduite, en termes de charge de travail ou de durée. Ceci s'explique principalement par la fatigue induite par la maladie.

Trop diverses pour être correctement détaillés, ces troubles de santé invalidant comprennent des maladies tels que le cancer, le diabète, les insuffisances cardiaques, la sclérose en plaques, le VIH, l'hyperthyroïdie, les maladies cardio-vasculaires ...

Aucune statistique n'existe en France concernant le poids de ces types de handicap dans le monde de l'entrepreneuriat. Les rares statistiques disponibles viennent de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) qui a publié dans son « Tableau de l'Economie Française 2018 » la répartition de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés selon leurs catégories socioprofessionnelles. Aucune distinction n'est faite selon le type de handicap. Ainsi il est indiqué que, 91% de ces travailleurs sont ouvriers, employés ou de professions intermédiaires. Ainsi, seul 9% d'entre eux sont chefs d'entreprises, cadres ou de professions intermédiaires supérieurs.

	Sexe		Âge				Catégories socioprofessionnelles			
	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-39 ans	40-49 ans	50 ans ou plus	Chefs ent. cadres et prof. int. sup.	Professions intermédiaires	Employés	Douvriers
RQTH ¹	45	55	2	21	31	46	8	17	34	41
AT-MP ²	25	75	0	8	25	67	9	19	16	56
Pensionnés d'invalidité	62	38	0	7	24	69	8	20	40	32
Titulaires carte invalidité	43	57	3	27	30	40	6	13	41	40
Allocataires AAH	34	66	3	23	28	46	14	18	33	35
Mutilés de guerre et assimilés et autres	22	78	1	10	25	64	17	24	22	37
Ensemble	44	56	2	18	29	51	9	17	32	42

1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. 2. Accidents du travail et maladies professionnelles.
 Champ : France hors Mayotte, établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus.
 Sources : Agefiph ; Dares

Tableau n°2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015

(Source : Tableau de l'Economie Française 2018, Insee)

Nous en savons au final très peu sur les entrepreneurs en situation de handicap. Le chiffre de 70 000 entrepreneurs en situation de handicap en France est régulièrement avancé dans les médias sans toutefois parvenir à identifier la source précise de cette information.

Après avoir défini le handicap, il convient à présent de cerner dans quelle mesure le pouvoir législatif et exécutif se sont intéressés au handicap afin de lutter contre les discriminations endurées par les personnes handicapées. Se focaliser sur les mesures mises en place nous permettra de mieux cerner les préoccupations premières de nos dirigeants : le salariat en situation de handicap, l'insertion professionnelle d'une personne handicapée dans le monde du travail.

Section 2. Le handicap dans la société aujourd'hui

Les personnes handicapées peuvent être sujettes aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations. Afin de comprendre l'impact nocif que cela peut avoir sur leur vie personnelle et professionnelle, nous devons commencer par expliquer ces trois concepts (I.)

Dans cette partie, nous étudierons à la fois les principales lois en faveur de l'emploi handicapé qui ont été votées et appliquées (1.) mais également la politique mise en place suite à la promulgation de ces lois (2.).

I. Des stéréotypes à la discrimination au quotidien des personnes handicapées

Comme le dit Auerbacher (2007), « aborder le problème du handicap revient à examiner la discrimination subie par les personnes handicapées ». Cependant, il faut bien comprendre ce qu'est la discrimination et tâcher de ne pas la confondre avec les stéréotypes et les préjugés (1.) pour saisir ensuite l'impact que de tels comportements peuvent avoir sur la vie de la personne handicapée (2.).

1. Stéréotypes, préjugés et discriminations

Souvent confondus, les stéréotypes (i.), les préjugés (ii.) et les discriminations (iii.) sont pourtant des attitudes distinctes les unes des autres. Les stéréotypes sont la pierre angulaire de cette échelle de jugements de valeurs et sont la base même de ce processus.



Figure n°6 : schématisation du processus de jugement de valeur

i. Les stéréotypes

Le stéréotype « est un ensemble d'informations et de croyances associées aux membres d'un groupe, quel qu'il soit » selon Patrick Scharnitzky (2015). Issus de sources diverses telles que les médias, la vie de l'entreprise ou les échanges sociaux, les stéréotypes sont toujours partagés par une même culture et leur persistance et leur résistance se comprend par le nombre de personnes qui partagent cette même pensée. Plus le nombre de personnes qui partageront une pensée commune sera élevé, plus le stéréotype sera profondément ancré tant dans la pensée collective tant consciente qu'inconsciente.

Les stéréotypes peuvent concerner des traits de personnalité ou des caractéristiques physiques. S'agissant des traits de personnalité, il s'agira alors de croyances associées à des qualités (autonome, cultivé...) ou à des défauts (paresseux, stupide...). Ces croyances seront ensuite appliquées à un groupe de personnes.

Les stéréotypes sur les caractéristiques physiques sont associés aux caractéristiques visuelles des membres du groupe peuvent concerner la couleur de leur peau, leur taille ou leur tenue vestimentaire.

Il existe trois types de stéréotype (Scharnitzky, 2015) : **l'hétérostéréotype** qui consiste à avoir des stéréotypes sur les membres d'un groupe auquel nous n'appartenons pas, **l'autostéréotype** qui consiste à avoir des stéréotypes sur les membres d'un groupe auquel nous appartenons et **le métastéréotype** qui consiste à s'interroger sur les stéréotypes que d'autres personnes auront sur les membres du groupe auquel nous appartenons.

L'enquête réalisée au sein de ce travail de recherche doctorale a révélé que les personnes handicapées peuvent également être porteur d'autostéréotype en ce qu'ils font eux-mêmes une distinction entre les handicaps de type sensoriel ou moteur et les autres types de handicaps plus lourd et plus envahissant. Ainsi, il convient de s'interroger sur l'influence que la société peut avoir sur cette population. Il peut sembler curieux que des personnes handicapées puissent à leur tour véhiculer une vision réductrice du champ du handicap.

ii. Les préjugés

Le préjugé revient à porter un jugement, positif, négatif ou neutre avant de connaître. Porter un préjugé, c'est adopter une attitude envers une personne ou un groupe de personnes sur la base des stéréotypes concernant cette personne ou ce groupe de personnes. Généralement négatif, les préjugés seront portés sur la base de l'appartenance d'une personne à un groupe donné.

iii. La discrimination

Les discriminations constituent la troisième étape de cette échelle de jugements de valeurs. Faisant suite à la récolte d'informations sur les membres d'un groupe et au jugement de valeur porté sur la base de ces croyances, la discrimination constitue le passage à l'acte verbal ou comportemental.

Adopter une attitude discriminatoire signifie agir envers une personne ou un groupe de personnes de manière consciente ou inconsciente. Lorsque la discrimination est inconsciente, la personne agira de manière automatique et de manière totalement indépendante de sa volonté sur la base d'un « stéréotype qui s'active automatiquement » (Scharnitzky, 2015).

Il convient aujourd'hui de distinguer entre les discriminations positives et les discriminations négatives. Les discriminations positives consistent à privilégier un groupe de personnes systématiquement victimes de discrimination et à les privilégier. Le cas le plus fréquemment connu aujourd'hui est la discrimination positive à l'embauche qui va pousser un employeur à embaucher en priorité des personnes habituellement rejetées sur la base de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leur religion, de leur apparence...

Les discriminations négatives, quant à elle, consistent à accentuer davantage les différences déjà existantes sur un groupe de personnes. En conservant l'exemple de l'embauche de nouveaux salariés, il s'agira à compétences égales, de privilégier le profil habituellement embauché par le patron et de rejeter les autres candidatures qui pourraient « sortir du cadre » convenu dans l'entreprise.

L'Observatoire des discriminations a publié à 2005 les résultats de son étude sur les discriminations à l'embauche. Si elle affirme qu'un homme d'origine marocaine reçoit cinq fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence et qu'un candidat de 50 ans en reçoit près de quatre fois moins, l'Observatoire indique également qu'une personne handicapée en reçoit près de quinze fois moins. Ce problème de discrimination à l'embauche a fait l'objet d'une forte jurisprudence concernant tant la discrimination à l'embauche elle-même que sur l'étude de l'impossibilité de compenser le handicap en fonction du poste souhaité. Il ressort de la jurisprudence que le Conseil d'Etat, plus haute juridiction de l'Ordre administratif, apprécie au cas par cas le problème de discrimination à l'embauche (Fontier, 2009).

Chaque concept ayant été défini, nous comprenons alors que la discrimination relève d'un processus de jugement. Chaque étape, toutefois, peut être tout aussi nocive pour les personnes qui subissent ces jugements et attitudes. Les personnes handicapées, les minorités, les femmes, sont autant de victimes de ces agissements néfastes pour leur bien-être et leur épanouissement professionnel et/ou personnel.

2. La discrimination vécues par les personnes handicapées

Auerbacher (2007) cite plusieurs types de discriminations vécues par les personnes handicapées qui ont un impact considérable sur la vie et l'avenir de la personne handicapée. Nous retrouvons au titre des discriminations impactant l'avenir professionnel de la personne handicapée, les discriminations à la scolarisation et à la formation, qui sont toutes les deux complémentaires et les discriminations à l'emploi.

Bien que la loi affirme le droit à la scolarisation pour tous, dans les faits, les élèves en situation de handicap subissent la discrimination. En effet, selon le type de handicap, l'élève handicapé peut nécessiter un accompagnement spécifique. Or, face à la pénurie de personnels

spécialisés dans l'accompagnement de l'enfant handicapé, Auerbacher avance que la loi préconise de retirer les élèves handicapés du système scolaire classique et de les réorienter vers un système d'éducation en milieu spécialisé. Le peu de formations qualifiantes de ces systèmes scolaires parallèles a pour conséquence de constater une faible proportion d'étudiants en situation de handicap au niveau universitaire (Boylan et Burchardt, 2003 ; Jones et Latreille, 2006). Des expressions comme « tu n'y arriveras jamais », « l'université n'est pas fait pour toi, tu ferais mieux d'arrêter » sont des préjugés que l'on peut entendre auprès de certains membres du système éducatif.

Pour illustrer ces propos, la DARES a publié en 2015 dans une synthèse statistique, un tableau indiquant le pourcentage de personnes handicapées par niveau de formation, par sexe et par définition du handicap. Il ressort de ce tableau (ci-dessous) que sur l'ensemble de la population de 15 à 64 ans, 27% des hommes et 31% des femmes ont un diplôme supérieur au baccalauréat. En revanche, le taux de diplôme d'études supérieures pour la population en situation de handicap tombe à 14% pour les hommes et à 19% pour les femmes.

Diplôme	Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative *		Population en situation de handicap **		Ensemble de la population (15-64 ans)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Bac+ 2 ou supérieur.....	11	15	14	19	27	31
Bac ou brevet professionnel...	11	13	13	15	19	21
CAP- BEP.....	33	26	33	24	26	20
BEPC ou sans diplôme.....	45	47	40	42	28	28
Total.....	100	100	100	100	100	100
Effectifs.....	1 276 000	1 109 000	2 645 000	2 890 000	19 380 000	20 060 000

* Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».
 ** Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».
 Champ : population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues) ; France métropolitaine.
 Source : Insee, enquête Emploi 2013 ; traitement Dares.

Tableau n°3 : Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la définition de handicap

(Source : DARES, synthèse statistiques 2015)

De fait, à l'arrivée sur le marché du travail, en raison d'un « niveau de formation et de qualification qui est inférieur à la moyenne nationale » (Hamonet, 2012), les personnes handicapées ont davantage de difficultés à trouver un emploi et à le conserver. Toujours selon Hamonet (2012) après l'origine, le handicap est la deuxième cause de discrimination au travail, et de fait, « à compétences égales et équivalence de diplômes, la personne qui est en fauteuil roulant a beaucoup moins de chance d'être recrutée ». Outre ces discriminations à l'embauche, certaines personnes, handicapées ou non peuvent être placées sous tutelle. Mesure judiciaire de protection des personnes majeures, au même titre que la curatelle, sa version plus restrictives, les personnes majeures protégées voient leur autonomie d'action au quotidien diminué. Contrôlé et assisté par un tuteur ou un curateur, la personne protégée est privée de la gestion de ses comptes, de ses recettes et de ses dépenses et voit, de fait, son autonomie réduite, ce qui peut également freiner l'insertion professionnelle.

C'est ainsi que les personnes handicapées éprouvent un taux de chômage deux fois plus élevé que les personnes non handicapées (Rapport d'activités de l'Agefiph 2015) comme nous le verrons dans la section suivante dédiée à la place du handicap dans le milieu législatif et politique. En effet, le handicap occupe une place centrale dans les préoccupations tant politiques que législatives.

II. La bonne volonté du législateur

Afin de lutter contre ce processus de jugement et de discrimination, et d'assurer une place sur le marché du travail aux personnes handicapées, le législateur et le pouvoir exécutif ont légiféré en faveur des personnes handicapées (1.). Nous verrons ensuite le dispositif de l'Obligation d'emploi de travailleur handicapé (2.).

1. Les lois en faveur du salariat handicapé

Durant tout le XXème siècle, le handicap et l'aide aux personnes handicapées vont être développés et modifiés au travers de nombreuses lois (i.). Une attention particulière doit être accordée à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui représente la loi majeure du XXIème siècle (ii.).

i. Les lois en faveur du handicap du XXème siècle

D'une logique d'assistance présente dans la loi Le Chapelier de 1791, les législateurs sont progressivement passés à une logique d'insertion (Lattes, 2002). Sans entrer dans le détail juridique des apports des trois lois que nous allons aborder dans cette sous partie, cette partie vise à détailler les innovations de chacune d'elles afin de comprendre l'évolution de la pensée du législateur en faveur des personnes handicapées.

Parmi les lois majeures de la deuxième moitié du XXème siècle, la loi du 23 novembre 1957 « sur le reclassement des travailleurs handicapés » offre une véritable refonte de la politique relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, cette loi fait de l'embauche des personnes handicapées une priorité et elle fut à l'origine de la création des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail qui sont, encore aujourd'hui, des institutions primordiales pour l'insertion professionnelle salariale des personnes en situation de handicap. De plus, pour la première fois, le terme « handicap » est utilisé (Hamonet, 2012). Cette loi servira de base à la loi d'orientation du 30 juin 1975.

Puis, la loi d'orientation du 30 juin 1975 « en faveur des personnes handicapées » intervient suite à l'échec de l'application de la loi du 23 novembre 1957 (Lattes, 2002). De fait, elle harmonise et réorganise l'ensemble des mécanismes créés par les précédentes lois (ateliers protégés, allocations aux personnes handicapées, contrôle du niveau d'invalidité...) en faisant la promotion d'une politique globale en faveur des personnes handicapées (Lattes, 2002 ;

Camberlein, 2011). Les thèmes tels que la prévention, les prestations financières, l'intégration, l'éducation, le travail sont mis à jour dans cette loi. La reconnaissance de la qualité de personne handicapée est laissée à la discrétion de commissions départementales : la Commission Départementale d'Education Spécialisée (la CDES) et la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (la COTOREP) (Hamonet, 2012). Le bilan de cette loi d'orientation est plutôt négatif. Des insuffisances ont été relevées (Borgetto, 2005) parmi lesquelles un manque de réelle définition du handicap (Lasry et Gagneux, 1982), un parcours administratif complexe pour les personnes handicapées (Rabischong, 2012). Ainsi, dès 2002, le législateur a tenu à mettre en place un travail de refonte de la loi pour pallier aux manques de cette loi d'orientation (Borgetto, 2005 ; Rabischong, 2012).

Puis, la loi du 10 juillet 1987 en faveur de « l'emploi des travailleurs handicapés » a pour objectif d'adapter les mesures prévues par les textes précédents à la réalité économique et sociale de l'époque. Cette loi tente de convaincre les entreprises à considérer l'emploi de personnes handicapées comme « un effort national » propice pour la stabilité et l'essor économique du pays. Les législateurs ont également instauré l'obligation pour toutes les entreprises embauchant plus de 20 personnes de compter un minimum de 6 % de travailleurs handicapés dans leur effectif salarial.

Parmi ces trois lois, aucune référence n'est faite à l'égard des travailleurs indépendants en situation de handicap. La volonté du législateur a, depuis toujours, été de favoriser l'intégration sociale, familiale et salariale des personnes handicapées dans tous les aspects de sa vie : les soins, le logement, les aides financières... En effet, le législateur, dans sa volonté de venir en aide aux personnes handicapées a tenu à légiférer dès 1916 sur le droit à l'insertion professionnelle dans le secteur public et sur le principe de réinsertion professionnelle des personnes handicapées (ordonnance du 3 juillet 1945 centrée sur les déficients visuels, loi du 2 août 1945 pour la réinsertion des infirmes, loi du 2 août 1949 centrée sur l'ensemble des infirmes ayant 80% d'invalidité, loi du 13 juillet 1971...). Au regard des nombreuses lois votées tout au long du XXème siècle en faveur du handicap, il semble que le législateur ait fait du salariat la seule voie d'accès à l'activité professionnelle pour les personnes handicapées. Les entrepreneurs, qui constituent pourtant une réalité économique et sociale, semblent être les grands oubliés de la législation française.

ii. **La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

Les dispositifs majeurs proposés par la loi seront explicités avant de dresser un état des lieux de la situation aujourd'hui.

➤ **Les dispositifs de la loi du 11 février 2005**

En 2002, Le Ministre de la Santé et des personnes handicapées, Jean-François MATTEI engage un processus de réflexion sur une réforme de la loi du 30 juin 1975. Secondé par l'ensemble des associations en faveur des personnes handicapées, par un groupe d'experts ou de parlementaires et de la concertation citoyenne, le constat selon lequel l'ensemble de la politique du handicap nécessite une refonte complète se fait jour (Milano, 2005).

La loi du 11 février 2005 vient compléter les manques laissés par les textes législatifs précédents et se veut une loi anti discrimination dans tous les aspects de la vie de la personne handicapée. Ainsi, des réformes de l'ensemble des textes législatifs antérieurs ont été apportées et c'est ainsi la politique publique française en faveur des personnes handicapées qui a été repensée dans sa globalité (Camberlein, 2011). Outre sa nouvelle définition du handicap vue dans la section précédent, la loi du 11 février 2005 entend protéger les personnes en situation de handicap en leur reconnaissant des droits à la vie en société au sens large et au travail en particulier.

Ainsi, le quota de 6% de salariés handicapés pour toutes les entreprises de plus de 20 salariés prévue par la loi du 10 juillet 1987, est assorti d'une sanction pécuniaire au profit de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées) pour toutes les entreprises ne satisfaisant pas à cette exigence. Malgré les moyens mis en place pour aider les entreprises à respecter cette exigence légale, certaines entreprises s'acquittent de la sanction pécuniaire en raison d'un manque de personnes handicapées qualifiées ou d'une mauvaise volonté de la part de l'entreprise. Cette obligation des 6% a conduit les entreprises désireuses de satisfaire ce quota à mettre en place des

missions handicaps destinées à améliorer leur taux d'emploi de travailleurs handicapés et ainsi, limiter leur contribution financière.

Cette loi incontournable a également créé une série de nouvelles structures et institutions telles que les Maisons départementales des personnes handicapées et la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Nous les étudierons dans la sous-partie suivante. Un apport de cette loi est le renforcement des structures de droit commun tels que l'obligation de scolariser les enfants handicapés dans un milieu scolaire ordinaire et le renforcement de l'obligation de rendre accessible les bâtiments et les moyens de transport dans un délai de dix ans maximum.

➤ **L'état des lieux aujourd'hui**

Comme le souligne Rabischong (2012), cette loi a besoin de temps pour être assimilée et appliquée dans sa totalité et, au sujet du principe d'égalité des chances, pourtant importante pour les législateurs, Rabischong (2012) la qualifie d'illusions et affirme que « ce n'est pas tant l'impossible égalité des chances qui est importante mais bien les conditions d'une situation déterminée qui doivent être exactement ajustées aux capacités réelles de la personnes, en tenant compte au maximum de ses critères personnels de bonheur ».

En tout état de cause, à la suite de cette loi, le champ du handicap s'étant considérablement élargi, le nombre de personnes en situation de handicap enregistré a augmenté, ce qui a eu pour effet de maintenir le taux de chômage de cette population à un taux deux fois plus élevé que celui des personnes non handicapées (plus de 20 % de chômage chez les personnes handicapées). Cependant, on constate que, dans le même temps, le taux d'emploi des personnes handicapées a également augmenté. La hausse constante de la déclaration des personnes en situation de handicap enferme la situation dans une spirale négative. De plus en plus de travailleurs handicapés trouvent un emploi mais, dans le même temps, de plus en plus de personnes se déclarent handicapées.

Malgré la promulgation de la loi du 11 février 2005, l'insertion professionnelle des personnes handicapées reste complexe. Dans ses travaux de 2012, Hamonet affirme que les préjugés sont nombreux et tenaces. Ces préjugés persistant rendent difficile le recrutement de travailleurs handicapés. En effet, il peut être compliqué de recruter une personne handicapée à cause du handicap lui-même : il est complexe de recruter une personne qui éprouve des difficultés à se déplacer ou qui est atteint d'une maladie qui nécessite des soins quotidiens lorsque le travail pour lequel il est engagé, exige de très fréquents déplacements. Le handicap nécessitera de compenser le handicap (Gardien, 2006) et le coût supplémentaire demeure à la charge de l'employeur, ce qui peut constituer un frein à l'embauche.

Il en résulte qu'en France, de manière générale, le handicap est souvent considéré du point de vue du salariat. Les diverses lois promulguées tout au long du XX^{ème} siècle en faveur du handicap, se sont majoritairement focalisées sur le travail salarié des personnes handicapées. Pourtant, l'entrepreneuriat en situation de handicap est une réalité méconnue. Il est difficile, aujourd'hui, de connaître avec précision la proportion d'entrepreneurs handicapés exerçant aujourd'hui leur fonction parmi la population active. Aucune statistique fiable sur le sujet n'est connue à ce jour pour des raisons évidentes de conformité à la protection des données personnelles. Le seul indice existant aujourd'hui figure dans le rapport d'activité 2015 de l'Agefiph. En effet, il est indiqué que depuis 2012, 12 625 entreprises ont été créées avec le soutien de l'Agefiph. À travers ce chiffre, il faut comprendre que 12 625 personnes en situation de handicap ont bénéficié de l'aide financière de l'Agefiph afin de pouvoir créer leur propre entreprise. Cependant, ce nombre est non exhaustif et ne comprend pas les entrepreneurs en situation de handicap qui ont créé leurs entreprises sans l'aide de cet organisme, ni les entrepreneurs qui ont, pour un temps non déterminé, cessé leur activité pour raisons de santé ou pour raisons financières. Il y a aujourd'hui une lacune dans les statistiques de cette population qu'il nous faut combler pour parvenir à mieux les comprendre et à mieux comprendre leurs besoins.

2. L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

Posée par la loi du 10 juillet 1987 et profondément aménagée par la loi du 11 février 2005, toutes entreprises ou administrations de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique hospitalière ou de la fonction publique territoriale de plus de 20 salariés ou agents doivent d'employer à plein temps ou à temps partiel au moins 6% de travailleurs handicapés de l'effectif total de l'entreprise ou de l'administration sous peine de sanctions pécuniaires au profit de l'Agefiph ou au profit de la FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). C'est l'article L. 5212-13 du Code du travail qui identifie les personnes concernées par cette obligation d'emploi. Ainsi, sont concernées, les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles, les mutilés de guerre et assimilés et les titulaires d'une pension ou d'une rente d'invalidité.

Toutes les entreprises de droit public ou de droit privé sont concernées par cette obligation. Pour les entreprises nouvellement créées ou ayant nouvellement atteint le seuil de 20 salariés, disposent d'un délai de 3 ans pour satisfaire à cette obligation. Pour les entreprises de travail temporaire, c'est-à-dire les entreprises dont l'activité consiste à mettre temporairement, à la disposition d'autres d'entreprises, des salariés pour l'exercice d'une mission, cette obligation ne concerne que les salariés embauchés de manière permanente. De fait, les salariés intérimaires ne peuvent être pris en compte pour le calcul de ce quota. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), en intérim, à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Jaffrès et Guével (2017) émettent un avis prudent sur ce principe d'obligation d'emploi et sa pérennité dans le temps. En effet, selon eux, si le taux d'emploi de travailleurs handicapés augmente, dans le même temps, le montant des versements à la FIPHFP ou à l'AGEFIPH diminuent, réduisant, de fait, drastiquement les ressources financières de ses structures (Castel, 2016). Valdes (2016) a conduit une étude visant à déterminer le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique française. Elle démontre ainsi que, en prenant en considération les personnes ayant affirmées avoir une reconnaissance officielle du handicap ou d'une perte d'autonomie et en écartant celles ayant aucune reconnaissance ou une

autre forme de reconnaissance de handicap ou ne possédant que la PCH, 5% d'hommes et de femmes sont embauchés tant dans le secteur public que dans le secteur public. Cependant, ce taux tombe à 2,64% pour le secteur public et à 2,76% pour le secteur privé, dès lors que l'étude se centre sur ceux possédant une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Dans sa synthèse statistique 2015 (tableau n°5 ci-dessous) la DARES annonce qu'au 1er janvier 2013, 55 % des établissements publics ont exclusivement employé des bénéficiaires de l'OETH, 32 % ont combiné l'emploi de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, tandis que 13 % ont uniquement versé une contribution financière au FIPHFP. Dans la fonction publique territoriale (FPT), 60 % des établissements concernés ont répondu à l'obligation d'emploi en employant uniquement des bénéficiaires, contre 44 % pour les employeurs de la fonction publique hospitalière (FPH) et 38 % pour ceux de la fonction publique de l'État (FPE).

Tableau 2.14 • Modalités de réponse à la loi dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013

Situation par rapport à l'OETH	Aucun travailleur handicapé		Emploi de travailleurs handicapés et contribution financière		Uniquement emploi de travailleurs handicapés		Ensemble	
	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%	Nombre d'établissements	%
Fonction publique de l'État*	72	19	170	43	149	38	391	100
Fonction publique territoriale	1 030	13	2 044	27	4 605	60	7 679	100
Fonction publique hospitalière	231	10	1 016	46	997	44	2 244	100
Ensemble de la fonction publique	1 333	13	3 230	31	5 751	56	10 314	100
Autres employeurs publics hors fonction publique**	56	20	166	59	60	21	282	100
Total employeurs publics	1 389	13	3 396	32	5 811	55	10 596	100

* La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux établissements publics administratifs.
 ** Comprend les chambres consulaires, les caisses de sécurité sociale, etc.
 Champ : employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent ; France entière.
 Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

Tableau n°4 : Répartition des travailleurs handicapés dans les trois versants de fonction publique

(Source : DARES 2015)

Le principe d'accessibilité à la fonction publique pour un travailleur handicapé demeure. En effet, le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2015) affirme « qu'aucun travailleur handicapé ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la CDAPH ne peut être écarté en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique » sauf en cas d'incompatibilité du handicap avec le poste souhaité. De fait, toujours selon le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2015) , les employeurs qui ne sont pas en conformité avec le quota légal peuvent également s'appuyer sur les accords agréés de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoient la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. L'obligation sera considérée comme partiellement respectée si les entreprises concernées :

- accueillent des stagiaires en situation de handicap dans la limite de 2 % de l'effectif de l'entreprise, et pour une durée égale ou supérieure à 35 heures par personne,
- sous-traitent avec le secteur protégé ou adapté (représentant seulement 50 % de l'obligation légale d'emploi) avec des contrats de fourniture de biens ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements et services d'aides par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés. En effet, cette possibilité d'acquittement partielle de l'OETH a été instaurée par le décret n°2016-60 du 28 janvier 2016 et a été intégré au Code du travail dans son article L. 5212-6. Ainsi, tous les travailleurs indépendants en situation de handicap peuvent intégrer la sous-traitance à leur stratégie commerciale. En effet, devenir le sous-traitant d'une entreprise deviendrait de fait, pour les travailleurs indépendants handicapés, un élément de stratégie permettant ainsi de développer et pérenniser des relations commerciales.

La sanction financière pour non-respect du quota légal est calculée sur la base du nombre de personnes handicapées qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise. Destiné à être dissuasif, le montant de cette amende est calculé comme suit. Sur quatre années consécutives elle doit être supérieur à : 400 fois le salaire horaire minimum pour les entreprises de 20 à 199 salariés, 500 fois le salaire horaire minimum pour les entreprises de 200 à 749 salariés, 600 fois le salaire horaire minimum pour les entreprises de 750 salariés et

plus. Pour toutes les entreprises n'ayant pas respecté cette obligation d'emploi ou qui ont insuffisamment contracté avec le secteur protégé et adapté ou avec des travailleurs handicapés ou qui n'ont appliqué aucun accord pendant une période supérieure à 3 ans, la sanction pécuniaire sera majorée de 14 640 € (correspondant à 1 500 fois le Smic horaire, multipliée par le nombre de bénéficiaires manquants) quel que soit l'effectif de l'entreprise).

Afin de s'assurer que l'Agefiph ou la FIPHFP soit informée que l'entreprise respecte son quota de salariés en situation de handicap, l'employeur doit effectuer, avant le 1er mars de chaque année, une déclaration annuelle sur les modalités de mise en œuvre de son obligation d'embauche. Elle se nomme la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Ainsi, il apparaît clairement que nos dirigeants politiques ont mis tout en œuvre pour s'assurer que les personnes handicapées puissent trouver un emploi salarié dans une entreprise. De fait, ils semblent avoir oublié une autre catégorie de la population en situation de handicap : les entrepreneurs en situation de handicap. Même si leur nombre est complexe à évaluer, il n'en reste pas moins une réalité du tissu économique. Pourtant, la loi du 11 février 2005 les a oubliés. Une impression similaire peut être ressentie à l'étude des institutions et des aides pour les personnes handicapées. Une grande majorité se concentre exclusivement sur le salariat handicapé.

III. Les institutions et les allocations handicap

Outre les politiques menées en faveur du salariat handicapé, de nombreuses institutions et allocations ont été créées depuis le siècle dernier pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Etant trop nombreuses pour être complètement recensées, nous dresserons une liste non exhaustive des principales institutions (1.) et aides dont l'objectif est de favoriser le travail handicapé (2.) ou l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap (3.).

1. Les institutions en faveur de l'insertion salariale des personnes handicapées

De nombreuses institutions ont été créées au cours des dernières décennies en faveur du handicap. Que leur public cible soit les adultes handicapés même, les familles de personnes handicapées ou les enfants en situation de handicap, leur objectif commun est de fournir à cette population l'aide et le conseil nécessaire à leur bonne insertion dans la société actuelle. Cette partie n'a pas vocation à toutes les lister. Nous concentrerons notre attention sur les institutions majeures dans le domaine de la réinsertion professionnelle ou de l'insertion professionnelle des adultes en situation de handicap.

i. Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Créées par la loi du 11 février 2005, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) localisées dans chaque département du territoire français, représentent une innovation majeure de la loi. En effet, pour la première fois, l'ensemble des acteurs sont désormais réunis en un seul lieu. Elles exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leurs proches (Gilbert 2015). Les MDPH peuvent être vues comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap (Milano, 2005). Ainsi, dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution, la MDPH propose aux personnes handicapées et à leurs familles, toutes les démarches, toutes les prestations et toutes les aides destinées aux personnes handicapées nécessaire à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). On retrouve par exemple, la demande de prestation de compensation du handicap, la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la demande d'allocation aux adultes handicapés, etc.

La personne handicapée et ses besoins sont, de fait, la principale préoccupation de ce service public et leurs besoins sont étudiés par une équipe pluridisciplinaire composée entre autres de médecins, de psychologues chargée d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie et de proposer un plan personnalisé de

compensation du handicap. Le plan personnalisé de compensation a pour but de compenser les limitations d'activités ou de restrictions de participation à la vie en société de la personne handicapée en proposant toutes sortes d'alternatives. La compensation du handicap peut être définie comme l'habileté à « gommer » le handicap dans le quotidien de la personne afin de lui assurer la possibilité d'évoluer librement sans que son handicap ne devienne un facteur de frein sociale et professionnel.

ii. **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**

Présente dans chaque MDPH, la CDPAH prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée. Le vaste champ d'action de la commission lui permet de se prononcer sur les mesures nécessaires pour assurer à la personne handicapée une réinsertion professionnelle et sociale, pour désigner les établissements ou les services qui fourniront les soins de rééducation adaptés, pour apprécier le taux d'incapacité de la personne handicapée, les besoins de compensation et la capacité de travail de l'adulte handicapé.

Cette étude attentive et détaillée de la personne handicapée va permettre de déterminer les prestations ou les droits auxquels la personne peut prétendre tels que l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et du complément de ressources, la prestation de compensation du handicap (PCH)... Cette commission a également pour mission de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de déterminer le taux d'incapacité de la personne handicapée. Lorsque la personne handicapée a pu obtenir sa reconnaissance de travailleur handicapé et les aides financières auxquelles elle a droit, si elle éprouve des difficultés à s'insérer ou se réinsérer dans la vie active, elle peut alors s'orienter vers une institution spécialisée dans l'insertion professionnelle salariale : Cap Emploi. Inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005, leur mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter. Ainsi, Cap Emploi, après l'étude attentive du dossier du travailleur handicapé, peut proposer à la personne handicapée un poste au sein d'un Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

iii. Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Entrant dans la catégorie des Entreprises Adaptées (anciennement ateliers protégés), le Code de l'action sociale et des familles décrit, dans son article L. 344-2, les ESAT comme étant des établissements qui « accueillent des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante ». Ainsi, les ESAT permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer un travail dans un environnement protégé. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui peut accorder le droit de travailler en ESAT et confère, de fait, la qualité de travailleur handicapé. Pour pouvoir bénéficier de ce droit, la capacité de travail de la personne handicapée doit être nécessairement inférieure à un tiers de la capacité de travail d'une personne valide. Le travail proposé au sein des ESAT est adapté aux handicaps des personnes. Travailler en ESAT ne permet pas de bénéficier d'un contrat de travail. La personne handicapée signe avec cet établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail. L'évolution vers le milieu ordinaire du travail est possible au sein des ESAT pour la personne handicapée. La personne handicapée est alors mise à disposition d'une entreprise tout en restant rattachée à son ESAT. En 2014, on ne dénombrait pas moins de 1481 ESAT en France. Il est difficile de comptabiliser la part d'entrepreneurs handicapés ayant constitué un ESAT parmi ces 1481 structures. En effet, la création est autorisée par arrêté préfectoral et les créateurs peuvent être aussi bien en situation de handicap que valide.

2. Les aides pour les salariés handicapés

De même que pour les institutions en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de nombreuses aides institutionnelles (i.) et financières (ii.) ont été créées au cours des dernières décennies pour venir en aide aux personnes handicapées, pour leur apporter un soutien dans leur vie professionnelle. Les aides listées ci-dessous sont non exhaustives et ne seront étudiées que celles concernant les adultes handicapés.

i. Les aides institutionnelles

Les aides de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicapées) : l'Agefiph propose quatre types d'aides en faveur des personnes handicapées, en complément des aides de droit commun, destinées au maintien dans l'emploi : l'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées destinée aux employeurs de personnes handicapées et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés ou en voie de l'être, l'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière, la formation des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi et l'aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap destinée aux employeurs et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap (RQTH) : Est reconnu « travailleur handicapé » au sens de l'article L. 5213 du Code du travail « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». Ainsi, la RQTH est attribuée aux personnes en capacité d'exercer un emploi mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison de problèmes de santé (maladies, handicaps). Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2015) énonce les nombreux avantages à bénéficier de la RQTH. Cette reconnaissance ouvre droit à l'obligation d'emploi elle permet d'accéder à la fonction publique, accéder au réseau Cap Emploi, l'accès à certaines formations professionnelles qualifiantes, bénéficier d'aides pour la reprise ou la création d'entreprises, l'accès à un ensemble de dispositifs et de mesures destinés à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées (aménagement des horaires de travail, aménagement de poste...).

ii. Les aides financières

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est destinée à garantir un revenu minimum aux personnes en situation de handicap qui, en raison de leur santé, ne peuvent pas occuper un emploi et avoir un revenu équivalent à celui d'une personne n'ayant pas de handicap.

L'allocation Supplémentaire d'Invalidité (ASI) est accordée à certaines personnes invalides possédant de faibles ressources et dont l'invalidité réduit sa capacité de travail ou de gain.

La prestation de Compensation du Handicap (PCH) est destinée à pallier la perte d'autonomie de la personne handicapée. Grâce à cette prestation, certaines dépenses liées au handicap telles que l'aménagement du logement ou du véhicule, le recours à une tierce personne, l'achat ou la location de matériel, les aides animalières sont financées.

La Pension d'invalidité de la Sécurité Sociale, provisoire, elle vient compenser la perte de revenus subie.

Baudot (2016) porte un avis très tranché sur ces diverses aides à la disposition des personnes handicapées. En effet, selon lui, outre les diverses origines des handicaps (accident de la route, blessure de guerre, accident du travail, maladie...), les divers aides existantes offrent une multitude d'accès au champ du handicap. Il considère que ces diverses aides représentent « un empilement instable » qui n'est que le reflet des diverses actions publiques menées tout au long du XXème siècle en faveur des personnes handicapées. Ainsi, c'est tout un écosystème qui s'est créé autour des travailleurs en situation de handicap. Aujourd'hui, les salariés en situation de handicap sont protégés, aidés et suivis afin de leur offrir les meilleures conditions possibles pour exercer une activité professionnelle rémunérée. Cependant, parmi ses salariés et malgré toute l'aide qui leur aient apporté tant par le pouvoir législatif et exécutif que par les institutions et aides créées, un certain nombre d'entre eux décident d'opérer un changement radical de carrière professionnelle en s'orientant vers l'entrepreneuriat. Qu'il choisisse l'entrepreneuriat volontairement ou parce que ces personnes handicapées sont au chômage, la transition professionnelle vers l'entrepreneuriat est une réalité méconnue. Ainsi, il est opportun de présenter les quelques aides institutionnelles et financières qui existent aujourd'hui en faveur des entrepreneurs en situation de handicap. Bien que peu nombreuses, elles ont le mérite d'exister et de soutenir cette population d'entrepreneurs en situation de handicap.

3. Les aides en faveur de l'entrepreneuriat en situation de handicap

De nombreuses aides et de nombreuses institutions existent en faveur du salariat en situation de handicap. Cependant, il existerait aujourd'hui près de 70 000 entrepreneurs et dirigeants de petites et moyennes entreprises en situation de handicap. Quelles sont les aides et les institutions qui existent pour venir en aide à cette population d'entrepreneurs en situation de handicap ? La première et principale institution est l'AGEFIPH, surtout en ce qui concerne les aides à la création d'entreprise (i.). L'Etat français participe également à l'effort en fournissant quelques aides (ii.). Mais surtout, il existe aujourd'hui un syndicat professionnel en faveur des travailleurs indépendants handicapés : H'Up (Ex UPTIH - Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés) (iii.).

i. L'Agefiph et sa politique d'aide à la création d'entreprise

Créer à la suite à l'adoption de la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph, dans sa vocation d'aide à la création d'entreprise a pour mission d'aider les personnes en situation de handicap dans leurs démarches de création d'entreprise en mettant à leur disposition un accompagnement par des spécialistes et des aides financières.

Premièrement, concernant les accompagnements et les conseils à la création d'entreprise, le spécialiste en charge du dossier a pour mission d'accompagner et de faciliter la création d'entreprise de la personne handicapée.

Toute personne en situation de handicap et en recherche d'emploi peut bénéficier de cet accompagnement si elle respecte les conditions d'inscription à Pôle emploi et si elle a au préalable un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Concernant les modalités et le contenu de l'aide, le créateur d'entreprise en situation de handicap est accompagné par un prestataire spécialiste de la création d'entreprise sélectionné par l'Agefiph, avant, pendant et, selon les besoins, après la création ou la reprise d'entreprise. Quatre garanties sont également offertes à la personne handicapée créatrice d'entreprise : le

multirisque professionnel, la responsabilité civile professionnelle, la prévoyance accident et maladie et enfin les soins médicaux, dentaires et les hospitalisations éventuels.

Deuxièmement, les aides financières proposées par l'AGEFIPH sont de trois ordres : l'aide à la création d'entreprise par des personnes en situation de handicap, l'aide au déplacement en compensation du handicap et l'aide pour les prothèses auditives.

L'aide à la création d'entreprise par les personnes en situation de handicap a pour objectif de permettre de créer ou de reprendre une activité en accordant à la personne handicapée une participation financière de 5000 € au démarrage de l'activité. Pour être éligible le projet doit, d'une part, avoir vocation à durer sur le long terme et ainsi, conférer à la personne en situation de handicap le statut de dirigeant de société. En d'autres termes, les projets tels que les activités saisonnières, les associations ou les sociétés civiles immobilières sont exclus du bénéfice de l'aide. Et, d'autre part, le porteur du projet doit apporter en fonds propres au minimum 1500 €. L'atout de cette aide réside dans le fait que les salariés démissionnaires, les salariés en CDD ou les salariés en temps partiel peuvent être susceptibles de bénéficier de cette aide si le projet à créer offre un emploi pérenne.

Ensuite, **l'aide au déplacement en compensation du handicap** a pour objectif de favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne en situation de handicap qui éprouverait des difficultés à se déplacer du fait de son handicap. Toute personne handicapée peut en bénéficier en faisant la demande à l'AGEFIPH.

Le montant maximum de l'aide est de 5 000 € et ce montant a pour but de couvrir les surcoûts pour les déplacements causés par le handicap. Ainsi, sont compris dans l'aide, les équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, l'aménagement du véhicule d'un tiers accompagnant, le taxi et les transports adaptés.

Enfin, **l'aide prothèse auditive** est destinée à compenser le handicap pour les personnes déficientes auditives devant utiliser un appareillage auditif. Le montant maximum de l'aide est de 700 € pour une prothèse et de 1400 € pour deux prothèses.

Ainsi, l'Agefiph, bien que disposée à aider les personnes handicapées à créer leur entreprise, est d'abord et avant tout un organisme destiné à aider les salariés en situation de handicap en leur fournissant toute l'aide possible pour compenser leur handicap mais également en

s'assurant que le quota légal des 6% est respecté. De fait, en s'intéressant davantage au montant des aides financières à la création d'entreprise, on comprend alors qu'il y a un écart avec la réalité de l'entrepreneuriat. Exigée d'une personne un apport en fonds propres de 1500€ pour une aide de 5000€ au démarrage témoigne d'un manque de connaissance des besoins de financement d'une nouvelle activité. En effet, si certaines activités entrepreneuriales de type numérique ne nécessitent que peu de moyens financiers au démarrage, d'autres activités nécessitant l'achat de machines industrielles par exemple, nécessite un besoin de financement largement supérieur à 5000€.

ii. **Les autres aides moins connues pour l'entrepreneuriat en situation de handicap**

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans son édition 2016 de son guide de référence pour l'employeur et la personne handicapée liste trois autres formes d'aides financières publiques de droit commun permettant d'aider une personne handicapée à se lancer dans l'aventure entrepreneuriale : la subvention d'installation, l'aide à l'exercice d'une activité non salariée et l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRE).

Premièrement, la **Subvention d'installation** est accordée aux personnes handicapées qui désirent devenir entrepreneur sous certaines conditions (être de nationalité française ou vivre en France depuis au moins trois ans, disposer d'un local permettant d'exercer son activité professionnelle, disposer des diplômes nécessaires à l'exercice de la profession...). D'un montant maximum de 2290€, cette subvention a vocation à aider au financement des équipements nécessaires à l'exercice de l'activité entrepreneuriale. Cette subvention vient de fait, compléter le financement de l'Agefiph au démarrage de l'activité entrepreneuriale.

Deuxièmement, **l'aide à l'exercice d'une activité non salariée** est accordée au salarié handicapé désirent effectuer une transition entrepreneuriale en raison de la diminution notoire de sa productivité du fait de son handicap. Cette aide spécifique, n'a pas vocation à aider au démarrage d'une activité mais à compenser la lourdeur du handicap. Gérer par l'Agefiph, le montant de l'aide est compris entre 450 et 900 fois le taux horaire du SMIC et qui sera

calculée en fonction du temps de travail réellement effectué par rapport à la durée légale de 35 heures.

Enfin, troisièmement, l'**Accre** consiste en une exonération temporaire des cotisations sociales dues au titre de l'activité créée ou reprise. Le public auquel est destinée cette aide est les chômeurs-créateurs et les salariés qui désirent reprendre leur entreprise en état de redressement ou de liquidation judiciaire. En bénéficiant de l'Accre, la personne handicapée pourra ensuite bénéficier du dispositif Nacre (Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise) qui constitue un dispositif de services d'appui technique financé par l'Etat pour aider à finaliser le projet de création et aider à son démarrage et à son développement pendant les trois premières années d'exercice.

En conclusion, si nous dressons un bilan des aides et institutions majeures existantes aujourd'hui pour aider financièrement les personnes handicapées et les aider à se maintenir dans une activité professionnelle, résumé dans le tableau ci-dessous, nous prenons alors la mesure de l'orientation salariale des instances législatives et étatiques. La priorité a été donnée aux salariés handicapés en leur donnant le moyen d'obtenir un revenu minimum et en leur offrant un réseau au service de leur insertion salariale. Si nous nous intéressons de plus près aux entrepreneurs en situation de handicap, comme nous l'avons vu, les seules réelles aides financières à la création d'entreprise sont celles de l'Agefiph et la Subvention d'installation. Avec leurs 7290€ maximum d'aides, le montant semble insuffisant et inadapté à l'ensemble des entrepreneurs handicapés.

	Salariat	Entrepreneuriat
Aides financières	AAH ASI PCH Pension d'invalidité de la Sécurité Sociale	Aides de l'AGEFIPH Aide à la création d'une activité non salariée ACCRES La Subvention d'installation
Institutions	MDPH CDAPH FIPHFP ESAT	H'Up Entrepreneurs (ex UPTIH)

Tableau n° 5 : Bilan des aides et institutions en faveur des personnes handicapées

Ces aides, si elles ont le mérite d'exister, elles n'offrent cependant pas l'aide financière suffisante pour démarrer une activité entrepreneuriale en situation de handicap. Quant à l'accompagnement de la NACRE, son dispositif n'est disponible que pour une population restreinte d'entrepreneurs handicapés. De fait, l'entrepreneuriabilité des personnes handicapées nécessitent plus que jamais l'attention de tous et des aides concrètes à la disposition du plus grand nombre. « Une grande diversité d'acteurs existe aujourd'hui, avec des structures dédiées à l'accompagnement (pépinières, incubateurs, couveuses, etc.), mais aussi des programmes d'accompagnement de créateurs ou repreneurs organisés par des fondations, des associations ou des réseaux qui organisent l'accompagnement en dehors de structures d'hébergement » (Messeghem et al, 2013). C'est ainsi qu'à vue le jour l'UPTIH, aujourd'hui connu sous le nom de H'Up Entrepreneurs, une association professionnelle créée pour aider les personnes handicapées en transition entrepreneuriale.

iii. Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH)

Selon la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), l'UPTIH recense en 2011 environ 58 000 Travailleurs Indépendants Handicapés en France. Malgré ce nombre conséquent, cette population éprouve un manque de représentativité parmi les instances publiques. En effet, aucune institution ne les rassemble. C'est, de fait, l'objectif principal de l'Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH).

Créé en 2008, l'UPTIH, aujourd'hui connu sous le nom H'Up Entrepreneurs est une association Loi 1901, reconnue d'intérêt général depuis sa création et constitue le premier syndicat professionnel des travailleurs indépendants handicapés. La création de cette association est née de la rencontre entre son président actuel, Didier ROCHE, entrepreneur non-voyant, co-fondateur et codirigeant des restaurants et des spas « Dans Le Noir ? » et de Pauline BLANCHARD, étudiante en entrepreneuriat social à l'ESSEC au moment de la création.

Animée et gérée par des entrepreneurs et des consultants, dont certains en situation de handicap, l'objectif principal de cette association est de chercher à valoriser l'acte entrepreneurial des personnes handicapées et d'accompagner les porteurs de projets handicapés dans leur création d'entreprise. Ainsi, H'Up (ex UPTIH) a pour mission d'accompagner et de représenter les personnes handicapées ayant une activité professionnelle indépendante ou en cours de création.

L'association se développe autour de 3 grands axes : accompagner de manière personnalisée pendant la phase de création et de développement d'une activité entrepreneuriale, offrir un réseau aux travailleurs indépendants handicapés pour pouvoir leur apporter l'aide dont ils peuvent avoir besoin et enfin, sensibiliser le grand public et lutter contre les préjugés visant à rendre incompatible l'entrepreneuriat en situation de handicap.

L'accompagnement personnalisé à la création et au développement d'une activité indépendante se scinde en deux catégories d'accompagnements différents et complémentaires. Premièrement, nous avons le tutorat bénévole. L'objectif du tutorat est de faciliter l'accès à l'entrepreneuriat aux porteurs de projet en situation de handicap. Ainsi la personne handicapée souhaitant créer son entreprise pourra bénéficier d'un accompagnement technique, méthodologique et humain, pour formaliser son projet de création d'entreprise. Il s'agit d'un accompagnement personnalisé qui sera fonction de l'état d'avancement du projet présenté et des besoins de chaque entrepreneur handicapé. Deuxièmement, existe le mentorat bénévole qui consiste en une aide ponctuelle dispensée par un mentor bénévole. Ce mentor est plus expérimenté que le tuteur en matière d'entrepreneuriat et est souvent entrepreneur ou l'a été par le passé.

Aujourd'hui, grâce au concours de cette association et de ses 180 bénévoles professionnelles, ce sont 200 projets d'entrepreneurs handicapés qui ont bénéficié de l'accompagnement de l'association.

Cette association est également composée d'un conseil d'administration et d'un bureau exécutif. Composé exclusivement d'entrepreneurs, le conseil d'administration est composé d'un administrateur de société, d'un avocat, de trois représentants de partenaires de

l'association, d'un consultant conférencier et d'un dirigeant d'entreprise. Le bureau exécutif est composé de :

- De son Président et co-fondateur : Didier ROCHE
- De ses deux vice-présidents : Jérôme ADAM, producteur web-série « J'en crois pas mes yeux », auteur et conférencier et de Evelyne MOREAU CORMIER, consultante et coach.
- Sa secrétaire générale : Cynthia COTTIN, chef d'entreprise
- Sa secrétaire générale adjointe : Nacira SEDRANI, consultante, formatrice et coach en entreprise
- Son trésorier : Xavier Arenguren, Expert-comptable et commissaire aux comptes.

En 2016, H'Up est également à l'origine de la loi Macron qui permet aux entreprises de comptabiliser en Unités Bénéficiaires la sous-traitance aux Travailleurs Indépendants Handicapés.

En 2018, pour célébrer les 10 ans de l'association, les « Trophées H'Up » ont été créés. Ce sont quatre trophées H'Up entrepreneurs qui seront remis à quatre entrepreneurs en situation de handicap ou fragilisés. Trois trophées viendront récompenser un créateur, un repreneur et un entrepreneur expérimenté tandis que le quatrième trophée viendra récompenser l'entrepreneur de l'année. Ce trophée viendra célébrer une grande réussite entrepreneuriale ou un parcours remarquable ayant conduit à l'entrepreneuriat.

Ces trophées seront attribués par un jury, composé de dirigeants d'entreprise reconnus et de personnalités du monde économique, associatif et des médias, et des partenaires de l'événement.

Véritable association professionnelle au service des entrepreneurs en situation de handicap, elle représente, à elle seule, l'institution qui manquait dans le paysage entrepreneuriale des personnes handicapées. Ce travail doctoral étant focalisé sur la transition entrepreneuriale des personnes handicapées, dans le prochain chapitre, le propos se focalisera sur les motivations de ladite transition entrepreneuriale. En tentant d'expliquer dans un premier temps pourquoi un salarié handicapé devient entrepreneur, il sera possible, dans un second temps, de tenter de cerner qui sont les entrepreneurs en situation de handicap.

Chapitre 2 : La transition entrepreneuriale des personnes handicapées

Section 1. La transition entrepreneuriale

1. Les facteurs "push" et "pull" en entrepreneuriat
2. L'apparition des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité



Section 2. La transition entrepreneuriale des personnes handicapées

1. Une crainte avant de devenir envisageable
2. Les principales motivations de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées
3. Un métier apparemment adéquat

Les économistes ont, depuis longtemps, tenté de comprendre pourquoi les personnes désirent devenir entrepreneur. Ainsi, si Casson (1982) déclare qu'il n'existe pas de théorie économique de l'entrepreneuriat, Evans et Leighton (1989) expliquent, quant à eux, que c'est un domaine que les économistes devraient explorer davantage. En 1935, Schumpeter présente l'entrepreneur comme un créateur innovant, acteur de l'évolution économique. L'entrepreneur schumpétérien aurait ainsi la capacité à inventer de nouveaux processus de production. Selon Baumol (1990), l'entrepreneur est un être ingénieux et créatif qui sait identifier les facteurs de richesse, de pouvoir et de prestige et ainsi que le choix de l'entrepreneuriat est justifié par l'utilité maximale obtenue. Puis selon Campbell (1992), l'entrepreneuriat devient une option dès lors que les bénéfices espérés de l'entrepreneuriat sont positifs. Enfin, Eisenhauer (1995) étudie la transition entrepreneuriale sous l'angle de l'utilité attendue de cette transition. L'utilité n'est pas étudiée sous l'angle monétaire mais sous l'angle des conditions de travail. Puis les auteurs en sciences de gestion se sont intéressés à ce processus de transition entrepreneuriale.

Ainsi, dans ce chapitre, nous nous efforcerons dans un premier temps d'expliquer la théorie « push and pull » des motivations et des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité (section 1.) avant de se focaliser sur la transition entrepreneuriale des personnes handicapées (section 2).

Section 1. Les théories de la transition entrepreneuriale

Après un rappel historique de l'origine des stratégies « push » et « pull » en marketing (1.), nous expliquerons son application en entrepreneuriat (2.) avant de conclure avec l'apparition des concepts d'entrepreneurs d'opportunité et de nécessité (3.).

I. Les facteurs « push » et « pull » en entrepreneuriat

Les recherches en entrepreneuriat se sont beaucoup intéressés aux motivations à l'origine de la création d'entreprise. En effet, outre l'apparente habilité à devenir entrepreneur déterminée par des facteurs humains, sociaux, financiers..., la volonté de devenir entrepreneur joue un rôle primordial. En adaptant les stratégies « push » et « pull » issus du marketing, de nombreux auteurs (Taylor, 1996 ; Carrasco, 1999 ; Hughes, 2003 ; Giacomini et al, 2007 ; Nakara et Fayolle, 2012 ; Millan et al, 2013 ; Bellanca et Colot, 2014 ; Van der Zwan et al, 2016) ont tenté une classification de ces motivations entrepreneuriales et ont développé la théorie « Push and Pull » des motivations.

Gilad et Levine (1986) propose des hypothèses « push » et « pull » expliquant les motivations entrepreneuriales. Ils expliquent que les motivations pour créer une entreprise peuvent être de natures différentes. Cette théorie permet d'expliquer les raisons qui ont poussé un individu à créer sa propre entreprise en les distinguant dans deux catégories différentes : les motivations « push » et les motivations « pull ».

1. Les facteurs « push »

De nombreux auteurs (Carrasco, 1999 ; Hughes, 2003 ; Giacomini et al, 2007 ; Nakara et Fayolle, 2012 ; Bellanca et Colot, 2014 ; Van der Zwan et al, 2016) ont apporté des éléments d'information et de compréhension pour cerner cette catégorie de facteurs. Les facteurs « push » sont, par nature, des motivations rattachées à des situations négatives, situations qui vont créer un conflit chez la personne entre la situation vécue actuellement et la situation qu'elle désire vivre (Bellanca et Colot, 2014). L'individu pourra alors envisager la transition entrepreneuriale comme la seule option possible pour réaliser ses objectifs de vie et se soustraire à la négativité de sa vie actuelle. Gilad et Levine (1986) explique que les événements négatifs à l'origine de la transition entrepreneuriale vont activer le talent entrepreneurial latent et vont pousser la personne dans une activité commerciale. Il s'agira ici de l'entrepreneuriabilité pour l'employabilité.

Selon Carrasco (1999), les facteurs situationnels négatifs classiques tels que le licenciement, se retrouver être au chômage, ou l'incapacité à retrouver un emploi salarié (Bellanca et Colot, 2014) peuvent être liés avec le niveau d'étude de la personne sans emploi et son désir de créer une entreprise. Ainsi, Carrasco explique qu'une personne disposant d'un très faible niveau d'étude aura davantage tendance à se tourner vers l'entrepreneuriat pour retrouver un emploi. Le marché du travail étant peu favorable aux personnes peu diplômés, l'entrepreneuriat devient alors la solution idéale pour subvenir à ses besoins. Il en va de même pour les personnes subissant la discrimination ou qui sont en situation de pauvreté.

La littérature a identifié de nombreux autres facteurs pouvant « pousser » une personne (« unemployment push »), salariée ou non, vers la création d'entreprise. Ainsi, Giacomini et al (2007) ont-ils dressés une liste de facteurs « push ».

Push	Pull
Sortir du chômage	Gagner le plus d'argent que possible
Répondre aux attentes de la famille	Profiter de la reconnaissance sociale
Perpétuer la tradition familiale	Développer de nouveaux produits
Etre son propre patron	Développer de nouveaux procédés de fabrication
Etre autonome	Augmenter ses revenus
Créer son propre emploi	Gagner du prestige

Tableau n° 6 : Les indicateurs « push » et « pull » (Giacomini et al, 2007)

On retrouve dans cette liste la volonté de sortir du chômage, la volonté de répondre aux attentes de la famille, la perpétuation de la tradition familiale, la volonté d'être son propre patron, la volonté d'être autonome, la volonté de créer son propre emploi. Ils expliquent que le désir d'autonomie, généralement perçu comme un facteur « pull » dans la littérature, peut, à l'origine, être issu d'un facteur « push » tel que la peur de perdre son emploi. De fait, l'autonomie recherchée devient alors un facteur situationnel négatif, en particulier lors des périodes d'instabilité économique où le taux de chômage et de licenciement peuvent être particulièrement élevé. Il adopte une vision similaire avec les motivations « être son propre

patron » et « créer son propre emploi » lorsque celles-ci dérivent de l'insatisfaction dans leur emploi salarié (Gilad et Levine, 1986 ; Millan et al, 2013 ; Bellanca et Colot, 2014). Ces entrepreneurs vont alors percevoir leur environnement de travail comme hostile et l'entrepreneuriat agit alors comme le moteur pour « prouver leur estime de soi » (Gilad et Levine, 1986). De même « répondre aux attentes de la famille » et « perpétuer la tradition familiale » peuvent être considérés comme des facteurs push dès lors que les personnes deviennent entrepreneurs parce qu'ils ont été « poussés » par leur famille et leurs amis pour créer leur activité entrepreneuriale.

Hughes (2003) a également adopté cette vision des motivations push en rajoutant une liste de facteurs situationnels négatifs ayant trait à l'environnement de travail salarié de la personne. Ainsi la volonté d'indépendance et le désir d'évoluer dans un environnement de travail positif, deviennent des facteurs push lorsque ceux-ci sont motivés par l'érosion des conditions de travail, le stress au travail ou l'insécurité professionnelle.

2. Les facteurs « pull »

A l'inverse, les motivations « pull », sont des facteurs positifs. La création de l'entreprise sera envisagée par le créateur comme une source de profit, matérielle ou non (Gilad et Levine, 1986 ; Bellanca et Colot, 2014). On parlera ainsi de « Entrepreneurial pull » au sein de la littérature. Gilad et Levine (1986) expliquent également que de nombreux entrepreneurs sont issus d'une famille d'entrepreneur. Bien que ce facteur ait pu être catégorisé comme facteur push par Giacomini et al (2007), il peut également devenir un facteur pull dès lors que la fibre entrepreneuriale de l'entrepreneur a été influencée par l'environnement familial constitué d'entrepreneurs. Dans ce cas de figure, l'entrepreneuriat deviendra attractif puisqu'il constitue le modèle professionnel normalisé dans la vie de l'entrepreneur. De fait, leur transition vers l'entrepreneuriat n'est pas de nature « push » mais de nature « pull » par l'entraînement précoce.

Giacomini et al (2007) dressent une liste de facteurs « pull » afin de mieux cerner cette catégorie de motivations : la volonté de gagner autant d'argent que possible (Taylor, 1996), bénéficier d'une reconnaissance sociale, développer de nouveaux produits, développer de

nouveaux procédés de fabrication, augmenter ses revenus, gagner du prestige. Mais, nous retrouvons également le besoin d'indépendance, le besoin d'accomplissement personnel, la volonté de relever un défi, le besoin de saisir des opportunités... (Bellanca et Colot, 2014).

Il résulte de cette catégorisation de facteurs push et pull des motivations entrepreneuriales que certains facteurs peuvent être clairement identifiés comme appartenant à l'une ou l'autre des catégories tandis que d'autres semblent de nature plus ambigus.

Motivations push claires	Motivations pull claires	Motivations ambiguës
<u>Motivations propre à la personne :</u> le niveau faible d'étude, la pression familiale	<u>Motivations propre à la personne :</u> suivre l'exemple entrepreneurial familial, une recherche de reconnaissance sociale, de prestige, d'indépendance, d'accomplissement personnel, l'envie de relever des défis	<u>Environnement de travail salarial :</u> l'insatisfaction salariale peut engendrer une envie de créer son propre emploi ou d'être son propre patron
<u>Motivations économiques :</u> le licenciement, la pauvreté, la discrimination, le manque d'opportunités salariales	<u>Motivations économiques :</u> <u>vouloir gagner de l'argent,</u> <u>développer de nouveaux produits,</u> <u>saisir des opportunités</u>	<u>Motivations économiques :</u> <u>le chômage, la recherche d'autonomie par peur de perdre son emploi</u>

Tableau n°7 : Catégorisation des motivations entrepreneuriales

En effectuant une synthèse des différents facteurs de motivation de chaque catégorie, nous pouvons en conclure que parallèlement aux facteurs décisionnels purement attachés à des considérations économiques, certaines sources de motivations sont directement attachées à la personne de l'entrepreneur et de la perception qu'il peut avoir de sa vie, de ses besoins, de son

entourage. Ainsi, la famille et l'entourage de l'entrepreneur, selon les cas, peuvent jouer un rôle tant positif et être à l'initiative d'un entrepreneuriat d'opportunités que jouer un rôle négatif et déclencher un entrepreneuriat de nécessité. De même, des motivations plus ambiguës apparaissent. Selon le contexte dans lequel la motivation entrepreneuriale prendra naissance, des facteurs considérés traditionnellement comme push ou pull pourront alors être considéré comme appartenant à la catégorie opposée. Ainsi, le désir de devenir autonome deviendra, dans un contexte spécifique, un facteur push si ce désir d'autonomie est issu de la peur de perdre son emploi en période de fort taux de chômage.

3. La transposition de ces concepts dans d'autres théories

Dans la même veine, Shapero et Sokol (1982) dans leur modèle de l'évènement entrepreneurial expliquent que la création d'une entreprise dépend d'un changement qui s'est opéré dans la vie d'une personne. Ils expliquent que dans le passage à l'acte, les personnes auront davantage tendance à agir sous l'influence d'informations autant négatives que positives.

Ces changements sont de trois ordres. Premièrement, il peut s'agir de « déplacements négatifs » (*negative displacements*) tels que l'émigration, le licenciement, l'ennui, le divorce, l'insatisfaction au travail, de « déplacements positifs » (*positive pull*) tels que la famille, les consommateurs. Ils identifient également des changements intermédiaires, les « situations intermédiaires » (*between things*) tels que la sortie de l'armée, de l'école ou de prison. Chaque individu fera face de manière différentes à ces évènements « perturbateurs » et cela dépend en partie aux caractéristiques individuelles de la personne comme les facteurs sociaux-culturels.

Ainsi nous retrouvons ici les deux catégories de facteurs positifs et négatifs proposés par le tenant de la théorie « push and pull ». Shapero et Sokol (1982) vont plus loin en expliquant que le passage à l'acte entrepreneurial dépendra de la perception de désirabilité (*perceptions of desirability*) et de faisabilité (*perceptions of feasibility*).

Comprendre pourquoi un individu s'oriente vers la création d'entreprise à travers les motivations « pull » et les motivations « push » a conduit à la création des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité. Bien qu'ayant été relativisée remise en question, cette distinction reste aujourd'hui encore importante pour tenter de comprendre le passage de l'intention de créer une entreprise à l'action créatrice.

II. L'apparition des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité

En 2001, Reynolds et al ont introduit dans le *2001 Executive Report* du *Global Entrepreneurship Monitor* deux types d'entrepreneurs : les entrepreneurs de nécessité et les entrepreneurs d'opportunité. Issu de la théorie *push-pull* des motivations entrepreneuriales, les entrepreneurs de nécessité et d'opportunité semblent également motivés par des facteurs *push* ou *pull*.

1. Définition de l'entrepreneur par nécessité et par opportunité

Bird (1988) décrit l'intentionnalité entrepreneuriale comme « un état d'esprit dirigeant l'attention d'une personne vers un objet spécifique ou un chemin afin de réaliser quelque chose ». Ainsi comprendre l'intention de créer du futur entrepreneur peut aider à comprendre comment un entrepreneur passe de l'inspiration créatrice à la création en elle-même. Dans cette partie, nous verrons quelles raisons majeures opposent les entrepreneurs de nécessité (i.) et les entrepreneurs d'opportunité (ii.) avant de comprendre que la ligne séparatrice entre ces deux catégories est, en réalité, bien plus floue que supposé initialement (iii.).

i. Définition de l'entrepreneur de nécessité

Selon Bosma et Levie (2009), un entrepreneur de nécessité est une « personne qui décide de s'impliquer dans une activité entrepreneuriale parce qu'elle ne dispose pas d'autres alternatives pour trouver un travail ». De fait, les entrepreneurs de nécessité sont associés aux facteurs « push » des motivations entrepreneuriales (Thurik et al, 2008) et sont « poussés » vers l'entrepreneuriat « comme ultime solution pour sortir du chômage » (Nakara et Fayolle, 2012 ; Verheul et al, 2010) qui est une source de traumatisme possible (Debout, 2015). Pour Hechavarria et Reynolds (2009), les entrepreneurs de nécessité créent leur entreprise en raison d'un manque d'opportunités professionnelles sur le marché du travail. Pour Sarasvathy (2004) les entrepreneurs de nécessité englobent les salariés licenciés et les salariés qui ont démissionnés. Dans la même veine, Cromie and Hayes (1991) indiquent que les entrepreneurs insatisfaits de leur emploi salarié peuvent avoir recourt à la création d'entreprise.

Oxenfeldt (1947, in Verheul et al, 2010), fut le premier a déclaré que les personnes sans emplois ou ceux qui ont de faibles perspectives de trouver un emploi ont plus de chance de créer leur entreprise pour pouvoir gagner leur vie. De la même manière, Evans et Leighton (1989) observent que les individus ayant changé fréquemment d'emplois, ceux ayant des emplois précaires ou ayant de faibles revenus sont plus susceptibles de devenir entrepreneur. Le chômage de courte durée semble également être un moteur de création d'entreprise (Ritsilä et Tervo, 2002 ; Gilad et Levine, 1986).

Ainsi, les entrepreneurs de nécessité opteront pour la création d'entreprise par obligation. L'obligation de subvenir à leurs besoins, l'obligation de sortir de la situation de précarité dans laquelle ils peuvent être plongés.

Fayolle et Nakara (2012) affirment également que les entrepreneurs de nécessité vivent généralement dans la précarité. Ces entrepreneurs ont pu, au cours de leur carrière professionnelle, expérimenter des échecs professionnels, parfois répétitifs. Ceci a pu occasionner une baisse de leur confiance en eux. Ils expliquent également que ces entrepreneurs, n'ont, de manière générale, que peu d'expériences professionnelles en adéquation avec leur projet. L'entrepreneuriat est un projet nouveau, projet auquel ils semblent ne pas être préparé tant humainement que techniquement. Cependant, bien que

faiblement préparés à ce bouleversement de carrière professionnel, les entrepreneurs de nécessité, au sens de Hughes (2003), ne sont pas nécessairement moins heureux que les entrepreneurs d'opportunité, même si les retours sur investissements sont minimales en début de carrière entrepreneuriale.

ii. Définition de l'entrepreneur d'opportunité

La seconde catégorie représente les entrepreneurs d'opportunité. Ils sont beaucoup plus nombreux que les entrepreneurs de nécessité (Verheul et al, 2010 ; Bellanca et Colot, 2014, GEM Global Report, 2018). Ainsi les entrepreneurs d'opportunité regroupent ceux qui ont choisi de créer leur propre entreprise en saisissant une opportunité entrepreneuriale (Hechavarria et Reynolds, 2009) et qui présentent une propension à la prise de risque élevée (Douglas et al, 2002). Selon Block et Sandner (2009), les entrepreneurs d'opportunités ont davantage de connaissances ou ces connaissances sont de meilleures qualités que celles possédées par les entrepreneurs par nécessité. Ils ajoutent que la création d'entreprise est dans ce cas, mieux préparée, le capital humain nécessaire au succès de l'entreprise est mieux investi dans l'entreprise. L'acte entrepreneurial est alors un projet mûrement réfléchi et mûrement préparé, sans forcément être motivé par le désir de s'enrichir (Douglas et al, 2002).

Il apparaît que ces entrepreneurs peuvent créer des entreprises pour diverses raisons qui ont trait tant à leurs aspirations personnelles que professionnelles. Ainsi, la littérature a pu lister des motivations telles que l'ambition personnelle, le désir de relever un challenge, la saisine d'opportunités professionnelles, le besoin d'autonomie, le besoin d'indépendance, le besoin de se sentir épanoui... Selon McClelland (1965), le besoin d'accomplissement est le motif principal de création d'entreprise attachée à la personne de l'entrepreneur. Ils ont une forte volonté d'établir leurs propres objectifs. Gilad et Levine (1986) affirment également qu'un grand nombre d'entrepreneurs étaient déjà des entrepreneurs actifs durant leur enfance et ont ainsi la faculté de percevoir les opportunités à l'âge adulte.

Selon une enquête réalisée par le Global Entrepreneurship Monitor en 2016 et en 2017, les trois quarts des répondants ont affirmés avoir choisi de devenir entrepreneur au lieu de subir

ce choix de carrière. Répartie par région du globe, le GEM 2018 révèle que les entrepreneurs d'opportunités sont les plus répandus en Amérique du Nord (82,6%) suivi de l'Europe (75,4%), l'Asie et l'Océanie (74,4%), l'Amérique latine et les Caraïbes (71,7%) et l'Afrique (70,9%) contre une moyenne 13,8% à 27,9% d'entrepreneurs de nécessité pour les mêmes régions. En se focalisant sur les résultats de la France, on note une proportion de 77,6% d'entrepreneurs d'opportunité contre 20,6% d'entrepreneurs de nécessité.

iii. Une simultanéité des motivations

Cette distinction entre « entrepreneur par nécessité » et « entrepreneur d'opportunités » issu des « motivations pull » et « motivations push » a été remise en question ces dernières années par de nombreux auteurs (Block et Sandner, 2006 ; Giacomini et al, 2007 ; Kirkwood and Campbell-Hunt, 2007 ; Verheul et al, 2010, Bayad et al, 2016). Deux écoles s'opposent.

D'un côté, l'école de la diversité des entrepreneurs avance que parallèlement à l'existence des entrepreneurs de nécessité et des entrepreneurs d'opportunité, il existe également d'autres catégories d'entrepreneurs. Ainsi, Bayad et al (2016) ont-ils conclu à l'existence des entrepreneurs de tradition et des entrepreneurs de conviction. Les entrepreneurs de tradition seront « poussés » vers l'entrepreneuriat par pressions familiales afin de reprendre l'entreprise familiale. Les entrepreneurs de conviction s'apparentent davantage à un état « d'entrepreneur dans l'âme », c'est-à-dire que leur désir de créer une entreprise sera motivé par la mise en pratique d'un projet mûrement réfléchi ou de la réalisation d'un projet de vie. Le désir d'entreprendre est dès lors déjà intrinsèquement présent dans la personne de l'entrepreneur avant sa transition entrepreneuriale.

Bellanca et Colot (2014), créent cinq classes d'entrepreneurs : les entrepreneurs « passionnés » (nous retrouvons les entrepreneurs d'opportunité et l'entrepreneuriat leur permettra de vivre de leur passion tout en ayant un goût modéré pour cette voie professionnelle), les entrepreneurs « sentimentaux » (aucune passion pour l'entrepreneuriat ou l'autonomie mais l'entrepreneuriat leur permet de « maintenir le patrimoine familial »), les entrepreneurs par « excellence » (forte propension à la prise de risque et très fort attrait pour l'entrepreneuriat), les entrepreneurs « protecteurs » (l'entrepreneuriat leur permettra de sauvegarder des emplois en rachetant une entreprise) et enfin, les entrepreneurs « contraints » (nous retrouvons les entrepreneurs de nécessité).

D'un autre côté, la seconde école, la plus répandue, s'attache à montrer que les deux catégories « entrepreneurial pull » et « unemployment push » doivent davantage être perçues comme « un continuum le long duquel il existe de nombreuses combinaisons d'opportunités et de contraintes » (Granger et al, 1995). Ainsi, l'acte entrepreneurial peut être motivé par une combinaison de facteurs tant positifs que négatifs et chaque facteur joue simultanément un rôle dans l'intention entrepreneuriale d'une personne (Carrasco, 1999 ; Hughes, 2003 ; Kirkwood et Campbell-Hunt, 2007 ; Block et Koellinger, 2009 ; Verheul et al, 2010). Les facteurs de motivation à la création d'entreprise « peuvent donc être de nature différente mais interagir dans le déclenchement de l'acte entrepreneurial » (Bellanca et Colot, 2014).

De fait, en dehors des entrepreneurs purement motivés par des facteurs « push » ou purement motivés par des facteurs « pull », il existe une troisième catégorie d'entrepreneurs, les entrepreneurs qui seront motivés par une mixité de facteurs (Verheul et al, 2010, Giacomini et al 2007) en fonction de certaines caractéristiques personnelles de la personne et de la situation du marché du travail (Taylor, 1999).

Ceci rejoint la théorie de l'évènement entrepreneurial de Shaper et Sokol (1982) qui explique que les changements majeurs qui s'opèrent dans la vie d'une personne seront influencés simultanément par des facteurs situationnels tant négatifs que positifs.

Dans la même veine de cette interaction entre facteurs positifs et facteurs négatifs, la littérature s'est également penchée sur la question du lien qui peut exister entre le choix de l'entrepreneuriat et son impact sur le taux de chômage.

2. Le lien entre chômage et entrepreneuriat

Le chômage ne doit pas nécessairement être perçu comme étant à la source de l'entrepreneuriat de nécessité (Giacomini et al, 2007). En effet, certains entrepreneurs qui entreprennent par contrainte ont pu percevoir leur situation d'inactivité comme une « attraction idéologique » (Granger et al, 1995). Autrement dit, les entrepreneurs contraints de

s'engager dans l'entrepreneuriat ont pu exprimer leur réticence à retourner vers le salariat, malgré leurs insatisfactions élevées concernant les revenus dégagés par leur activité professionnelle indépendante et l'insécurité naturellement liée à ce choix de carrière professionnelle (Hughes, 2003). De fait, une motivation naturellement associée à un facteur négatif par la littérature, peut, dans les faits, être perçue comme une motivation positive (Giacomin et al, 2007).

Bien que certains entrepreneurs sont issus du salariat, Carrasco (1999) indique que la part de chômeur-créateurs d'entreprise, bien que statistiquement moins représentative que les autres types d'entrepreneurs, représente néanmoins une source significative de ces entrepreneurs. De fait, il est intéressant d'étudier plus amplement si l'engagement dans l'entrepreneuriat affecte positivement le taux de chômage. A ce titre, une notion ressort de la littérature : le « *refugee effect* » (Granger et al, 1995 ; Thurik et al 2008).

Le « *refugee effect* » distingue les entrepreneurs qui se sont orienté vers l'entrepreneuriat pour retrouver un emploi salarié en raison d'un manque d'opportunités salariales ou en raison du chômage. Associé à « l'unemployment push », l'accroissement du taux du chômage conduit à accroître dans le même temps le taux de création de start-up. Bien que cet effet soit bénéfique pour la réduction du taux de chômage, cette catégorie d'entrepreneurs est plus prompte à retourner vers le salariat si et quand une opportunité salariale se présente à eux (Granger et al, 1995). De fait, l'entrepreneuriat n'étant pas une vocation première, Thurik et al (2008) affirment que les individus qui veulent se sortir du chômage, auront plus de chance de parvenir à un emploi stable et durable en devenant un employé plutôt qu'en s'essayant à l'entrepreneuriat. Créer, développer et maintenir une activité est un processus long, complexe et difficile qui peut ne pas convenir à tous les individus. Cette approche plus négative de l'entrepreneuriat contraint est également partagée par Carrasco (1999) qui affirme que les entrepreneurs sont plus susceptibles de retourner au salariat si, premièrement, l'opportunité entrepreneuriale détectée n'est pas aussi porteuse économiquement qu'initialement envisagée ou espérée et, si, deuxièmement, les compétences nécessaires au métier d'entrepreneur venaient à faire défaut au travailleur indépendant pour maintenir avec succès son entreprise.

Dans cette recherche, nous cherchons à déterminer si les entrepreneurs en situation de handicap peuvent être catégorisés selon la dichotomie classique « nécessité vs opportunité » ou si, à l'inverse, cette population correspond à la nouvelle approche de la littérature, à savoir que leurs motivations à l'origine de la création d'entreprise relèvent à la fois du choix (opportunité) que de la contrainte (nécessité). La prochaine partie s'attachera, de fait, à tenter une compréhension de cette population à s'engager dans l'entrepreneuriat.

Section 2. La transition entrepreneuriale des personnes handicapées

Un objet de recherche nouveau apparaît dans la littérature en entrepreneuriat : l'handipreneur (Maalaoui, 2014 ; Callahan et al., 2002 ; Doyel, 2002 ; Hagner et Davies, 2002 ; Jones et Latreille, 2006 ; Kendall et al., 2006 ; Walls et al., 2001 ; Yamamoto et al., 2012). L'handipreneur est une énigme du champ de l'entrepreneuriat, il est un objet de recherche encore peu étudié, mais qui mérite notre attention, notamment dans le domaine de la santé.

L'entrepreneur handicapé est une notion qui, au premier abord, peut paraître antinomique. D'un côté, le handicap renvoie au monde de la contrainte. L'entrepreneuriat, s'il est de nécessité au départ, constituera une solution à leur contrainte économique. L'instinct de survie pousse les personnes handicapées au chômage à trouver une solution pour se sortir d'une situation précaire et néfaste. De l'autre côté, l'entrepreneuriat renvoie au monde de l'homme fort. L'idéologie du leadership contribue à faire du dirigeant d'entreprise un leader qui impulse le mouvement, qui fédère les énergies et qui n'est pas porteur de maladie. Le dirigeant devient une figure héroïque. Cette vision imposée les conduit à taire leurs propres souffrances et à s'enfermer dans une image narcissique qui les survalorise (Torrès, 2012).

L'étude de l'entrepreneuriabilité des personnes handicapées amène à se questionner sur l'impact que le handicap peut avoir sur la volonté entrepreneuriale d'une personne en situation de handicap. Autrement dit, le handicap est-il à la source de la motivation des personnes handicapées désirant devenir entrepreneur ou leur esprit entrepreneurial est-il un choix assumé et salutogène ?

I. Une crainte avant de devenir envisageable

Les professionnels du secteur ont d'abord éprouvé une certaine frilosité à l'égard de l'entrepreneuriat en général et de l'entrepreneuriat en situation de handicap (1.) avant que cette option ne devienne une réalité envisageable (2.).

1. L'entrepreneuriat en situation de handicap : de la crainte ...

Dans les années 1990, l'entrepreneuriat était rarement une option envisagée pour les personnes handicapées. Les professionnels de la réinsertion professionnelle se montrent frileux concernant l'entrepreneuriat en général et l'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap en particulier (Doyel, 2002 ; Boylan et Burchardt, 2003). Leurs craintes peuvent être fondées par une précédente expérience négative vécue ou entendue (Doyel, 2002) ou par leur incapacité à proposer cette voie professionnelle (Ipsen et al, 2005). En effet, historiquement, les conseillers en réinsertion professionnelle éprouvent un manque de connaissances, de formation et, de fait, de compétences concernant le développement des petites entreprises (Callahan et al, 2002 ; Yamamoto et al, 2012). Ces lacunes portant sur des domaines variés tels que les réglementations en vigueur, les assurances commerciales, les statuts des sociétés, les équipements nécessaires ou encore les règlements de sécurité (Callahan et al 2002, Hagner et Davies, 2002), leurs connaissances en matière d'emploi et de handicap sont insuffisantes pour supporter ce choix de carrière pour les personnes en situation de handicap. De plus, s'ajoutent à cela les craintes inhérentes à la fonction d'entrepreneur et ainsi, l'isolement probable du chef d'entreprise et le nombre élevé de dépôt de bilan au terme de la première année d'exercice, deviennent un argument supplémentaire pour encourager le salariat à l'entrepreneuriat (Balcazar et al, 2014).

Les personnes non handicapées éprouvent également des *a priori* sur la capacité d'une personne en situation de handicap à développer et à maintenir une entreprise (Doyel, 2002 ; Maalaoui, 2014). Doyel (2002) explique que les conseillers en réinsertion professionnelle ont une perception négative des personnes handicapées en tant qu'entrepreneurs même si ces derniers leurs ont prouvé leur réussite en tant qu'entrepreneur.

De plus, les personnes handicapées sont sujettes également à de nombreux stéréotypes qui peuvent entraver leur réussite professionnelle, notamment au sein d'une entreprise (Hamonet, 2012). Sous représentées sur le marché du travail en raison de discriminations (Balcazar et al, 2014), les personnes handicapées doivent également faire face aux stéréotypes. L'étude sur les stéréotypes sur les personnes handicapées de l'IMS de 2011 montre que les managers interrogés ont une vision plus lourde et plus grave du handicap qu'il ne l'est en réalité. En conséquence, si les personnes en situation de handicap sont perçues comme motivées, déterminées et sympathiques, dans le milieu personnel et familiale, elles seront perçues dans le même temps comme fragiles, lentes, tristes, perturbées, inadaptées à l'entreprise, improductives dans le milieu professionnel (IMS, 2011).

Cependant, aujourd'hui, de nombreux organismes développent des concours réservés aux entrepreneurs en situation de handicap. Citons en exemple, le groupe ATOS et son concours Handi-Entrepreneurs, l'association AEH (Aide aux entrepreneurs handicapés) et son concours 2013 et 2014 visant à encourager la création d'entreprises destinées aux entrepreneurs atteints d'un handicap, l'Action d'Aide à Domicile et de Service Personnel (AADSP), qui a créé en 2015 son concours Handibusiness qui visait à élire le meilleur projet de création d'entreprise initié par une personne handicapée résidant en Île-de-France. Si le concours de l'association AEH qui visait à offrir un prêt à taux zéro à ses lauréats pour aider au démarrage de l'activité et le concours de l'AADSP ne semblent pas avoir perdurés dans le temps, en revanche, le concours ATOS a vu sa 8ème édition se tenir en 2017.

Ainsi, le concours « Handi-Entrepreneurs » dédié à la promotion de l'esprit d'entreprise et de l'innovation des personnes en situation de handicap a primé trois créateurs d'entreprises handicapés. Récompensés par une dotation financière (4 000 € à 10 000 €) pour contribuer au développement de leur projet, les trois lauréats du concours, dont les entreprises ont moins de 4 ans d'existence, ont été sélectionnés sur la base de critères précis. Bénéficiaires de l'OETH, les projets primés doivent se démarquer par leur innovation dans les secteurs des technologies de l'information, de l'informatique, du service à la personne ou du conseil. Sélectionné par des responsables d'Atos, les lauréats de l'édition 2017 sont l'entreprise EaseMyDisease (le premier réseau social regroupant les personnes handicapées ou atteintes de maladies rares et les acteurs du domaine médical), l'entreprise M'eaux Spa77 et Rest'eau Solidaire (le premier espace de soins, de détente et de restauration solidaire éco-responsable, éco-citoyen) et l'entreprise Mémés Toquées (honorer le savoir-faire des seniors et faciliter la vie des

générations suivantes par la confection de plats 100% fait maison). Ces lauréats ont été primés pour le parcours et les qualités entrepreneuriales du porteur de projet, pour le caractère innovant du produit ou de l'activité, pour la qualité du projet et pour la viabilité économique et la crédibilité du montage financier du projet.

Si certains concours semblent disparaître tels que les concours de l'AEH ou de l'AADSP, d'autres les remplacent. Ainsi, la chambre de commerce et d'industrie du Morbihan, la Caisse d'Assurance Maladie du Morbihan et le Centre Mutualiste de Rééducation et de Réadaptation fonctionnelles de KERPAPÉ ont organisé le concours « Startup et Handicap 2017 ». Visant à favoriser l'émergence d'idées, de projets et de réalisations permettant d'accélérer l'offre de solutions innovantes de compensation du handicap et de perte d'autonomie des personnes handicapées, ce concours vise spécifiquement les start-up centrées sur les objets connectés et les solutions domotiques innovantes (pour une simplification de la vie sociale), les déplacements des personnes handicapées et l'accès aux technologies du numérique et au développement des aides à la communication. Se sont ainsi quatre start-up qui ont été récompensées : la start-up Captiv et son tracker connecté et intelligent spécialisé pour les personnes en fauteuil roulant intégré au coussin « anti » escarre nommé Gaspard, la start-up ForceWheel spécialisée en assistance électrique pour fauteuil manuel (le créateur a conçu une roue motorisée s'adaptant aux fauteuils manuels), l'association En-semble et son assistant numérique Wello conçu pour favoriser l'entraide et la solidarité envers les personnes dépendantes et enfin la start-up Wheeliz qui est le premier site de location de voitures aménagées entre particuliers pour personnes en fauteuil roulant.

Ainsi, il y a aujourd'hui un entrepreneuriat chez les personnes handicapées qui se crée et qui est promu par les nombreux concours existants aujourd'hui. Le renouvellement constant de ces concours tend à démontrer que non seulement l'entrepreneuriat en situation de handicap est une réalité certaine mais également que ces entrepreneurs savent faire preuve d'innovation. Aldebert (2018, p.4) décrit l'innovation comme « un processus de résolutions de problèmes ou de saisies d'opportunités, impliquant l'action et la créativité de nombreux acteurs (seuls ou collectifs) aussi bien à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur et débouchant sur un marché ». Elle poursuit en affirmant que « une bonne connaissance d'un marché, de sa structure, de son fonctionnement et de ses failles contribue à repérer des opportunités d'innovation » même si ces innovations ne génèrent pas de manière automatique le succès (Aldebert, 2018, p.80).

Ainsi, de nombreuses personnes handicapées en observant leur environnement parviennent à identifier les failles et les opportunités d'innovation. En créant leur entreprise, les travailleurs indépendants handicapés peuvent alors réaliser leur rêve... (Callahan et al, 2002).

2. ... À une option envisageable

Callahan et al (2002) expliquent que de nombreuses recherches et expériences menées ont montré qu'un certain nombre des craintes des professionnels de la réinsertion professionnelle étaient infondées. En effet, les entrepreneurs, de manière générale, sont rationnels et pèsent activement les avantages et les inconvénients d'un tel choix de carrière (Doyel, 2002). Le dépôt de bilan au terme de la première année d'exercice relèverait du mythe, les entrepreneurs handicapés ne se retrouvent pas plus isolés que les entrepreneurs non handicapés dans leur fonction (Hagner et Davies, 2002) et le désir de devenir entrepreneur est partagé par un grand nombre de personnes handicapées (15 à 20% environ) (Callahan et al, 2002).

L'entrepreneuriat en situation de handicap devient alors une option envisageable et viable pour les personnes handicapées (Doyel, 2002 ; Hagner et Davies, 2002 ; Ipsen et al, 2005) pour s'affranchir des problèmes liés à l'employabilité. L'entrepreneuriat devient une solution adéquate à l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail (Jones et Latreille, 2006 ; Kendall et al, 2006 ; Pagan, 2009).

Adnane Maalaoui le souligne en ces termes : « la nature du handicap ne conditionne en aucun cas la capacité à entreprendre ». Et pour preuve, de nombreux entrepreneurs sont porteurs de handicaps physiques, sensoriels ou de polyhandicap et réussissent en tant que dirigeants d'entreprise (Verheul et al, 2016). En témoignent ces entrepreneurs handicapés qui prennent la parole aujourd'hui pour témoigner de leur parcours et de leur motivation. Prenons pour exemple Didier Roche, non-voyant, qui a fondé, en 2004, la chaîne de restaurants « Dans le Noir ? » et un institut d'esthétique et de bien-être « Spa dans le noir ». Il est aujourd'hui le Président de l'Union Professionnelle Des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH) et le directeur général associé du groupe Ethik Investment.

Prenons également Denis Marliac qui, après avoir subi un accident, devient paraplégique. Aujourd'hui, il emploie 60 salariés au sein de la société Lilial et a remporté le prix de l'engagement sociétal. Lilial distribue des produits pour les personnes handicapées et a été lauréat du Prix de l'Engagement Sociétal remis dans le cadre du Grand Prix de l'Entrepreneur 2014 décerné par EY. Ces entrepreneurs ont brillamment réussi après leur création d'entreprise, malgré leur handicap.

Ainsi, l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées peut être source d'autonomie et d'emploi pour les personnes handicapées (Balcazar et al, 2014). Des études menées sur les entrepreneurs présentant un trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), considéré comme un handicap psychique, témoignent que subissant le chômage, c'est leur handicap qui les a conduit à s'orienter vers l'entrepreneuriat (Verheul et al, 2016 ; Wiklund et al, 2017). Bien que les craintes des non-initiés au handicap soient une réalité tout comme le sont les stéréotypes et les discriminations vécues par les personnes en situation de handicap, l'entrepreneuriat en situation de handicap est une réalité ; une réalité dont il faut comprendre les motivations principales afin de mieux comprendre les entrepreneurs en situation de handicap.

II. Les principales motivations de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées

Dans cette section nous étudierons les types de motivations expliquant qu'une personne en situation de handicap choisisse l'entrepreneuriat. Que ces motivations soient purement économiques (1.) ou non économiques (2.).

1. Les motivations économiques à l'entrepreneuriat

Les recherches menées par de nombreux auteurs révèlent que l'entrepreneuriat est une stratégie adéquate pour les personnes handicapées. L'entrepreneuriat peut représenter la seule stratégie de survie pour les personnes handicapées sans-emplois de pouvoir se réinsérer

efficacement sur le marché du travail (Pagan, 2009). L'étude menée par Boylan et Burchardt (2003) révèle que le choix fait par les personnes handicapées de consacrer leur carrière professionnelle à l'entrepreneuriat semble résulter des facteurs « Push » et en particulier le manque d'opportunités professionnelles salariales (Hagner et Davies, 2002 ; Jones et Latreille, 2006 ; Yamamoto et al, 2012), l'incapacité à conserver un emploi salarié (Boylan et Burchardt, 2003), la volonté de saisir des opportunités d'affaires (Doyel, 2002 ; Kendall et al, 2006 ; Yamamoto et al, 2012), de la volonté de créer son propre emploi adapté à son handicap (Jones et Latreille, 2006), l'insatisfaction au travail (Yamamoto et al, 2012)...

La discrimination dont cette population est victime joue également un rôle majeur dans leur décision de devenir indépendant, que cette discrimination soit vécue en période chômage (Jones et Latreille, 2006 ; Yamamoto et al, 2012) ou qu'elle soit vécue en exerçant son activité salarié. En effet, Baldwin et Johnson (1995) détermine que les personnes handicapées dont les déficiences ou les limitations dues au handicap peuvent être la cause de plus grands préjudices exercés par les employeurs ont plus de chance de créer leur propre emploi. L'entrepreneuriat apparaît comme la seule option pour s'intégrer sur le marché du travail, pour accroître leur bien-être et leurs revenus.

Yamamoto et al (2012) ont également déterminé que le choix de l'entrepreneuriat peut s'expliquer par la volonté d'engranger de l'expérience en tant que salariés avant de devenir entrepreneur. En se forgeant leurs propres expériences salariées, en acquérant des compétences, les personnes handicapées préparent ainsi leur avenir professionnel en tant qu'entrepreneur. Selon Hagner et Davies (2002), les entrepreneurs handicapés se voient comme des hommes d'affaires qui prennent des risques et font des projets exactement de la même manière que les hommes d'affaires non handicapés. Ainsi, outre les motivations purement économiques, opter pour l'entrepreneuriat peut également s'expliquer par des facteurs propres à la personne handicapée.

2. Les motivations non économiques de l'entrepreneuriat

Boylan et Burchardt (2003) affirment que la probabilité qu'une personne handicapée devienne entrepreneur, non seulement est supérieure à la probabilité qu'une personne non handicapée opère cette transition entrepreneuriale, mais également, le handicap s'accroissant avec l'âge (Jones et Latreille, 2006), la part de seniors entrepreneurs en situation de handicap s'accroît également. Ainsi, l'âge et plus spécifiquement l'apparition du handicap ou son aggravation (Cowling et Taylor, 2001 ; Callahan et al, 2002 ; Jones et Latreille, 2006) avec l'âge devient le premier facteur expliquant la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.

La contrainte horaire représente la deuxième motivation à la transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Lorsqu'une personne handicapée se voit contrainte de se limiter professionnellement et réduire son temps de travail en raison de son état de santé et de sa gestion (Cowling et Taylor, 2001), cette personne handicapée peut vouloir opter pour l'entrepreneuriat afin de bénéficier de la liberté de gérer son temps, son agenda (Ipsen et al, 2005; Pagan, 2009). La flexibilité horaire offre la latitude adéquate pour la gestion simultanée de leur santé et de leur activité professionnelle (Ipsen et al, 2005 ; Pagan, 2009). Une grande autonomie de travail permet aux entrepreneurs de mieux échelonner les tâches qui leur incombent ce qui influe favorablement sur la pression ressentie (Stephan, 2018). En effet, si les handicaps stables et définitifs peuvent ne demander qu'une faible demande de gestion, d'autres handicaps comme les troubles de santé invalidants, peuvent nécessiter plusieurs heures de rééducation par semaine rendant de fait, la conciliation vie professionnelle-gestion de la santé, problématique. Outre les maladies invalidantes, certains handicaps comme les handicaps mentaux ou psychiques (Boylan et Burchardt, 2003) peuvent affecter grandement la faculté de concentration sur le long terme de la personne handicapée et peuvent être source d'une grande fatigue. A nouveau, la personne handicapée se retrouvera dans la même problématique de gestion de sa santé. L'entrepreneuriat devient alors la solution idéale pour une gestion efficace simultanée de sa vie professionnelle et de sa santé et ainsi pouvoir alterner entre les périodes où le handicap sera moins présent et celles où le handicap rendra toute activité professionnelle difficile, voire impossible.

Une troisième motivation non économique à la transition entrepreneuriale des personnes handicapées concernera la personnalité même de l'entrepreneur en situation de handicap. En effet, en raison de discrimination (Boylan et Burchardt, 2003 ; Hagner et Davies, 2002 ; Jones et Latreille, 2006 ; Pagan, 2009) vécue dans son emploi salarié ou en raison d'une personnalité forte qui peut être en contradiction avec un emploi salarié, la personne handicapée peut éprouver l'envie ou le besoin de créer un travail conforme à ses valeurs et à ses intérêts personnels (Callahan et al, 2002 ; Doyel, 2002 ; Hagner et Davies, 2002). Hagner et Davies (2002) citent entre autres l'exemple d'un menuisier qui, depuis sa plus tendre enfance, a toujours aimé travailler le bois. Après l'apparition de son handicap, la création de son atelier lui permet alors de travailler de manière indépendante autour de sa passion. Le handicap peut ainsi permettre aux personnes handicapées de créer leur entreprise autour de leur passion et leur permettre d'en vivre.

III. Un métier apparemment adéquat

Bien que des précautions soient à prendre concernant ce choix de carrière (1.), l'entrepreneuriat en situation de handicap apporte tout de même de nombreux bienfaits aux personnes handicapées (2.), justifiant de fait que ce choix de carrière puisse leur être bénéfique.

1. Les précautions à prendre

Prendre la décision de devenir entrepreneur nécessite au préalable de la réflexion et de la motivation (Yamamoto et al., 2012 ; Doyel, 2002 ; Kendall et al., 2006). Les personnes handicapées peuvent avoir les capacités et la motivation pour devenir entrepreneurs, mais toutes les personnes en situation de handicap ne peuvent pas devenir entrepreneurs (Callahan et al, 2002).

➤ **Un processus qui demande de la réflexion**

En effet, même si l'entrepreneuriat devrait rester une option valable pour tous afin de se sortir d'une situation néfaste telle que le chômage, devenir entrepreneur répond à un processus précis nécessitant de la réflexion ; réflexion concernant la volonté réelle de la personne handicapée de s'engager dans cette voie, réflexion sur les compétences que la personne détient déjà et qui seraient à mettre au profit de son choix de carrière, réflexion sur les compétences éventuelles qui viendraient à lui manquer, réflexion sur les moyens financiers et matériels dont la personne devra se doter pour la réussite et la pérennisation de son affaire... (Callahan et al., 2002 ; Yamamoto et al., 2012). En effet, si les problèmes liés à l'exercice de l'activité entrepreneuriale pour les personnes handicapées sont, dans l'ensemble, similaires aux problèmes expérimentés par les entrepreneurs non handicapés (Cooney, 2008), en prêtant davantage attention aux barrières à l'entrée de l'entrepreneuriat, Boylan et Burchardt (2003) ont identifiés que les personnes handicapées éprouvent généralement plus de problèmes pour obtenir le capital nécessaire au démarrage d'une activité que ce soit en raison des discriminations des banques, de manque de ressources financières propres ou de mauvaises cotes de crédit. La peur de perdre la sécurité financière, le manque d'accès à une formation, la méconnaissance des services disponibles et l'inaccessibilité des transports, des bâtiments et des informations sont autant de barrières identifiées par les auteurs. De même Harper et Moom (1989) ajoutent que le manque de client est également une barrière majeure à la transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Ainsi, Cooney (2008) conclue que les barrières à l'entrée de l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées ont un caractère unique non vécu par les entrepreneurs non handicapés.

➤ **Des critères de réussite**

Posséder une passion permettant de pouvoir créer son entreprise et d'en vivre ne sera pas automatiquement synonyme de réussite professionnelle (Blass et Ketchen Jr, 2014). Ainsi, selon Raveloot et Seekins (1996), il existe certains critères nécessaires à posséder au préalable de la transition entrepreneuriale. La personne devra faire preuve d'enthousiasme, de

persévérance, d'intelligence, elle devra être capable de prendre des risques, avoir la capacité de planifier les affaires... Doyel (2002) affirme qu'il est nécessaire que l'individu se fixe des objectifs positifs significatifs pour lui. Ils peuvent concerner la famille, le handicap, l'environnement... Ces précautions s'expliquent par le choix même de l'entrepreneuriat. L'entrepreneuriat est par nature un travail difficile et contraignant. Le métier est stressant, les journées de travail sont très longues et le risque constant (Buttner, 1992 ; Kauffman, 1999 ; Torrès, 2012). Ainsi, devenir entrepreneur devrait être choisi par la personne handicapée. L'entrepreneuriat devrait être un choix en soi et non basé sur la capacité à être indépendant financièrement.

Cependant, le choix de dépasser ces barrières, d'assumer cette contrainte de travail et de l'accepter rend la santé des entrepreneurs et leur résistance au travail bien meilleures que la moyenne : « Le fait d'être dans une situation de travail choisi, et non en travail contraint, modifie radicalement le rapport de l'homme au travail et son impact sur sa propre santé » (Torrès, 2012, p. 211). Accepter une incertitude de revenu, une surcharge de travail devient « une soumission librement consentie ». Ceci explique que l'acte entrepreneurial donne au dirigeant d'entreprise des sentiments de liberté et d'indépendance, ce qui peut avoir un impact positif sur sa santé.

➤ **La problématique de l'accompagnement à la création de l'entreprise**

Un très grand nombre d'acteurs et de structures privées ou publiques sont apparus au cours des dernières décennies pour répondre au besoin d'accompagnement des entrepreneurs lors de la création de leur entreprise (Bayad et al, 2010). Messeghem et al (2010) note une tendance à la standardisation de l'accompagnement. Les programmes et les outils de gestion semblent alors peu adaptés à la réalité et au contexte des très petites entreprises ce qui génèrent un refus pour ces petites structures d'être accompagnés lors de la phase de création (Bayad et al, 2010).

De fait, la littérature s'interroge quant à la nécessité de diversifier les méthodes d'accompagnement, de les rendre plus flexibles et adaptées à la structure nécessitant un accompagnement (Chabaud et al, 2000), cette diversification devant prendre en considération la variété des profils des accompagnants, la variété des profils des accompagnés, du temps de la relation et du contenu de la relation (Chabaud et al, 2010). Messeghem et al (2013)

expliquent que « il n'existe pas un mais des accompagnements ». Les auteurs expliquent que diverses structures et modalités d'accompagnement spécialisées ont vu le jour et qu'elles sont fonction du type d'entrepreneur, de « ses besoins, de son expérience et de son contexte personnel et professionnel mais aussi de ses objectifs – voire de ses choix de vie » (Messeghem et al, 2013).

Ainsi, au même titre que les mampreneurs (des mères de famille entrepreneurs ; Richomme-Huet et D'Andria, 2013) ou que les immigrés (Levy-Tadjine (2007) ont des besoins spécifiques nécessitant des structures spécifiques, il en est de même pour les entrepreneurs en situation de handicap. En effet, ces hommes et ces femmes entrepreneurs ont la spécificité d'entreprendre en étant porteur d'un handicap. La dimension santé et plus encore la gestion de leur santé en parallèle de leur vie professionnelle est alors un facteur indispensable à prendre en compte lors de la création d'entreprise. Si certains entrepreneurs ne voient pas leur handicap interférer dans leur vie professionnelle, il en est d'autres où leur handicap ne peut être considéré indépendamment de leur statut d'entrepreneur, l'imbrication des deux dimensions étant trop étroite.

Ainsi, lorsque l'on sait que les entreprises accompagnées ont davantage de chance de survivre que les entreprises n'ayant pas bénéficiées d'un accompagnement (Chabaud et al, 2000) et que « la compréhension du processus entrepreneurial doit être contingente et mise en perspective avec le profil du créateur » (Messeghem et Sammut, 2010), ne serait-il pas judicieux de créer des méthodes d'accompagnement spécifiques et des outils spécifiques pour les entrepreneurs en situation de handicap ? Ces structures, en complément de leurs compétences génériques basées sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être (Bakkali et al, 2010), devrait posséder la compétence spécifique de la connaissance du handicap en général et du handicap en milieu professionnel en particulier.

2. Les bienfaits de l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées

Promouvoir et développer l'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées n'est nullement une source de précarisation. Les entrepreneurs handicapés manifestent des

motivations mixtes et ne peuvent ainsi être catégorisés selon les catégories entrepreneuriales traditionnelles. Les entrepreneurs en situation de handicap peuvent choisir l'entrepreneuriat par nécessité ou par opportunité ou les deux. Ainsi l'entrepreneur en situation de handicap est atypique, car il transcende les catégories classiques. Il possède un profil spécifique qui varie selon le type de handicap, selon la personnalité, selon le parcours de vie. Pour les personnes handicapées, les bienfaits de l'entrepreneuriat sont nombreux. En effet, l'entrepreneuriat offre aux personnes handicapées un meilleur équilibre entre le handicap et la vie active (Pagan, 2009). Les personnes handicapées ont ainsi la possibilité de développer une activité qui correspond à leurs intérêts, leurs capacités et leurs personnalités (Doyel, 2002).

Cette vision de l'entrepreneuriat des personnes handicapées, on peut l'assimiler à la vision de Schmitt et al (2015) qui affirme que « l'action de l'entrepreneur ne peut être envisagée simplement comme une réponse à une situation donnée, dans une logique de stimuli-réponse. Il s'agit plutôt d'une construction de sens à partir d'anomalies qu'il perçoit dans leurs pratiques quotidiennes et qu'on appelle opportunité. La réponse apportée par l'entrepreneur va dépendre de la façon dont il conceptualise la situation dans laquelle il se trouve. Les réponses apportées vont fortement dépendre de la construction de sens faite par l'entrepreneur ». Ainsi, la situation entrepreneuriale lie de manière indissociable la situation actuelle vécue par l'entrepreneur et le futur souhaité (Schmitt, 2012) en fonction des moyens à la disposition de l'entrepreneur (Schmitt, 2015b).

Ramené à l'entrepreneuriat en situation de handicap, l'entrepreneuriat offre la possibilité aux entrepreneurs handicapés de bénéficier de certains types d'emplois et d'opportunités qui n'existent pas dans les opportunités professionnelles actuelles. Les entrepreneurs handicapés deviennent indépendants, ils peuvent créer une activité qui leur correspond entièrement (Hagner et Davies, 2002) et suffisamment flexible pour s'adapter à leurs contraintes de santé (Kendall et al, 2006). Entreprendre en situation de handicap psychique peut également être bénéfique. En effet, entreprendre avec un TDAH (Trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité) permet à ses personnes qui évoluent dans un environnement de travail adéquat où leur « trouble » n'est plus nocif de les aider à s'adapter davantage à la société (Verheul et al 2016).

Ainsi, si « le futur façonne le présent et le présent participe à la construction du futur » (Schmitt, 2012), les entrepreneurs handicapés, à travers leur transition entrepreneuriale, voient leur estime de soi améliorée et ils peuvent à nouveau contrôler leur vie et leur entreprise

(Doyel, 2002 ; Kendall et al, 2006). En outre, l'entrepreneuriat permet de contrer le stéréotype de la dépendance et de l'appauvrissement de la population handicapée (Hagner et Davies, 2002). Ainsi, il résulte de ce qui précède que l'entrepreneuriat en situation de handicap est une réelle option pour les personnes handicapées. Entreprendre en situation de handicap peut être porteur de bien-être en ce qu'il représente « une quête de sens par rapport à une intentionnalité » (Schmitt, 2018, p.35). Les nombreux bienfaits de ce choix de carrière semblent contrebalancer la nature contraignante et ardue du métier d'entrepreneur. En effet, les créateurs d'entreprise en situation de handicap parviennent à donner du sens à leur projet de création qui devient rapidement un projet de vie (Schmitt, 2018).

Chapitre 3 : L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale

Section 1. Santé, bien-être et qualité de vie de la personne

- 1. La théorie de la salutogénèse (Antonovsky, 1979)
- 2. Sentiment de cohérence, qualité de vie et handicap



Section 2. Une transition entrepreneuriale vecteur de bien-être

- 1. La satisfaction au travail des entrepreneurs
- 2. La salutogénèse entrepreneuriale

L'organisation Mondiale de la Santé (OMS) a défini, en 1948, la santé comme étant « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Inchangée malgré de nombreuses critiques, cette définition de la santé est aujourd'hui inappropriée, obsolète. Le *British Medical Journal* [BMJ] reproche à cette définition que la santé dépende de « l'absence de maladie ou d'infirmité ». Or, de nombreuses personnes vivent aujourd'hui avec des maladies chroniques grâce aux progrès scientifiques depuis 1946. La définition de l'OMS minimise, de fait, « le rôle de la capacité humaine (...) à fonctionner en se réalisant et en se ressentant du bien-être avec une maladie chronique ou un handicap » (BMJ). En s'adaptant, une personne peut travailler et participer à la vie sociale malgré des limitations.

Faisant à la fois référence au monde du handicap et au monde de l'entrepreneuriat, pour comprendre ces entrepreneurs handicapés, la doctorante mobilisera des théories du champ de l'entrepreneuriat et du champ de la santé. La théorie de la salutogénèse du sociologue Aaron Antonovsky sera développée dans une première partie (section 1.) avant de nous intéresser à l'aspect entrepreneuriale de la santé (section 2.).

Section 1. Santé, bien-être et Qualité de vie de la personne

Face à l'orientation pathogène du monde médical, la recherche s'est penchée sur l'aspect bénéfique de la santé et sur l'orientation positive de la vie. De fait, en étudiant la salutogénèse d'Antonovsky (I.) et en appliquant son concept de sentiment de cohérence au concept de qualité de vie et au handicap (II.), nous comprendrons alors que le sentiment de cohérence a une forte influence sur les deux concepts.

I. La théorie de la salutogénèse (Antonovsky, 1979)

Le sociologue médical israélo-américain Aaron Antonovsky a développé le concept de la salutogénèse à la fin des années 1970 dans l'ouvrage fondateur « *Health, stress, and coping* » publié en 1979. Cet ouvrage présentait ce que l'auteur a appelé le modèle salutogénique de la santé. L'objectif de cet ouvrage était de comprendre les relations susceptibles d'exister entre les stressseurs, les stratégies d'adaptation au stress et la santé. Le second ouvrage « *Unraveling the mystery of health* » publié en 1987 s'attache davantage à développer le concept de sentiment de cohérence (*Sense of coherence*).

Cette théorie étant centrale dans cette réflexion doctorale, la théorie de la salutogénèse sera explicitée dans cette partie. Nous verrons comment cette théorie a émergée (1.), avant d'aborder l'aspect le plus important de cette théorie : le Sentiment de cohérence (2.)

1. Une orientation pathogène inadéquate

Le point de départ de la réflexion d'Antonovsky se focalise sur le postulat dominant dans le domaine biomédical qui vise à privilégier une orientation pathogène de la santé (Antonovsky, 1993). En effet, les partisans de ce paradigme s'intéressent davantage à la médecine curative et à la médecine préventive qu'à la promotion de la santé. Cette orientation pathogène pousse ses partisans à se focaliser davantage sur les maladies et les moyens de s'en protéger. Leur vision pathogène de la santé focalise leurs attentions sur les facteurs de risque provoquant les maladies. En effet, si la médecine curative vise à comprendre les techniques et les pratiques visant à soigner les maladies, la médecine préventive se focalise sur les moyens de se protéger des maladies.

Cependant, il existe un autre courant de la santé. Moins dominant à l'origine que les partisans de la pathogénèse, ces partisans préfèrent concentrer leurs attentions sur ce qui génère une bonne santé, débouchant sur une logique de promotion et non seulement de prévention. Pour expliquer l'omniprésence du courant pathogène, Antonovsky explique que les partisans de la

promotion de la santé semblent avoir « manqué de nerf » pour contredire l'orientation pathogène (Antonovsky, 1996). Selon lui, se focaliser sur les stressors est inapproprié. En effet, les facteurs de stress sont si omniprésents dans le monde d'aujourd'hui, que selon lui, le fait que nous ne soyons pas tous morts ou malades relève à la fois du miracle et du mystère.

Pour mettre en avant sa théorie salutogénique, Antonovsky présente trois arguments permettant de contrer cette vision pathogène de la santé. Premièrement, en adoptant l'approche pathogénique, la focalisation sur la maladie et sur l'altération corporelle est néfaste pour l'être humain. Il lui préfère l'approche salutogène qui oblige au contraire à examiner la personne malade, y compris leur interprétation subjective de leur état de santé.

Deuxièmement, bien que l'approche « une maladie, un remède » soit confortable, en adoptant ce point de vue, nous occultons de fait que les causes de la maladie peuvent être multiples. Une orientation salutogène permet de dépasser cette limite.

Enfin, selon le dernier argument l'orientation pathogène suggère que le monde se divise en deux catégories : ceux qui ont succombés temporairement, de manière permanente ou fatalement à une maladie et ceux qui sont en bonne santé. A cette classification dichotomique classique bonne santé/maladie, Antonovsky propose de mesurer la santé sur un continuum santé (health) / maladie (dis-ease). Ce continuum est représenté par une ligne naviguant entre deux pôles : l'absence totale de la maladie (le pôle santé) à sa présence totale (le pôle maladie). Toute personne se situe nécessairement à un point donné sur ce continuum, défini par le breakdown et manifeste à la fois des composantes saines et malsaines.

La salutogénèse se manifeste lorsque la personne s'oriente davantage vers le pôle santé de ce continuum. L'avantage de ce continuum est de comprendre et de se focaliser sur les facteurs salutogènes, quel que soit l'endroit où se situe la personne sur le continuum. Les facteurs salutogènes représentent l'ensemble des facteurs qui permettra à un individu qui offrira une réelle promotion de sa santé, qui explique qu'il soit si résistant plutôt que de s'effondrer face aux nombreux facteurs de risque omniprésents dans le monde.

La figure qui suit est une représentation du continuum santé – maladie d'Aaron Antonovsky.

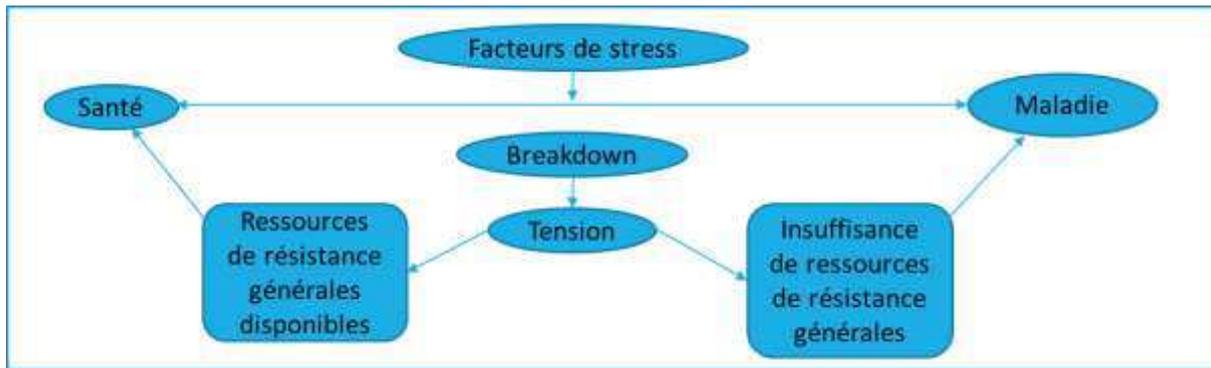


Figure n°7 : Le continuum santé-maladie, d'après Antonovsky, 1987.

(Source : d'après Debray et al, 2014)

2. Le Sentiment de Cohérence (SOC)

Le sentiment de cohérence est le concept central de la salutogénèse d'Antonovsky. Ce concept est développé en détail dans son ouvrage « *Unraveling the mystery of health* » publié en 1987. Ce concept permet de mieux appréhender l'entrepreneuriat en situation de handicap. Ainsi, nous expliquerons en premier lieu ce qu'Aaron Antonovsky appelle les « Ressources de Résistances Généralisées » avant de développer le concept même de Sentiment de Cohérence (SOC).

i. Les Ressources de Résistance Généralisées

La question qui préoccupe Antonovsky est de comprendre comment une personne, dans un environnement aussi malsain que le monde, peut s'orienter vers le pôle santé du continuum et donc rester en bonne santé. Pour comprendre cette orientation santé, il développe le concept de Ressources de Résistances Généralisées.

Ces ressources peuvent être définies comme étant toutes caractéristiques tenant à la personne, à un groupe d'individu ou tenant à l'environnement permettant une gestion efficace de la tension. Selon Lindström et Eriksson (2005), le facteur clé de ces ressources ne concerne pas tant les ressources dont nous disposons mais a davantage un rapport avec la capacité qu'une personne peut manifester à les utiliser et les réutiliser pour atteindre l'objectif donné.

Ils expliquent également que ces ressources tiennent à la fois de l'aspect génétique et constitutionnel que de l'aspect psychosocial de la personne. Ces ressources sont diverses et comportent des ressources physiques, personnelles, psychiques, interpersonnelles, socioculturelles et matérielles (le soutien social, l'éducation, le travail, la stabilité culturelle...). Ces ressources sont modelées par les expériences vécues au cours de la première décennie de vie de la personne. Ces ressources permettent de comprendre pourquoi, en dépit de situations stressantes et difficiles, l'individu continue d'être en bonne santé. Lindström et Eriksson (2005) avancent même que, si nous comparons le concept de salutogénèse avec les concepts de coping et de résilience, l'avantage de la salutogénèse comporte un avantage de taille. Autant la résilience et le coping tient aux capacités personnelles de l'individu de faire face à une situation stressante, autant la salutogénèse, par son caractère universel, peut s'adapter à toutes situations et être bénéfique à toutes les personnes nécessiteuses.

Nous comprenons alors que l'importance de posséder de telles ressources tient au fait qu'elles permettent de développer des capacités d'adaptation face au stress. L'individu qui est capable de mobiliser de telles ressources peut augmenter ses chances de rester en bonne santé. De fait, Antonovsky se demande pourquoi ces ressources permettent une promotion de la santé. La réponse qu'il apporte donne naissance à un nouveau concept : le sentiment de cohérence. Cette capacité à utiliser ces ressources est appelé sentiment de cohérence (SOC), également traduit par « sens de la cohérence » dans la littérature.

ii. Le concept de Sentiment de Cohérence (*Sense of Coherence* - SOC)

Antonovsky (1987) définit le Sentiment de Cohérence comme « une orientation globale qui exprime la mesure dans laquelle une personne possède un sentiment de confiance omniprésent, dynamique et durable tel que les stimuli provenant de l'environnement interne et externe au cours de la vie sont structurés, prévisibles et explicables. Les ressources sont disponibles et permettent de gérer les demandes posées par ces stimuli. Enfin, ces demandes représentent des défis, dignes d'investissement et d'engagement » (p. 19). Ainsi, selon cette définition, le sentiment de cohérence est composé de trois éléments distincts : le

Comprehensibility, traduit par l'intelligibilité, le *Manageability*, traduit par la capacité à gérer, et par le *Meaningfulness*, traduit par la capacité à donner du sens. Pour permettre de mesurer le score de SOC d'une personne, Antonovsky a créé une échelle du sentiment de cohérence. Ainsi, selon la théorie du créateur de l'échelle, les personnes ayant un SOC fort, élevé, possèdent un très haut niveau concernant chacun des composants.

➤ **Les trois composants du SOC**

Selon le concept du sentiment de cohérence, une personne « « cohérente » perçoit les événements comme *compréhensibles* (structurés, prévisibles, explicables, clairs), *maîtrisables* (il pense disposer des ressources nécessaires pour les gérer) et *significatifs* (l'individu cohérent possédant un système de valeurs leur donner du sens) » (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014).

1- Le Comprehensibility (traduit par l'intelligibilité)

Antonovsky (1987) définit le premier composant comme représentant « la mesure dans laquelle on perçoit les stimuli auxquels on est confronté, dérivant des environnements internes et externes, comme faisant sens au niveau cognitif, comme une information ordonnée, cohérente, structurée et claire, plutôt que chaotique, désordonnée, aléatoire, accidentelle et inexplicable » (p.16-17). Il s'agit ici de la dimension cognitive du concept. Ainsi, posséder un fort taux d'intelligibilité, permet à la personne, en cas de stimuli inattendus, de les percevoir comme prévisible, ordonnable et explicable. Selon l'auteur, mêmes les stimuli les plus graves et les plus extrêmes tels que la mort, la guerre ou la faillite permettent à une personne possédant un fort taux d'intelligibilité de les « comprendre ». Créer une structure à partir du chaos facilite alors la capacité d'une personne à comprendre tant le contexte dudit chaos que le rôle qu'il joue (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). La personne se retrouve alors, en toutes circonstances, en capacité de faire face aux aléas de la vie et de ne pas se laisser submerger par ceux-ci. Ce qu'une personne comprend devient plus facile à gérer (Eriksson et Mittlemark, 2017).

2- Le Manageability (traduit par la capacité à gérer)

Annoncée dans la définition originel du SOC dans la phrase « une forte probabilité que les choses se passent aussi bien qu'on peut raisonnablement s'y attendre » (Antonovsky, 1979, p. 123), ce second composant représente « la mesure dans laquelle on perçoit que des ressources sont à notre disposition et que ces ressources sont suffisantes pour répondre aux exigences des stimuli » (Antonovsky, 1987, p. 17). Il s'agit ici de la dimension instrumentale ou comportementale du concept (Eriksson et Mittlemark, 2017). Ainsi, dès lors que la personne opère un contrôle sur ces ressources ou que son entourage de confiance (conjoint, ami, collègues, leader politique...) ou que les institutions (services sociaux, personnes soignants dans les organisations publiques et privées) les contrôle, Antonovsky considère ces ressources comme étant à la disposition de l'individu. Dès lors, posséder un haut niveau de capacité à gérer, permet de dépasser le sentiment d'injustice et de victimisation des événements inattendus. L'individu sera alors en mesure de s'adapter aux événements. Gérer ces situations difficiles nécessite de la motivation et la capacité à leur trouver un sens.

3- Le Meaningfulness (traduit par la capacité à donner du sens)

Induite également dans la discussion d'origine sur le sentiment de cohérence, ce troisième composant représente l'élément motivationnel du concept. La capacité à donner du sens est défini par Antonovsky (1987) comme « la mesure dans laquelle on estime que la vie fait sens au niveau émotionnel, qu'au moins certains des problèmes et exigences posés par la vie valent la peine d'y investir de l'énergie, qu'ils sont dignes de détermination et d'engagement, qu'ils sont des défis qui sont les « bienvenus » plutôt que des fardeaux sans lesquels on serait beaucoup mieux » (p.18). Ainsi, si un individu se voit contraint d'affronter une situation émotionnellement difficile, tels que le décès d'un proche, la survenance d'une opération chirurgicale délicate ou un licenciement, cet individu aura la capacité à affronter ces situations difficiles avec dignité. Sans être accueilli « avec joie », posséder un haut niveau de capacité à donner du sens permettra à la personne de ne pas s'effondrer face aux épreuves vécues. De fait, certains épisodes de la vie auront une grande importance parce qu'ils seront perçus comme des défis digne d'investissement et de ténacité émotionnelle. A l'inverse, une personne possédant un faible taux de sentiment de cohérence ne sera pas en mesure d'identifier un épisode plus marquant émotionnellement qu'un autre.

Ces trois composants étant fondateurs du concept de Sentiment de Cohérence, il est important de comprendre ce qui les lie entre eux, de comprendre leur interaction face à une situation donnée.

4- Le lien entre les trois composants

Les trois composants du socle sont liés les uns aux autres de manière inextricable (Flannery et Flannery, 1990 ; Feldt et al, 2000 ; Hochwälder et Forsell, 2011). Le tableau suivant présente huit types de relations imaginées par Aaron Antonovsky entre les trois composants du concept de sentiment de cohérence.

Type de relation	Comprehensibility	Manageability	Meaningfulness	Prévision
1	Fort	Fort	Fort	Stable
2	Faible	Fort	Fort	Rare
3	Fort	Faible	Fort	Pression pour monter
4	Faible	Faible	Fort	Pression pour monter
5	Fort	Fort	Faible	Pression pour descendre
6	Fort	Faible	Faible	Pression pour descendre
7	Faible	Fort	Faible	Rare
8	Faible	Faible	Faible	Stable

Tableau n°8 : Les relations entre les trois composants du SOC (Antonovsky, 1987, p. 20)

Les relations les plus intéressantes à étudier sont les types 3 à 6. En effet, concernant les types 1 et 8, que le socle soit fort ou faible, la relation est stable. L'individu verra alors le monde comme cohérent ou non. Cette stabilité ne porte pas grand intérêt dans cette recherche. De

même, les types 2 et 7 ne présentent pas grand intérêt non plus en raison de leur rareté. Il sera en effet très rare qu'une personne possède un faible niveau de comprehensibility tout en manifestant dans le même temps un niveau élevé de manageability. En effet, si l'on considère le comprehensibility comme la perception de stimuli environnementaux et le manageability comme la mobilisation des ressources nécessaires, il semble que les deux composants soient intimement liés.

A l'inverse, les types de relations 3 et 6 apportent beaucoup plus d'intérêts. Caractérisé par un Comprehensibility élevé, un Manageability faible et un Meaningfulness soit élevé (type 3), soit faible (type 6), ces relations méritent qu'on s'y attarde en raison de l'incidence que ces relations auront sur le Sentiment de Cohérence de la personne. En effet, Comprehensibility et Manageability sont à ce point corrélés que si un individu possède un fort niveau de comprehensibility et un faible niveau de manageability, la capacité de la personne à se relever ou à tomber et donc de manifester un sentiment de cohérence fort ou faible, dépendra entièrement de son taux de Meaningfulness. En effet, la motivation de la personne à chercher les ressources disponibles et à se sortir de la situation vécue impactera le niveau global du sentiment de cohérence de la personne. Soit, la motivation est suffisante et le sentiment de cohérence deviendra élevé, soit elle sera insuffisante et il sera faible.

Les relations seront alors catégorisées comme suit (ans les « équations suivantes, chaque composant sera rédigé de la façon suivante : Comprehensibility = C, Manageability = MA et Meaningfulness = ME) :

Type 2 : C Fort + MA Faible + ME Fort \Rightarrow C Fort + MA Fort + ME Fort

Type 7 : C Fort + MA Faible + ME Faible \Rightarrow C Faible + MA Faible + ME Faible

Le sentiment de cohérence peut alors être considéré comme un facteur psychologique permettant de prédire la bonne santé (Kivimäki et al, 2000 ; Edbom et al, 2010) et la capacité d'adaptation d'une personne.

Ce concept trouve également un écho dans d'autres notions qui lui sont proches tels que le locus de contrôle de Rotter, l'endurance de Kobasa, la résilience de Rutter et l'auto-efficacité de Bandura (Kivimäki et al, 2000 ; Konttinen et al, 2008 ; Bruchon-Schweitzer et Boujut,

2014) et a été étudiées sur une multitude de populations différentes. En effet, si Antonovsky a développé son étude sur la théorie de la salutogénèse et le concept du SOC sur une population de survivants de l'holocauste, depuis son développement à la fin des années 1970, la littérature s'est employée à diversifier les populations étudiées. Ainsi, ce sont des études sur le SOC des enfants et des adolescents (Jellesma et al, 2006 ; Moksnes et al, 2011), des adultes (Carmel et al, 1991 ; Kivimäki et al, 2000 ; Lustig et Strauser, 2002), des personnes âgées (Midanik et al, 1992 ; Weismann et Hannich, 2014) et des études dans le milieu professionnel (Strauser et Lustig, 2003 ; Elyasi et al, 2015 ; Van der Westhuizen, 2018) qui ont été menées. Afin de mener à bien ces études, les chercheurs ont utilisé l'outil développé par Antonovsky, les échelles du SOC.

➤ **Les échelles du sentiment de cohérence**

Mesurer le sentiment de cohérence d'une personne est un moyen important de gérer le stress et de rester simultanément tant sur le plan physique que psychologique en bonne santé (Bowman, 1996). Dans son ouvrage de 1987, Antonovsky a proposé un questionnaire d'auto-évaluation comportant 29 items. Onze éléments se réfèrent à la dimension de « l'intelligibilité » (exemple issu de Geyer (1997) : « Lorsque vous parlez aux gens, avez-vous l'impression qu'ils ne vous comprennent pas ? »), huit à la dimension de la « capacité à donner du sens » (exemple issu de Geyer (1997) : « Avez-vous le sentiment que vous ne vous souciez pas vraiment de ce qui se passe autour de vous ? ») et dix à la dimension de la « capacité à gérer » (exemple issu de Geyer (1997) : « Avez-vous le sentiment que vous avez été traité injustement ? »). En plus de la version longue, Antonovsky (1993) précise avoir créé une échelle plus courte de 13 items sélectionné parmi les 29 items d'origine.

De fait, devant l'importance de cet outil, Eriksson et Lindström (2005) ont mené une vaste revue de la littérature sur toutes les études menées à partir de l'outil développé par Antonovsky de 1992 à 2003. Eriksson et Mittlemark (2017) ont mis à jour cette revue de la littérature en y incluant les études menées jusqu'en 2015. Ils affirment que si de nombreux chercheurs utilisent l'une des deux échelles d'origines (251 études selon Eriksson et Lindström (2005)), il existe également plusieurs versions modifiées. Ce ne serait pas moins de quinze formes modifiées différentes qui seraient utilisées aujourd'hui composées de 3 à 28 questions (Eriksson et Lindström, 2005). Parmi ces versions, on retrouve la version spéciale

adaptée aux familles (Family Sense Of Coherence), une version adaptée aux enfants et une version adaptée au contexte scolaire (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014). Pour pouvoir être utilisée dans la recherche et qu'elle puisse devenir un outil de référence, une échelle de mesure doit prouver sa validité et sa fiabilité.

➤ **La Validité des échelles de SOC d'Antonovsky**

Les échelles du SOC ont été utilisées dans de nombreuses études longitudinales, qualitatives et quantitatives (Eriksson et Lindström, 2005). De plus, des chercheurs de pays de cultures occidentales, asiatiques et africaines ont fait appel à ces échelles. Se sont au total, au moins 48 pays qui ont utilisés ces échelles dans 49 langues différentes (Eriksson et Mittlemark, 2017). Quant au type de populations étudiées, les échantillons sont variés et vont de 20 personnes à 20 000 personnes (Eriksson et Lindström, 2005).



Figure n°8 : La distribution des études utilisant l'échelle du SOC de 1992 à 2015 dans un contexte global

(Source : Eriksson et Mittlemark, 2017)

La validité et la fiabilité de l'échelle a été soumise à de nombreuses études (Frenz et al, 1993 ; Flannery et al, 1994 ; Bowman, 1996 ; Saravia et al, 2014 ; Eriksson et Lindström, 2005). Aujourd'hui, la littérature affirme que l'échelle du sentiment de cohérence est un instrument fiable et culturellement approprié qui mesure la manière dont les individus font face à des situations stressantes (Saravia et al, 2014). Ainsi, Bowman (1996) affirme-t-il que même de cultures différentes, les personnes peuvent développer, dans l'ensemble, le même niveau de SOC.

Selon la théorie d'Antonovsky (1987, 1993), le sentiment de cohérence d'une personne se stabilise vers l'âge de 30 ans. Suite à cela, le SOC n'éprouve que des fluctuations mineures jusqu'à la retraite à moins de vivre des événements majeurs dans le mode de vie de la personne. Eriksson et Mittlemark (2017) contredisent cette théorie au sein de leur revue de la littérature. En effet, ils affirment qu'aucune étude empirique ne vient appuyer cette théorie. Au contraire, ils affirment que le SOC semble être stable dans le temps, mais pas autant que le supposait Antonovsky (Eriksson et Lindström, 2005 ; Holmefur et al, 2015). En effet, des études (Feldt et al, 2007 ; Nilsson et al, 2010 ; Feldt et al, 2011) montrent que le sentiment de cohérence se développe tout au long de la vie et augmente avec l'âge (Eriksson et Lindström, 2005). Saravia et al (2014) ne trouvent aucune preuve solide affirmant que les événements négatifs de la vie soient susceptibles de baisser le niveau de SOC atteint par un individu. Au contraire, Eriksson et Lindström (2005) affirment que les personnes possédant d'ores et déjà un SOC élevé à l'origine, voient ce score se stabiliser. Quant à ceux qui ont souffert d'événements négatifs dans leur vie, ils pourraient avoir initialement un SOC plus faible que ceux qui n'ayant vécu aucune événements négatifs (Hochwälder et Forsell, 2011 ; Saravia et al 2014). Ainsi, le SOC apparaît comme un élément protecteur en cas d'événements négatifs (Hochwälder et Forsell, 2011).

Si un consensus a été trouvé concernant l'effet protecteur du SOC, la structure factorielle du concept est soumise à débat aujourd'hui. En effet, la littérature semble se diviser en deux catégories : ceux qui soutiennent la vision d'origine d'Antonovsky (Figure n°11) qui tend à faire de son concept, un concept unidimensionnel à trois dimensions (Frenz et al, 1993 ; Flannery et al, 1994) et ceux qui, au contraire, soutiennent que le concept du sentiment de cohérence est un concept multidimensionnel constitué de dimensions différentes interagissant

entre elles (figure n°12) (Feldt et al, 2000 ; Eriksson et Lindström, 2005 ; Holmefur et al, 2015 ; Lindblad et al, 2016).

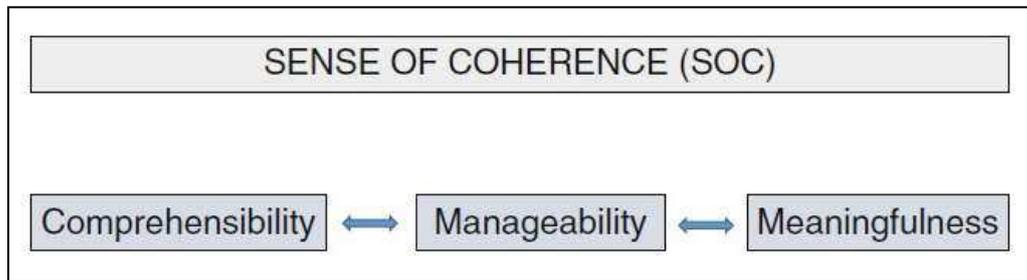


Figure n°9 : La vision originale du concept de SOC et ses trois dimensions d’Antonovsky

(Source : Eriksson et Mittlemark, 2017)

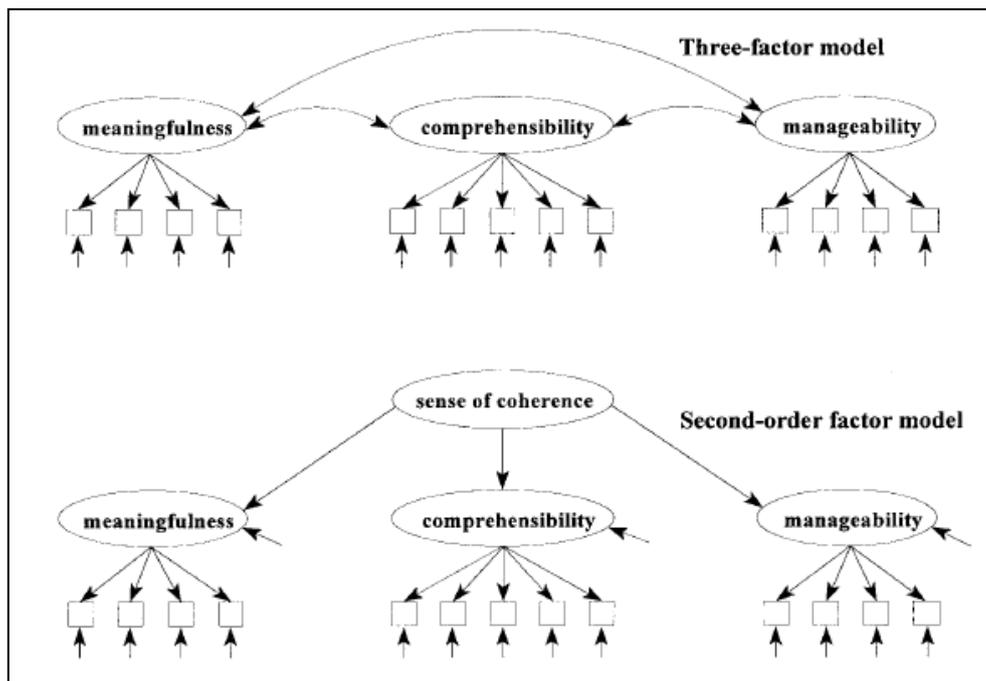


Figure n°10 : Les structures factorielles multidimensionnelles du SOC-13

(Source : Feldt et al, 2000)

Cependant, la revue de la littérature opérée par Eriksson et Mittlemark (2017) semble montrer une orientation multidimensionnelle de l’échelle du sentiment de cohérence comme le

témoignent Lindblad et al (2016) en affirmant que « l'échelle SOC reflète un facteur latent unique, bien qu'avec une structure à trois facteurs représentée par les trois composantes (modèle du second ordre) ». De fait, bien que la structure factorielle du concept reste incertaine, il semblerait que les trois dimensions interagissent entre elles de manière constante pour former un facteur commun impactant la vie de la personne, le sens de la cohérence.

➤ **L'impact du Sentiment de cohérence**

L'étude de l'impact du concept de sentiment de cohérence sur la santé (Mc Sherry et Holm, 1994 ; Gana, 2001 ; Saravia et al, 2014) a été largement étudié par la littérature. De ces études, il ressort que le SOC semble jouer un rôle protecteur dans différents aspects de la santé alors qu'il demeurera sans effets dans d'autres domaines. Hood et al (1996) démontre que les personnes possédant un SOC élevé sont, de manière générale en meilleure santé et sont plus résilientes au stress (Eriksson et Lindström, 2006).

S'agissant de la santé subjective ou objective d'un individu, le Sentiment de cohérence agit comme un effet médiateur entre le stress perçu et le bien être vécu. Il peut atténuer ou aggraver les réactions à un facteur de stress (Eriksson et Lindström, 2006). De manière générale, il existe aujourd'hui des preuves concernant une forte corrélation entre santé perçue et SOC élevé (Mc Sherry et Holm, 1994 ; Gana, 2001). Selon les résultats de ces études, plus le SOC d'un individu est fort, plus le nombre de plaintes et de symptômes de maladies sont faibles. A l'inverse, un individu qui possède un faible niveau de SOC aura tendance à percevoir négativement sa santé (Nilsson et al, 2000) et aura plus de difficultés à gérer les situations stressantes et à manquer d'anticipation (McSherry et Holm, 1994).

Des études prouvent également une bonne influence du SOC sur la santé mentale d'un individu (Saravia et la, 2014). De fait, Eriksson et Lindström (2006) affirment que le SOC impacte de manière directe les facteurs de bonne santé mentale. Plus un individu possèdera un SOC élevé, plus les symptômes de mauvaise santé mentale (anxiété, dépression...) ne seront pas perçus comme importants (Mc Sherry et Holm, 1994 ; Eriksson et Lindström, 2006). A l'inverse, le SOC étant associé au bien-être, à la qualité de vie et la sante autoévaluée, l'état de santé estimée est alors subjective et ne concerne pas la santé d'une personne estimée par une tierce personne, c'est-à-dire, qu'elle n'est pas alors mesurer par des critères objectifs (Flensburg-Madsen et al, 2005 ; Eriksson et Lindström, 2006). De fait, Bruchon-Schweitzer et

Boujut (2014) conclut que pour que le SOC prenne place à côté de protection, l'influence du SOC sur la santé objective reste à prouver solidement.

II. Sentiment de Cohérence, qualité de vie et handicap

De nombreuses recherches (Motzer et Stewart, 1996 ; Cummins, 2005 ; Eriksson et Lindström, 2007 ; Theofilou, 2013) ont été menées pour définir l'incidence que le sentiment de cohérence d'Antonovsky peut avoir sur d'autres concepts tels la qualité de vie et le handicap. Ainsi, après avoir défini le concept de la qualité de vie (*Quality of life – QoL*) et après avoir déterminé les liens qui peuvent exister entre ce concept et le sentiment de cohérence d'Antonovsky (1.), nous nous attacherons à déterminer si de tels liens existent également entre le sentiment de cohérence et le handicap (2.).

1. Le lien entre sentiment de cohérence et qualité de vie

Dans un essai de définitions, il est apparu que le concept de qualité de vie est un concept multidimensionnel qui peut être perçu différemment en fonction de la science mobilisée par le chercheur. Ainsi, les sciences de la philosophie, de la sociologie, de la médecine (Levine, 1987), de l'économie et des sciences du comportement ont toutes une approche différente du concept de la qualité de vie. La médecine percevra la qualité de vie comme un outil mesurant la normalité médicale, l'économie utilisera ce concept en référence au standard économique, la philosophie utilisera la qualité de vie pour comprendre le principe de ce qu'est une « bonne vie », et enfin, les sciences du comportement et la sociologie verront dans la qualité de vie le moyen de déterminer le bien-être. C'est sur la base des sciences du comportement et de la sociologie que nous développerons cette recherche afin de comprendre la qualité de vie des entrepreneurs en situation de handicap.

i. Définition du concept de qualité de vie

Les nombreux auteurs ayant travaillé sur le principe de qualité de vie, indiquent que le concept de « qualité de vie » est complexe à comprendre et à définir. Un premier écueil est son absence de définition universellement acceptée par tous. Cependant, bien que souffrant d'une absence de définition unanimement admise, il semble qu'un consensus ait été trouvé autour de la multi dimensionnalité du concept influencé par des facteurs personnels et environnementaux (Cummins, 2005 ; Theofilou, 2013).

Selon Fayers et Machin (2000), la qualité de vie peut être perçue comme un bien-être personnel, propre à la personne ou encore comme être satisfait de sa vie. Ainsi la qualité de vie est un concept subjectif (Theofilou, 2013), chaque personne portant un regard différent sur la valeur qu'elle va donner aux choses (Ferrans et Powers, 2007). Cummins (2005) décrit également que les éléments composant la qualité de la vie sont les mêmes pour tous, que les besoins d'une personne n'ont pas forcément d'impact sur sa qualité de vie et que la qualité de vie ne peut pas être définie en termes d'opportunités.

Ainsi, sur cette base, Eriksson et Lindström (2007) donnent des éléments de définitions en expliquant que la qualité de vie est « le bien-être personnel ou la satisfaction de la vie, le bien-être physique et matériel, les relations avec autrui, les activités sociales, les activités communautaires et civiques, le développement personnel et l'épanouissement, la bonne santé positive, le degré de bonté ». Ce concept est lié à la santé et nous parlerons alors de santé générique de qualité de vie (HRQoL). Ainsi si les notions de satisfaction de la vie, bien-être et bonheur, sont distincts dans la littérature et étudiés comme des construits indépendants les uns des autres, ils sont cependant extrêmement proches et fréquemment utilisés pour parler de la qualité de la vie d'une personne. Sur cette base de définition, les chercheurs ont tenté d'identifier les liens qui pouvaient être faits avec le sentiment de cohérence d'Antonovsky et si l'un peut affecter positivement ou négativement l'autre.

En 1986, au Canada, une étude menée par l'Organisation Mondiale de la Santé a été présentée au cours de la première conférence internationale sur la promotion de la santé à Ottawa. Selon la « Ottawa Charter », promouvoir la santé confère à l'individu le pouvoir de contrôler sa santé et de lui offrir la capacité de l'améliorer. Le but visé est d'atteindre un état de complet bien-être physique, mental et social. Selon eux, la bonne qualité de vie est d'atteindre la

capacité d'avoir une vie productive. Nous avons ainsi, les prémices du lien entre les deux concepts.

ii. Quels liens entre qualité de vie et sentiment de cohérence ?

Eriksson et Lindström (2007), dans leur quête d'explicitier davantage le modèle salutogénique d'Antonovsky et, plus particulièrement son concept de sentiment de cohérence, révèlent que de nombreuses recherches ont été menées sur la corrélation existant entre le sentiment de cohérence et la qualité de vie de la personne. Les premières études sur le sujet remontent à 1990 lors d'une recherche menée par Sagy, Antonovsky et Adler (1990).

Motzer et Stewart (1996) montrent que les concepts de qualité de vie et de sentiment de cohérence sont deux concepts différents. Les différences, toujours selon eux, se perçoivent dans les définitions mêmes de ces deux concepts. La qualité de la vie est rattachée à l'évaluation de la satisfaction qu'une personne peut ressentir à l'égard des domaines de la vie (comme apprécier son indépendance) alors que le SOC est évalué par le « modèle affectif des réponses » aux situations de la vie (reconnaître que nous sommes dans une situation familière).

Ainsi, bien qu'étant deux concepts différents, le sentiment de cohérence semble être un indice permettant de prédire la qualité de vie de la personne (Bengtsson-Tops et Hansson, 2001). Posséder un fort Sentiment de Cohérence joue influencera positivement le sentiment d'avoir une bonne qualité de vie et se révèle être une forte ressource interne pour un meilleur contrôle sur sa vie (Eriksson et Lindström, 2007).

De même que la littérature a cherché à déterminer l'influence du sentiment de cohérence sur la qualité de vie d'une personne, elle s'est également attachée à comprendre le sentiment de cohérence d'une population spécifique : les personnes handicapées.

2. Le Sentiment de cohérence des personnes handicapées

Dans le domaine du handicap, les études menées pour comprendre le sentiment de cohérence des personnes handicapées ont attaché une très grande importance à la qualité de vie de l'individu. Ainsi, bien qu'implicitement comprise dans les études menées sur le sujet, certains auteurs préfèrent parler de la qualité de vie de la personne handicapée et non du sentiment de cohérence de la personne handicapée. Ces études semblent avoir été menées sur des personnes souffrant de problèmes médicaux tels que les cancers, des blessures, le sida, les problèmes cardiaques.... Ces divers problèmes médicaux pouvant être classés dans la catégorie des troubles de santé invalidant. De ce fait, ces études sont particulièrement utiles pour notre compréhension de la salutogénèse des entrepreneurs en situation de handicap. En se référant aux résultats de ces études, que le sentiment de cohérence est un bon prédicteur de la qualité de vie de la personne handicapée. Plus le Sentiment de Cohérence de la personne sera fort chez un individu malade, plus sa perception d'avoir une bonne qualité de vie sera également forte. La validité de la prédictivité du sentiment de cohérence chez les personnes handicapées ont été prouvées lors de l'étude sur des patients atteints de schizophrénie (Bengtsson-Tops et Hansson, 2001), sur des patients atteints de problèmes cardiaques (Motzer et Stewart, 1996).

Selon Jomli et al (2015), la qualité de vie de la personne handicapée dépend de plusieurs facteurs : le degré d'incapacité, les facteurs environnementaux, sociaux et économiques. Ils ajoutent qu'être déficient physique aura des conséquences tant sur la mobilité de la personne que sur les domaines financiers, professionnels, sociaux, affectifs et familiaux de la personne.

Les travaux sur le sentiment de Cohérence des personnes handicapées révèlent que posséder un sentiment de cohérence élevé pour une personne handicapée atténue la limitation du rôle social de l'individu (en anglais *handicap*) (Schnyder et al, 1999). Le sentiment de cohérence apparaît comme un agent médiateur entre les limitations physiques et mentales du handicap (en anglais *disability*) et les limitations sociales.

Avoir conscience de son handicap, conserver le contrôle de son corps et de son esprit, privilégier une approche « je peux » de la vie explique leur sentiment d'une bonne qualité de vie (Albretch et Devlieger, 1999). De plus, Freedman, dans une étude de 1978, révélait que les personnes souffrant de problèmes de santé chroniques parvenait au bonheur grâce à leur capacité à s'adapter, à gérer leur difficulté. De la même manière, un sentiment de cohérence

élevé chez les personnes âgées permet de leur conférer une certaine protection contre la dépression et leur offre une meilleure satisfaction personnelle de leur vie (Gosin et al, 2014). Albretch et Devlieger (1999) affirment que le type de handicap et l'impact sur la vie de l'individu influencent la qualité de vie de la personne. Un handicap invisible et des souffrances continues favoriseraient une mauvaise qualité de vie alors qu'un handicap visible et des douleurs épisodiques favoriserait une bonne qualité de vie. Cela s'explique par le fait qu'une très large majorité des handicaps invisibles supposent des handicaps lourds tels que des maladies graves : cancer, maladie de Crohn, les maladies neurodégénératives, les troubles musculaires... A l'inverse, les handicaps visibles, sont souvent stables et peu douloureux : cécité, surdité, handicap moteur. Alors qu'une personne handicapée malade pourra être contrainte de travailler partiellement pour raisons de santé, une personne dont le handicap sera visible, n'aura pas nécessairement cette contrainte.

Selon Rosengren et al (2016), l'importance d'identifier le degré de satisfaction qu'une personne aura de sa vie, est déterminant concernant les personnes atteintes de handicaps à long terme. En effet, être satisfait de sa vie apparaît comme étant un facteur clé pour la réinsertion professionnelle des personnes handicapées dont le handicap est définitif.

Concernant les études des malades atteints de la maladie de Parkinson, il apparaît que le degré de la maladie influencera le niveau de satisfaction. En effet, les personnes dont la maladie n'en est qu'à ses débuts (atteinte bénigne   modérée), affirment qu'en dépit de la progression de la maladie, ils sont généralement satisfaits de leurs vies et déclarent être satisfait de leurs vies également (Bengtsson-Tops et Hansson, 2001)

La qualité de vie et le sentiment de cohérence étant corrélés positivement, comme vu précédemment, le sentiment de cohérence, déterminé comme étant la capacité d'une personne à répondre à des situations stressantes, représente de fait un élément important dans le milieu du handicap. Posséder un fort sentiment de cohérence semble apporter aux personnes handicapées une bonne qualité de vie perçue. Mais ce lien peut également être fait en étudiant la qualité de vie et la salutog nese des entrepreneurs.

Section 2. Une transition entrepreneuriale vecteur de bien-être

Etudier le bien-être des entrepreneurs est primordial d'un point de vue économique et sociétal. En effet, la santé est le premier actif immatériel d'une entreprise. Les entrepreneurs et plus largement, les travailleurs non-salariés représentent 99,84% du tissu économique français. Etudier leur satisfaction au travail (I.) et leur bonne santé (II.) est alors, plus que jamais, un sujet d'actualité afin de poursuivre les travaux d'Antonovsky et de faire de la promotion de la santé.

I. La satisfaction au travail des entrepreneurs

La satisfaction au travail a fait l'objet de nombreuses recherches depuis ces vingt dernières années. Bien qu'elle soit de nature subjective (Millan et al, 2013), une tendance ressort cependant de la littérature. L'entrepreneuriat est une occupation professionnelle capable d'apporter de la satisfaction aux personnes qui ont choisi cette voie professionnelle (Blanchflower 2000 ; 2004). Cependant, n'étant pas de nature linéaire et constante, l'entrepreneuriat peut, dans certaines conditions également réduire la satisfaction à l'égard de la vie (Wolfe et Patel, 2018).

1. La prédominance de la satisfaction au travail

De manière générale, la première affirmation que l'on peut noter, malgré une activité professionnelle plus stressante, est que les travailleurs non-salariés affichent une plus grande satisfaction au travail que les salariés (Blanchflower et Oswald, 1998 ; Blanchflower, 2000 ; Blanchflower, 2004 ; Taylor 2004 ; Millan et al, 2013). Cette satisfaction au travail des indépendants peut s'expliquer par la nature même du métier d'entrepreneur et les aspects bénéfiques que les travailleurs indépendants peuvent retirer de cette carrière professionnelle. Ainsi, l'autonomie et l'indépendance que leur offre l'entrepreneuriat (Hundley, 2001 ; Benz et Frey, 2003 ; Blanchflower, 2000, 2004), l'absence de hiérarchie (Benz et Frey, 2004 ;

Andersson, 2007 ; Binder et Coad, 2013 ; Binder et Coad, 2016), la libre gestion du temps de travail (Andersson, 2007) apparaissent comme autant de facteurs favorisant une grande satisfaction au travail des indépendants.

De même, la sécurité de l'emploi affecte tout aussi positivement cette satisfaction au travail (Hundley, 2001). Lorsque cette sécurité n'est plus assurée, la satisfaction au travail peut en être ébranlée (Millan et al, 2013). Afin de lutter contre cette possible source d'insatisfaction, les entrepreneurs peuvent modifier leur rapport aux temps de travail. Ainsi, les longues heures de travail perçues pourtant comme un fardeau, peuvent également être perçues comme un challenge et renforcer la motivation au travail (Andersson, 2007). Cette perception positive des heures accrues de travail peut favoriser la satisfaction au travail, elle peut contribuer à la réduction de l'insécurité d'emploi et opérer un changement au sein même de l'entrepreneur. Les entrepreneurs travaillant énormément plus que la normale peuvent devenir, ce que l'on appelle des bourreaux de travail (Ajayi-Obe et Parker, 2005 ; Andersson, 2007 ; Millan et al, 2013 ; Wolfe et Patel, 2018), l'accroissement du volume horaire de travail devenant ainsi un choix personnel à l'entrepreneur. Cependant, tout est affaire de dosage et il est vital que les entrepreneurs prêtent une attention particulière à leur volume horaire de travail puisque cela pourrait opérer l'effet inverse que celui-ci souhaité de prime abord et, dans une certaine mesure, diminuer le taux de satisfaction (Wolfe et Patel, 2018).

De fait, être son propre patron et être autonome permet de compenser la nature ardue du métier d'entrepreneur (Binder et Coad, 2013). Selon Blanchflower, dans ses travaux de 2000 et 2004, il note que les entrepreneurs sont plus susceptibles de penser qu'ils vont retrouver rapidement un emploi chez un autre employeur avec une rémunération équivalente, ce qui contribue à maintenir leur satisfaction au travail. Dans la même veine, Millan et al (2013) notent également que le taux de chômage est de nature à influencer sur la satisfaction au travail. Lorsque le taux de chômage est élevé, les employés et les entrepreneurs éprouvent une satisfaction concernant leur travail. Dans le quotidien de l'entrepreneur, Millan et al. (2013) notent cependant que le fait d'être un autoentrepreneur sans salariés impacte négativement le sentiment de satisfaction au travail en comparaison aux entrepreneurs qui ont des salariés.

2. Une satisfaction plus mitigée dans les autres domaines de la vie

Lorsque l'on étudie la satisfaction des entrepreneurs, trois domaines ressortent systématiquement de la littérature : la satisfaction à l'égard de la vie en générale, la satisfaction à l'égard du temps libre, des loisirs et la satisfaction à l'égard de la vie professionnelle.

Nous venons d'étudier la satisfaction au travail des entrepreneurs et avons constaté qu'elle est positive. Cependant, lorsqu'on la compare avec la satisfaction à l'égard de leur vie en général et à l'égard de leur temps de loisir, le constat est que, dans ces deux domaines, la tendance est à l'impact négatif de l'entrepreneuriat. En effet, la transition entrepreneuriale, si elle impacte positivement la satisfaction au travail immédiatement après ladite transition (Van der Zwan et al, 2018), les entrepreneurs révèlent que, dans le même temps, ils constatent une diminution de leur satisfaction dans les autres domaines (vie, loisir) (Binder et Coad, 2016). Van der Zwan et al. (2018) précisent même que la satisfaction à l'égard des loisirs est plus faible chez les entrepreneurs dans l'année qui suit la transition entrepreneuriale en comparaison avec la satisfaction ressentie par ceux n'ayant opéré aucune transition entrepreneuriale.

Ainsi, la transition entrepreneuriale n'a pas d'impact significativement positif sur la satisfaction à l'égard de la vie en général. Binder et Coad (2016) apportent un élément de compréhension de cette tendance en expliquant que les entrepreneurs satisfaits de leur travail d'indépendant peuvent avoir tendance à ignorer les autres domaines de leur vie. Pleinement satisfait de leur choix de carrière, les autres domaines de satisfaction semblent, de fait, devenir secondaires. Ainsi, la transition vers l'entrepreneuriat pose des défis aux personnes qui changent de voie professionnelle et augmente dans le même temps, la difficulté à combiner la vie professionnelle et les loisirs (Van der Zwan, 2018).

S'agissant de la population handicapée, Banens et al (2007) ont cherché à comprendre l'accès à la vie de couple pour les personnes handicapées. Ainsi, il ressort que la présence d'un problème de santé et plus encore la survenance dudit problème de santé semble de nature à retarder la mise en couple des personnes handicapées. Ainsi plus le problème de santé avant la première union est important (du simple problème de santé à la dépendance d'aide humaine),

plus les chances d'accéder à la vie de couple pour la personne handicapée sont faibles (de 22% pour un simple problème de santé à 55% pour un problème de santé nécessitant une dépendance à l'aide humaine). De fait, dès lors que la personne est en situation de handicap, elle ne sera plus considérée comme un partenaire amoureux ou sexuel potentiel (Ribes et Bourden, 2017), l'apparence physique d'un futur conjoint étant un critère important de sélection (Bozon, 1991). Cependant, lorsque la personne handicapée parvient à se mettre en couple, Banens et al (2007) se montrent optimistes en affirmant que le handicap pourrait avoir un effet protecteur sur la durée de la vie de couple.

De fait, dans le contexte des personnes handicapées célibataires ayant procédé à une transition entrepreneuriale, le conflit qui peut exister entre la vie professionnelle et la vie personnelle a moins de chance de constituer une source de conflits pouvant générer des effets négatifs sur la vie de l'entrepreneur en situation de handicap. Pour l'exprimer autrement, là où, postérieurement à la transition entrepreneuriale, la satisfaction de la vie diminue pour un entrepreneur non handicapé, s'agissant d'un entrepreneur handicapé célibataire, la satisfaction au travail et la vie professionnelle aura tendance à être privilégiées par rapport à sa vie privée.

La littérature s'est également employée à étudier la différence d'appréciation de la satisfaction au travail pour chaque catégorie traditionnelle d'entrepreneurs : les entrepreneurs d'opportunités et les entrepreneurs de nécessité.

3. La satisfaction des entrepreneurs d'opportunités et des entrepreneurs de nécessité

Les travaux sur la satisfaction au travail des indépendants a également chercher à comprendre si une différence pouvait être perçue entre la satisfaction au travail ressentie par les entrepreneurs qui ont choisi l'entrepreneuriat et ceux qui ont subi cette transition entrepreneuriale. Ainsi, Blanchflower (2000, 2004) affirme-t-il dans ses travaux sur la satisfaction des indépendants qu'une personne heureuse ne cherchera pas forcément à devenir indépendant et que l'entrepreneuriat n'est pas une activité professionnelle qui convient nécessairement à tout le monde.

Si nous pouvons noter un même taux de satisfaction à l'égard du temps de loisirs chez les entrepreneurs de nécessité et chez les entrepreneurs d'opportunité (Binder et Coad, 2016 ; Wolfe et Patel, 2018), une différence importante sépare la satisfaction au travail entre ces deux catégories d'entrepreneurs. Premièrement, les entrepreneurs qui ont librement choisi l'entrepreneuriat éprouvent une très grande satisfaction dans leur choix de carrière professionnelle (Binder et Coad, 2013). Dans leurs travaux de 2016, Binder et Coad précisent même que les entrepreneurs qui ont opté librement pour l'entrepreneuriat sont les seuls à pouvoir pleinement apprécier le style de vie entrepreneuriale.

En effet, deuxièmement, les entrepreneurs qui optent pour l'entrepreneuriat comme activité professionnelle suite à une période de chômage, ne connaissent pas de telles améliorations de leur qualité de vie. L'entrepreneuriat de nécessité ne semble ne pas être autant porteur de satisfaction que l'entrepreneuriat choisi. Binder et Coad (2016) expliquent cette différence par la nature même de la motivation à l'origine de la transition entrepreneuriale. L'entrepreneuriat n'étant pas un choix délibéré, les entrepreneurs contraints peuvent éprouver des difficultés à s'identifier à ce style de vie.

Cependant, Millan et al. (2013) viennent apporter une nuance à ces propos en expliquant que les entrepreneurs de nécessité peuvent ressentir davantage de satisfaction au travail en raison de leurs attentes moins élevées à l'égard de cette activité professionnelle. Les entrepreneurs d'opportunités pouvant porter de grands espoirs sur leur indépendance et les bienfaits qu'ils peuvent en retirer, les entrepreneurs contraints peuvent avoir des attentes moins élevées et, de fait, leur satisfaction peut en être meilleure si l'entrepreneuriat s'avère une réussite.

4. Le lien entre entrepreneuriat, satisfaction au travail et santé

Ce travail de recherche cherchant à comprendre l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées, une attention doit également être portée sur les liens qui peuvent exister entre l'état de santé des entrepreneurs, leur engagement dans la vie entrepreneuriale et la satisfaction au travail. Ainsi, Andersson (2007) dresse le constat qu'aucune preuve ne peut être apportée expliquant que l'entrepreneuriat affecte négativement

la santé des entrepreneurs. Elle affirme même que les travailleurs indépendants sont moins susceptibles de subir une détérioration de leur santé prise dans sa globalité.

Cependant, lorsque la littérature cherche à comprendre l'impact de l'entrepreneuriat sur la santé, il ressort dans le même temps que la santé mentale des indépendants est moins bonne que celle des salariés (Blanchflower, 2000, 2004 ; Andersson, 2007). Cette population est plus susceptible de ressentir plus de fatigue. Les longues heures de travail peuvent causer des problèmes de sommeil (Guiliani, 2017a, 2017b ; Guiliani & Torrès, 2018) et, de fait, impacter négativement la récupération physiologique de l'entrepreneur ce qui peut entraîner dans le même temps, une immunité réduite (Van der Hulst, 2003).

Ainsi, bien que plus satisfait de leur travail, le bien-être est un sujet éminemment subjectif et la satisfaction de l'entrepreneur devient un bénéfice non pécuniaire pour les entrepreneurs (Wolfe et Patel, 2018). Etre satisfait de sa vie professionnelle est primordial, tout comme l'est la nécessité d'être en bonne santé.

II. La salutogénèse entrepreneuriale

Olivier Torrès, fondateur de l'Observatoire AMAROK de la santé des dirigeants de PME, Commerçants, Artisans et Professions Libérales et les chercheurs associés à l'Observatoire AMAROK, ont eu à cœur, depuis sa création en 2009, d'étudier la santé des dirigeants d'entreprise. La santé du dirigeant représentant le principal capital immatériel d'une PME, la focalisation sur ce domaine de recherche permet de comprendre comment se porte les dirigeants.

En cherchant à comprendre les émotions qui régissent l'entrepreneuriat (1.) et en recherchant à déterminer la bonne santé de nos entrepreneurs, le concept de la « salutogénèse entrepreneuriale » est née (2.).

1. Les émotions entrepreneuriales

La littérature sur les émotions s'est pendant longtemps exclusivement centrée sur les ressentis des salariés (Lechat & Torrès, 2016a, 2016b, 2017). Cependant, être indépendant et devoir maintenir son entreprise « en vie » est pourtant génératrice de fortes émotions pour les entrepreneurs si nous prenons en compte l'incertitude liée à ce métier (Baron, 2008). Des études portant sur une émotion spécifique (i.) ont été menées avant d'élargir le champ de la recherche à la compréhension de l'impact de la présence simultanée des émotions positives et négatives (ii.).

i. Les études spécifiques

Pour trouver les premiers éléments des émotions entrepreneuriales, nous devons remonter aux années 1980 avec les travaux de Boyd et Gumpert (1983) et Kets de Vries (1985).

Ainsi, Boyd et Gumpert (1983) soulignent que la gestion d'une entreprise est soumise à une forte amplitude émotionnelle. Depuis les fortes émotions négatives source de stress telles que l'isolement du chef d'entreprise ou les sacrifices personnels consentis, aux fortes émotions positives telles que les récompenses psychologiques et financières, l'entrepreneur est soumis à une mixité d'émotions lors de la gestion de son entreprise. De même, Kets de Vries (1985) liste les émotions qui ont trait à l'entrepreneuriat et note ainsi que les entrepreneurs ont un besoin de contrôler leur environnement et éprouvent des difficultés à accepter la soumission. Ils ont une propension à la méfiance, ils ressentent un besoin de reconnaissance et le mythe du héros est également évoqué comme ayant trait à l'entrepreneuriat.

L'émotion majoritairement étudiée a été la passion ressentie pendant l'acte entrepreneurial. Selon Cardon et al. (2005, 2009), la passion entrepreneuriale est une émotion fondamentale dans le vécu de l'entrepreneur. En tant qu'émotion positive intense, être passionné peut impacter positivement l'identification et l'exploitation d'opportunités. Elle offre également la possibilité aux entrepreneurs de surmonter les obstacles afin de rester totalement engagés dans le développement et le maintien de leur entreprise.

La passion est alors liée à de nombreux autres facteurs positifs tels que la volonté de travailler sans compter le volume horaire de travail, le dynamisme, la persévérance... Ainsi, éprouver de la passion dans son travail permettrait aux entrepreneurs d'améliorer leur capacité à identifier les solutions aux problèmes qu'ils viendraient à rencontrer. Cependant, Cardon et al (2009) mettent également en garde contre un excès de passion et expliquent que trop de passion peut au contraire opérer comme un blocage pour l'entrepreneur et, de fait, le freiner dans l'identification des problèmes entrepreneuriaux.

Zampetakis et al. (2009) ont, quant à eux, étudié l'intelligence émotionnelle, qu'ils nomment également l'auto-efficacité émotionnelle. Ses auteurs définissent l'intelligence émotionnelle comme un ensemble de perceptions liées aux émotions telles que la perception et la gestion des émotions, l'empathie ou encore l'impulsivité. De fait l'auto-efficacité émotionnelle permettrait à la personne qui la possède d'éprouver de la confiance en ses capacités à effectuer diverses tâches imprévues.

ii. La mixité des émotions négatives et des émotions positives

Des recherches impliquant l'étude simultanée des émotions positives et des émotions négatives ont été menées au cours de cette dernière décennie. Ainsi, la littérature révèle que les émotions positives et négatives peuvent être éminemment liées et, correctement dosées, peuvent être très bénéfiques pour l'entrepreneur. L'activité entrepreneuriale est génératrice d'une multitude d'émotions (Baron, 2008) et les émotions entrepreneuriales sont intimement liées à la survenance d'un événement. Cet événement va marquer l'individu qui va lui associer des émotions (Locke, 2009) et c'est cette association qui impactera la santé de l'entrepreneur selon la manière dont l'entrepreneur va « enregistrer », de façon consciente ou non, l'événement vécu (Elfenbein, 2007). Selon que l'événement sera considéré comme positif ou négatif, l'impact qu'il génèrera sur le bien-être de l'individu diffèrera (Gooty et al, 2009). En effet, la présence simultanée des émotions négatives comme la peur et des émotions positives comme la joie (Larsen et al, 2001 ; Williams et Aaker, 2002 ; Fong, 2006 ; George et Zhou, 2007 ; Patzelt et Shepherd 2011 ; Welpe et al, 2011), permet à l'entrepreneur de

mieux identifier les opportunités entrepreneuriales (Fong, 2006 ; George et Zhou, 2007). Cette identification d'opportunités ne pourra être optimale que si l'entrepreneur parvient à gérer efficacement la simultanéité des émotions.

Lechat et Torrès (2016a, 2016b) dans leur recherche de compréhension des stressseurs professionnels dans l'activité entrepreneuriale, ont permis de mettre à jour 30 stressseurs allant du manque de reconnaissance du dirigeant (le stressseur le moins intense mais le plus fréquent) au dépôt de bilan (le stressseur le plus intense mais le moins fréquent). Ainsi, le dépôt de bilan peut être vécu comme un drame pour les entrepreneurs qui perdent leur travail mais également le fondement de toute une vie. Lorsque déposer le bilan de son entreprise devient une nécessité pour le dirigeant, l'entrepreneur peut se « sentir humilié, dévalorisé, dans une impasse sociale et plus encore humaine » (Debout, 2018, p.9). A l'inverse, la surcharge de travail et la pression concurrentielle sont plus ambiguës puisqu'elles seront perçues davantage comme des défis que des empêchements (Lechat et Torrès, 2016b). De fait, les entrepreneurs ont la capacité de supporter des doses de stress beaucoup plus élevées que la majorité des employés parce qu'ils sont en situation de stress choisi et non de stress subi (Lechat et Torrès, 2016a). Pour Patzelt et Shepherd (2011), bien que les entrepreneurs aient plus de facultés à éprouver moins d'émotions négatives que les salariés de manière générale, la présence de ces émotions entrepreneuriales négatives telles que l'insatisfaction et la contrainte mentale (Boyd et Gumpert, 1983 ; Kets de Vries, 1985), l'isolement du chef d'entreprise, le stress (Boyd et Gumpert, 1983), la peur ou l'anxiété (George et Zhou, 2007) sont compensés par la présence des émotions entrepreneuriales positives telles que la passion (Cardon et al, 2005, 2009), la satisfaction au travail (Blanchflower, 2000, 2004) ou encore la joie (George et Zhou, 2007). La propension de l'entrepreneur à accepter cette dualité et à gérer l'inconfort qui en découle (Williams et Aaker, 2002) augmente l'identification et l'exploitation d'opportunités.

Ainsi, il ressort que les émotions semblent jouer un rôle de médiateur entre la perception d'une opportunité et la capacité de l'entrepreneur à l'exploiter (Welpé et al, 2011). Les émotions négatives auront tendance à révéler l'existence d'une situation problématique (George et Zhou, 2007) et peuvent réduire la propension à percevoir les opportunités tandis que les émotions positives auront tendance à rassurer l'entrepreneur sur son environnement (George et Zhou, 2007) et ainsi favoriser l'exploitation des opportunités (Welpé et al, 2011).

Leur besoin de réussir, d'être indépendant et autonome (Douglas et Shepherd, 2000), la stabilité financière (Boyd et Gumpert, 1983,) apparaissent comme autant de sources de motivations à la transition entrepreneuriale.

2. La salutogénèse entrepreneuriale

La salutogénèse entrepreneuriale est la mise en évidence des effets positifs sur la santé de l'activité entrepreneuriale. Pour parvenir à cette conclusion, plusieurs étapes ont été nécessaires : étudier la santé des patrons comparativement à celles de nos salariés (i.) et créer des outils en faveur de la salutogénèse entrepreneuriale (ii. et iii.).

i. Des entrepreneurs en bonne santé

Michel Debout (2018, p.7) fait un constat : « les salariés des secteurs publics et privés sont protégés du [stress au travail, du harcèlement moral et du burnout] qui dégradent leur bien-être au travail, c'est-à-dire leur santé, par la Médecine du Travail et l'assurance « Accidents du Travail / Maladies Professionnelles ». Rien de tel n'existe pour les travailleurs indépendants et dirigeants d'entreprise, alors qu'eux aussi peuvent être confrontés à ces risques ». Il rajoute également que « la prise en compte des problèmes de santé des artisans, commerçants, professions libérales, dirigeants d'entreprises liés à leur travail est le véritable chaînon manquant de la santé publique de notre pays ! » (Debout, 2018, p.10)

De fait, face à ce constat alarmant, l'Observatoire Amarok, en partenariat avec Malakoff Médéric et le Centre des Jeunes Dirigeants, a lancé une étude épidémiologique nationale sur l'état de santé des travailleurs non-salariés. Avoir interrogé plus de 500 dirigeants de PME, a permis d'éclaircir le mystère que représente la santé des dirigeants qui apparaissait comme un sujet délicat, voire tabou. Bien que ces dirigeants représentent 99% des entreprises françaises existantes, 2 emplois sur 3 et 60% du PIB, Torrès en 2012, ouvre son ouvrage *La Santé du Dirigeant*, en affirmant qu'il y a plus de statistiques sur la santé des baleines bleues que sur celle des dirigeants de PME. Pourtant, étudier leur santé est plus que vital. En effet,

contrairement à une grande entreprise qui n'éprouvera aucune difficulté à remplacer son Président Directeur Général en cas de besoin, en PME, si le dirigeant de l'entreprise n'a pas prévu au préalable de solution de secours, de relève en cas de disparition, l'entreprise peut être amenée à déposer le bilan (Gjosevski, 2017). C'est surtout le cas pour les Très Petites Entreprises. Plus la taille est petite, plus les liens entre la santé du dirigeant et la santé économique et financière de l'entreprise sont forts et plus la probabilité de fermeture en raison d'un problème de santé de son dirigeant est élevée.

Cependant, malgré cette forte dépendance entre la santé du dirigeant et la survie de l'entreprise, deux propos tels que « je n'ai pas le temps d'être malade » ou « je ne tombe malade que quand je suis en vacances » ont pu être notés par Torrès (2012). Pourtant, le capital-santé du dirigeant est sans doute le premier actif immatériel d'une PME.

Ainsi, cette étude tend à montrer que bien que de nature peu préventifs, les dirigeants de PME sont en bonne santé. Plusieurs indicateurs ont été étudiés et ont montré des résultats allant en ce sens.

- **Une santé perçue nettement supérieure à celle des salariés, même comparativement aux cadres :** L'étude révèle que les entrepreneurs ont une santé perçue meilleure que celle des salariés (86% contre 71%). Cet indicateur est important en tant que bon prédicteur de la bonne santé d'une personne. De fait, avoir 86% de répondant chez les chefs d'entreprise estimant être en bonne santé est plus que positif concernant la santé de cette population.
- **Des dirigeants de PME, moins déprimés, moins isolés :** 80 à 86 % des dirigeants de PME, déclare ne jamais être déprimés et isolés. Bien que seuls les employeurs ayant au moins trois salariés aient été pris en compte dans cette étude, le chiffre très élevé reste positif pour la santé de nos patrons.
- **Le mal au dos, premier trouble musculo-squelettique des dirigeants de PME :** Sur les quatre troubles musculo-squelettique étudiés (mal de dos, mal à la nuque, à la tête et aux jambes), il apparaît que seul le mal de dos obtient des résultats significatifs pour les dirigeants. 61,6% d'entre eux se plaignent de souffrir de mal de dos. Mais pris tous

ensemble, les entrepreneurs sont moins de nature à souffrir de troubles musculo-squelettiques que les salariés.

- **Des dirigeants plus toniques que les salariés :** Bien que mitigés (deux tiers des dirigeants affirment ressentir souvent ou en permanence un manque de tonus) plus d'un tiers des dirigeants affirment ne jamais avoir manqué de tonus.
- **Les dirigeants se déclarent moins stressés :** Les résultats sont mitigés pour cet indicateur concernant les entrepreneurs. En effet, nous retrouvons ici une quasi égale proportion entre ceux qui ne sont jamais stressés et ceux qui le sont souvent, voire très souvent. En effet, alors que 38,6% de dirigeants affirme n'être jamais stressé, 32,1% d'entre eux affirme au contraire l'être souvent, voire très souvent. Cependant, il est à noter que les dirigeants (38,6%) restent nettement moins stressés que les salariés (11%).
- **Les dirigeants sont moins affectés par l'obésité que les salariés, mais sont davantage en surpoids.**
- **Une conciliation mitigée entre vie privée et vie personnelle :** Concernant cet indicateur, le résultat est mitigé. Si 33,9% des dirigeants affirment n'avoir aucun mal à dissocier vie professionnelle et vie privée (contre 20,2% de salariés), ce sont aussi les dirigeants d'entreprise qui affirment avoir le plus de mal à procéder à cette dissociation (11% de dirigeants contre 6,2% de salariés). Ce constat s'explique par la nature même de la direction d'une PME. Si les patrons conservent la maîtrise de leur agenda, de leur temps de travail et disposent de plus de latitude décisionnelle pour leur rapport au temps, leur offrant de fait un atout non négligeable, la surcharge de travail peut les amener à se laisser submerger par la gestion de leur entreprise, empiétant de fait sur leurs obligations familiales. Diriger une entreprise peut s'avérer être extrêmement satisfaisant pour un entrepreneur mais ce dernier sera soumis à de très fortes contraintes non vécus par les salariés. La pression concurrentielle, les soucis de trésorerie, la satisfaction de la clientèle, la bonne gestion des salariés représentent des

défis quotidiens pour un employeur pouvant mener au syndrome du « nez dans le guidon ».

- **La prévention : aspect problématique de la santé des dirigeants :** Dans le prolongement des points négatifs de la santé de nos employeurs, la prévention ne semble pas particulièrement intéresser nos entrepreneurs. En effet, Torrès (2017) affirme que si la prévention de la santé prend trop de temps aux entrepreneurs, ces derniers n’y accorderont que peu de temps et d’intérêts. Deux raisons expliquent ce fait. Premièrement, les entrepreneurs vont moins chez le médecin que les salariés faute de temps dans leur agenda surchargé. Deuxièmement, toujours faute de temps, les patrons d’entreprise font moins d’activité physique.

ii. La balance entrepreneuriale

Les résultats de l’étude épidémiologique réalisée semble tendre à la conclusion auquel est parvenu Torrès en 2012 : « Entreprendre est bon pour la Santé ». Cependant, malgré cette bonne nouvelle pour les entrepreneurs, la prudence reste de mise pour plusieurs raisons. Premièrement, Torrès indique que les entrepreneurs seraient enclins, dans un but de désirabilité sociale, de surévaluées leurs réponses. Apparaître en bonne santé semble être capital. Des justifications telles que conserver la confiance des salariés, des parties prenantes ont pu être évoquées lors de l’enquête réalisée. Deuxièmement, Torrès précise que les travailleurs non-salariés, en exerçant une activité qu’ils auront choisie, ont davantage tendance à éprouver de la satisfaction au travail ; ce qui pourrait conduire à biaiser leurs perceptions des difficultés rencontrées.

De plus, Torrès cite d’autres travaux qui semblent montrer des résultats contraires. Ainsi, Dolinsky et Caputo (2003), montrent-ils que les femmes salariées affichent une meilleure santé que les femmes travailleurs indépendants. De même Gunnarsson et al. en 2007 montrent

que les entrepreneurs hommes éprouvent plus fréquemment des problèmes de santé chez les entrepreneurs masculins que les employés du secteur privé. De même, une

De ces résultats contradictoires, apparaît alors le constat selon lequel la santé des chefs d'entreprises est continuellement tiraillée entre des facteurs négatifs pour l'état de santé (la médecine parle de facteurs pathogènes), et des facteurs bénéfiques pour la santé (la psychologie parle de facteurs salutogènes). Les conditions de travail dans lesquelles évoluent les entrepreneurs sont plus extrêmes que celles des salariés (Stephan, 2018). De ce constat, émerge alors la balance entrepreneuriale.

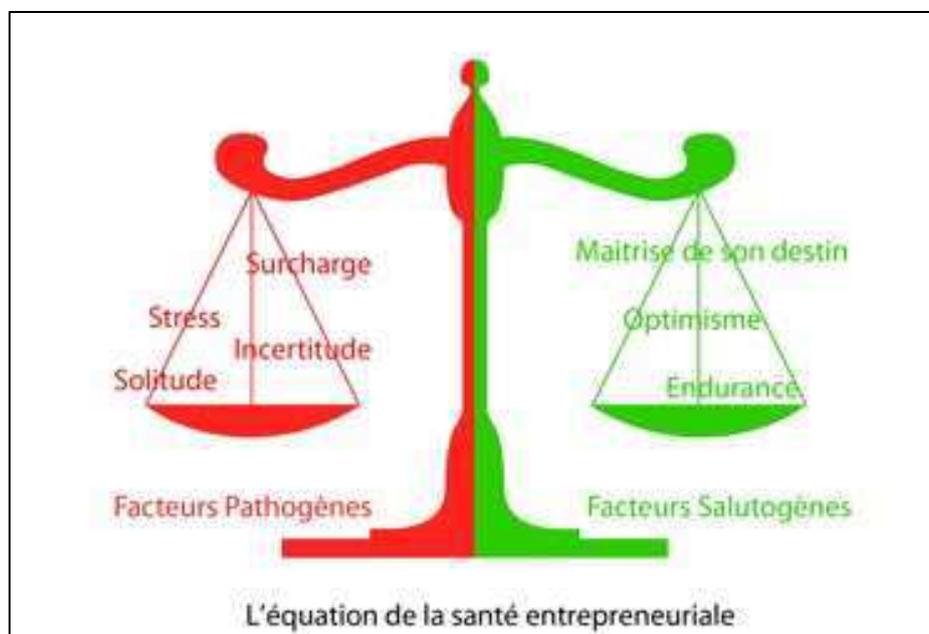


Figure n° 11 : Balance entrepreneuriale (Torrès, 2012)

Représentée comme la balance de la justice, cette balance entrepreneuriale tend à témoigner d'une nouvelle ambivalence présente chez nos entrepreneurs. Sur la partie gauche de la balance, représentée en rouge, apparaissent les facteurs pathogènes : surcharge de travail, le stress, l'incertitude et la solitude au travail. Impactant déjà négativement à long terme la santé des salariés, ces mêmes facteurs pathogènes font partie intégrante de la vie d'un entrepreneur. Aux semaines de 60 heures de travail qui se répartissent sur des journées de 12 heures de travail empiétant, de fait, la vie privée de l'entrepreneur, s'ajoute également l'incertitude du carnet de commande d'un mois sur l'autre, etc. l'entrepreneur est soumis à un très grand stress

permanent et à une surcharge de travail. L'entrepreneur vit ainsi avec une certaine tension au quotidien. Certains entrepreneurs peuvent même éprouver un sentiment d'isolement, de solitude largement vécu entre autres pour les entrepreneurs n'ayant pas de salariés ou pendant les périodes de crises. Cet isolement contribue à fragiliser le chef d'entreprise et rendre la prise de certaines décisions difficiles comme le licenciement pénible menant à la souffrance du patron et le laissant en proie aux doutes (Torrès, 2009).

Sur la partie droite de la balance, représentée en vert, apparaissent les facteurs salutogènes : maîtrise de son destin, optimisme et endurance. Torrès (2012) montre ainsi que ces caractéristiques sont inhérentes à la définition même de l'entrepreneuriat et que de nombreuses recherches ont été réalisées sur le sujet. Il conclut que « être maître de ses décisions et de son agenda peut compenser certains effets négatifs du travail ».

De fait, la balance entrepreneuriale présentée ici montre que les facteurs pathogènes révélés par les travaux de la médecine du travail et les facteurs salutogènes révélés par de nombreux travaux dans le domaine de la psychologie de la santé sont essentiels pour comprendre l'entrepreneur dans son ensemble. Selon le côté où la balance penchera, l'entrepreneur éprouvera de la salutogénèse entrepreneuriale ou son contraire de l'entrepreneuriat pathogène. Cette dominance de la salutogénèse ou de la pathogénèse influencera alors la santé de l'entrepreneur.

Dans un plus récent article, Torrès et Thurik (2018) ont approfondi ces deux volets pathogènes et salutogènes eu égard à la santé des entrepreneurs en proposant un état de l'art des recherches menées dans ce domaine. A la théorie du travailleur sain, développée par la littérature (McMichael, 1976), qui tend à expliquer que la faible mortalité des travailleurs par opposition à la mortalité de la population générale est expliquée par l'état de bonne santé au préalable du travailleur, Torrès et Thurik (2018) expliquent que ce processus ne peut pas être appliqué de façon similaire aux dirigeants de PME. En effet, les entrepreneurs ne sont pas moins malades que la majorité de la population. La particularité de cette population est que, pour le bien de la survie de leur entreprise, les entrepreneurs prennent moins de congés maladie que les salariés (Pfeifer, 2013 ; Merchant et al, 2014) et souvent, ils travaillent malgré la maladie (Monneuse, 2013). A titre de confirmation de ces propos, les travailleurs indépendants handicapés sont la vivante contradiction de cette théorie du travailleur sain

puisqu'ils sont « malades » et entrepreneurs et réussissent aussi bien que les travailleurs indépendants « sains ».

iii. Les satisfacteurs professionnels de l'entrepreneur

A l'instar du sociologue Aaron Antonovsky qui dénonçait une orientation pathogène de la santé, les travaux menés par Thomas Lechat (2014) sur les événements professionnels satisfaisants du chef d'entreprise ont conduit à dénoncer une lacune de la recherche sur la compréhension des émotions vécues par le dirigeant dans l'exercice de son activité entrepreneuriale. En effet, peu d'études se sont intéressées aux faits marquants vécus par un entrepreneur et plus encore sur les émotions de ce chef d'entreprise entre la naissance de son entreprise et sa mort ou sa transmission. Pourtant, le dirigeant a un rôle central dans l'organisation surtout dans le contexte des petites et moyennes entreprises. En raison de la taille même de l'entreprise, le dirigeant peut être amené à occuper simultanément plusieurs fonctions essentielles comme être tout à la fois le Directeur des Ressources Humaines, le responsable Marketing, le comptable... Celui-ci est donc directement impacté par ce qui touche à son entreprise.

En s'appuyant sur la théorie des événements affectifs (Weiss et Cropanzano, 1996), les travaux réalisés par Torrès et Lechat (2014) et Lechat et Torrès (2016) offrent une nouvelle perspective d'étude : celle d'étudier les événements professionnels pouvant générer de la satisfaction chez le dirigeant. Torrès et Lechat se sont alors employés à construire un outil capable d'y parvenir : le satisfactomètre.



Tableau n°9 : Le satisfactomètre entrepreneuriale (Torrès et Lechat, 2014)

Pour parvenir à sa création, une enquête quantitative longitudinale réalisée auprès de 357 dirigeants de PME a permis de constituer une base de données de 2 299 verbatims d'événements professionnels marquants. A l'issu du codage des verbatims, 28 catégories d'événements positifs ont été identifiés. Les auteurs les appellent les « satisfacteurs ». Tous les domaines de l'activité entrepreneuriale sont couverts par ces 28 satisfacteurs de sorte qu'on y retrouve aussi bien la satisfaction de la clientèle, la prise de vacances du dirigeant, le lancement d'un nouveau projet que l'arrivée d'un nouvel associé.

Une grande partie des « satisfacteurs » les plus intensément vécus concerne l'aspect relationnel de la vie d'un dirigeant. On y retrouve le bon climat social, la satisfaction de la clientèle, la bonne implication du personnel, la bonne entente entre associés. On constate *a contrario* que les « satisfacteurs » d'ordre financier tels que le bon résultat annuel, la rentrée de liquidités, la hausse de l'activité commerciale bien qu'ayant une très forte fréquence annuelle, présente une faible intensité ressentie. De fait, les aspects immatériels de la carrière entrepreneuriale semblent être ceux qui sont les plus appréciés. L'argent, bien que vital à la survie d'une entreprise, n'est pas la plus forte source de satisfaction des dirigeants de PME.

Ce satisfactomètre permet de mesurer la satisfaction émotionnelle de l'entrepreneur sur une période spécifique. Il peut servir de repère aux chefs d'entreprise et agir en tant qu'outil de prévention. En effet, pouvoir déterminer le nombre de « satisfacteurs » vécus et leur intensité permet de fournir une base aux chefs d'entreprise pour repérer les temps forts de leur activité. Il est important d'inciter les chefs d'entreprise à focaliser leur attention sur les événements professionnels positifs et ressentir de la satisfaction dans son activité professionnelle.

Afin d'illustrer la répartition des « satisfacteurs », une cartographie des « satisfacteurs » des dirigeants d'entreprise représentant leur répartition selon leur fréquence annuelle et leur intensité ressentie a été créé par Torrès et Lechat (2014).

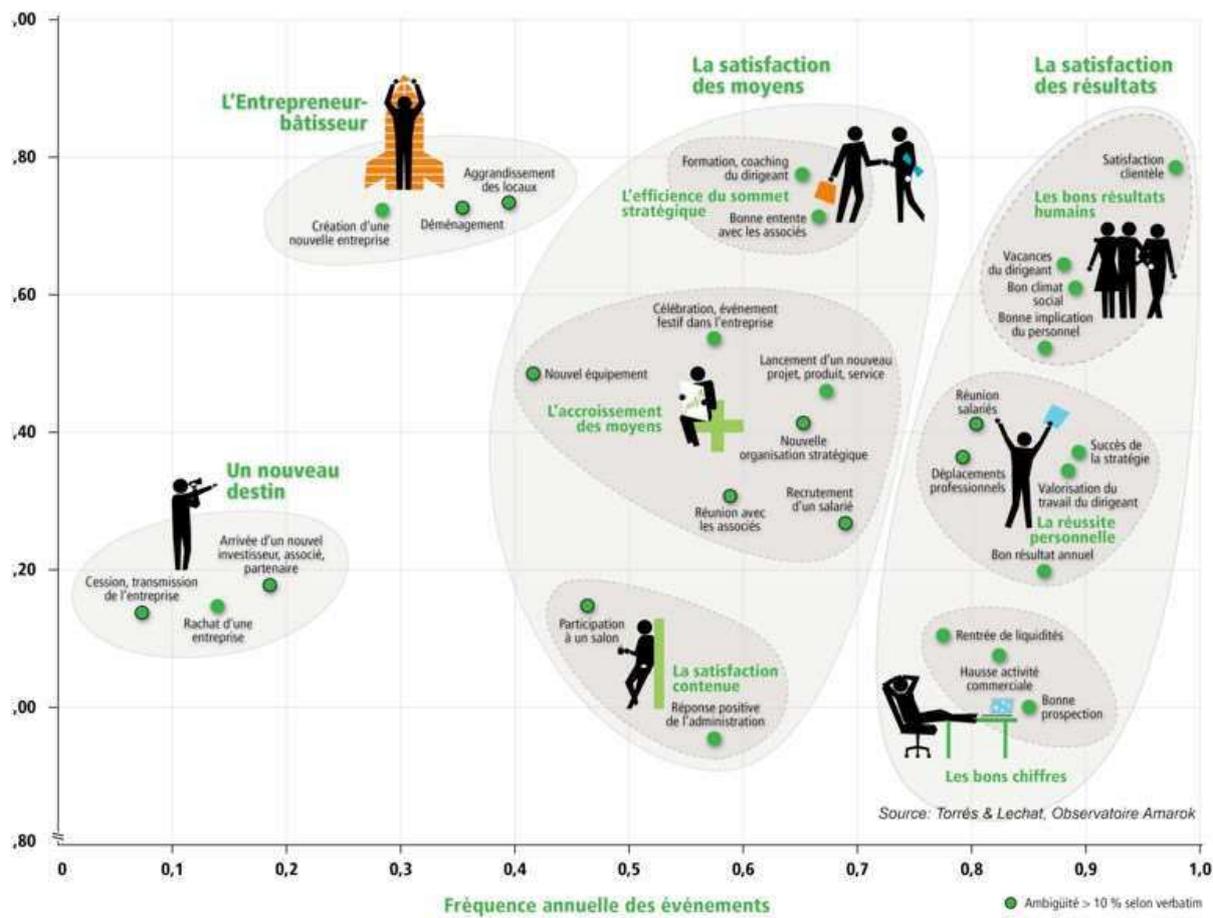


Figure n°12 : Cartographie des satisfacteurs (Lechat et Torrès, 2014)

Synthèse de la première partie

La première partie de ce manuscrit avait vocation à présenter le cadre théorique de référence de ce travail de recherche doctoral. Cette recherche a été réalisée dans une perspective pluridisciplinaire combinant des théories du domaine de la santé et de l'entrepreneuriat.

Ainsi, dans un premier chapitre, pour introduire la question des entrepreneurs en situation de handicap, il est apparu opportun de définir dans un premier temps la notion de handicap même. Les visions erronées du handicap aujourd'hui sont largement partagées par la population faute d'en avoir une connaissance précise. Ainsi le handicap revêt plusieurs formes dont la majorité (80%) demeure invisible, il est évolutif et dépend de l'environnement dans lequel la personne évolue (Section 1). Cette compréhension du handicap s'est également traduit par la nécessité de comprendre les lois, les dispositifs et les aides existantes en faveur des personnes handicapées (Section 2). Ainsi, cette étude a permis de mieux cerner la vision réductrice de la personne handicapée. Davantage perçue comme un salarié potentiel malgré des stéréotypes et des préjugés constant, une personne handicapée en désir de transition entrepreneuriale se retrouve devant un nombre restreint d'aides efficaces et d'institutions spécialisées dans la création d'entreprise en situation de handicap.

Dans un second chapitre, les recherches se sont focalisées sur la question de la transition entrepreneuriale. Après avoir défini les motivations entrepreneuriales « push » et « pull » et les concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneur d'opportunité (section 1), une focalisation sur les entrepreneurs handicapés a été réalisée (section 2). Ainsi, il ressort de notre revue de la littérature que les travailleurs indépendants handicapés ne peuvent pas être catégorisés selon les catégories traditionnelles des entrepreneurs puisque leurs motivations entrepreneuriales relèvent à la fois des motivations positives que négatives, motivations qu'ils vont pouvoir mobiliser de manière simultanée selon le contexte de naissance du désir entrepreneurial. Cependant, opérer une transition entrepreneuriale lorsque la personne est en situation de handicap nécessite au préalable un certain nombre de précaution pour parvenir à un état de bien-être postérieur à ladite transition.

Dans un troisième chapitre, la revue de la littérature s'est centrée sur l'étude de la salutogénèse (Antonovsky, 1979) entrepreneuriale (Torrès, 2012). Ainsi, le concept de

sentiment de cohérence a été étudié à de très nombreuses reprises depuis sa création en 1979 par le sociologue israélo-américain Aaron Antonovsky. Il apparaît que sur les trois dimensions du concept, l'intelligibilité (comprehensibility), la capacité à gérer (manageability) et la capacité à donner du sens (meaningfulness), c'est ce dernier composant qui va influencer l'orientation globale du sentiment de cohérence d'une personne. Appliquer au domaine du handicap, posséder un fort taux de sentiment de cohérence agit comme un agent médiateur entre les limitations physiques et mentales du handicap et les limitations sociales.

Appliquer au domaine de l'entrepreneuriat, la théorie de la salutogénèse à donner naissance au concept de salutogénèse entrepreneuriale (Torrès, 2012) qui étudie la santé des entrepreneurs. Ainsi, il ressort que les entrepreneurs, bien que soumis à des émotions variées et extrêmes, sont en meilleure santé que les salariés et ils éprouvent davantage de satisfaction au travail que les salariés.

Cette recherche doctorale a ainsi vocation à étudier deux objets distincts : les entrepreneurs en situation de handicap et la transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Derrière ces deux objets de recherche, c'est la place du handicap depuis les motivations à la transition entrepreneuriale à la vie de l'entrepreneur même qui a fait l'objet d'un questionnaire. Ainsi, la question de recherche suivante a été formulée :

Dans quelle mesure l'acte d'entreprendre impacte-t-il la santé d'une personne handicapée ?

Afin de répondre à cette problématique, plusieurs sous questions de recherches ont été formulées : les salariés en situation de handicap choisissent-ils l'entrepreneuriat par nécessité, par opportunité, ou les deux ? Les entrepreneurs en situation de handicap ont-ils une santé perçue meilleure que lorsqu'ils étaient salariés ? Quel impact leur handicap a-t-il sur leur motivation entrepreneuriale ? Sur leur vie professionnelle ?

Pour répondre à cette question centrale, la deuxième partie de cette thèse exposera le cadre méthodologique adoptée (chapitre 4) et les résultats auxquels nous sommes parvenus (chapitre 5 et 6).

PARTIE 2

Chapitre 4 : Méthodologie de la recherche

Section 1. Les choix méthodologiques et le design de la recherche

1. Le positionnement épistémologique
2. Le choix de la méthodologie qualitative



Section 2. La mise en oeuvre de la stratégie de recherche

1. Constitution de l'échantillon de recherche
2. Présentation des entretiens de thèse
3. Du choix d'une analyse mixte des données qualitatives

La méthodologie du chercheur représentant un facteur décisif de la validité de sa recherche, ce chapitre sera dédié à la justification de la posture épistémologique adoptée et des choix méthodologiques opérés. Ainsi, dans une première section, nous étudierons la posture épistémologique adoptée dans le cadre d'une méthodologie qualitative (section 1) avant d'explicitier en détail la conduite de l'étude empirique en détaillant l'échantillon constitué et les choix d'analyse des données opérées (section 2.).

Section 1. Les choix méthodologiques et le design de la recherche

Il existe plusieurs paradigmes en sciences de gestion et chacun d'eux fait référence à une « constellation de croyances, valeurs, techniques, etc. partagées par une communauté donnée » (Avenier et Gavard-Perret, p.13). Il convient alors de rappeler les trois courants épistémologiques dominants dans les sciences de gestion et de justifier le choix du chercheur (I.), avant de déterminer le choix de la méthodologie qualitative (II.).

I. Le positionnement épistémologique

Selon Piaget (in Avenier et Gavard-Perret, 2012), le positionnement épistémologique est devenu indissociable de la pratique de la recherche scientifique dans le domaine des mathématiques, de la physique, de la biologie et de diverses sciences sociales établies. En sciences de gestion, c'est dans les années 1980 que l'épistémologie prend de l'ampleur. Toujours selon Piaget, l'épistémologie représente l'étude de la constitution des connaissances valables. Trois questions principales fondent la réflexion épistémologique : qu'est-ce que la connaissance ? Comment est-elle élaborée ? Comment justifier le caractère valable d'une connaissance ?

L'objectif d'un chercheur est d'élaborer des connaissances. Il devra justifier de la validité des connaissances produites. Cependant, comme le souligne Avenier et Gavard-Perret (2012) « un chercheur ne construit pas sa propre conception de la connaissance isolément ni ex nihilo ». Il sera influencé par les courants de pensée dominants dans son domaine de recherche. En effet,

pour être valables, les connaissances produites doivent faire référence à « des visions du monde partagées par une communauté scientifique » (Avenier et Gavard-Perret, 2012). Ainsi, la position du chercheur est alors primordiale pour justifier sa démarche méthodologique.

1. Le paradigme positiviste

Le paradigme positiviste se fonde sur trois hypothèses. La première, qualifiée d'ontologique, suppose que la réalité existe indépendamment de l'intérêt que le chercheur porte à sa recherche. La neutralité du chercheur est ici fondamentale. La deuxième hypothèse implique que l'observation des faits va générer des lois inaltérables entre les faits observés et mesurés scientifiquement. La troisième hypothèse présume que le chercheur devra se placer en dehors du sujet étudié. En effet, la posture positiviste suppose alors que le chercheur et l'objet étudié sont deux entités distinctes. Le détachement et la distance par rapport au sujet étudié est primordiale pour le chercheur. Ces principes d'indépendance face au sujet étudié et de distanciation sont primordiaux au regard de l'influence que le sujet peut exercer sur le chercheur. Le chercheur se doit d'exclure tout ce qui sera susceptible de l'influencer dans sa quête du réel tout comme il devra s'abstenir d'influencer la réalité observée.

2. Le paradigme constructiviste

Le chercheur considèrera que la réalité est à construire et non à interpréter. Si la réalité existe bien, elle n'a pas d'essence propre. L'objectif est alors de comprendre comment la réalité fonctionne. Il existe une forte dépendance du chercheur envers son objet d'étude et celui-ci fondera des hypothèses pour comprendre cette réalité. La connaissance est engendrée par construction. Les connaissances seront valables si les critères d'enseignement et d'adéquation sont respectés. La démarche de compréhension est liée au projet et à sa finalité.

3. Le paradigme interprétativiste

« La connaissance n'est possible que par la collaboration étroite entre chercheurs et acteurs sociaux qui, par un effort conjoint pour comprendre les réalités étudiées, peuvent construire des perspectives de compréhension plus complexes que celles construites exclusivement à

partir du point de vue du chercheur et des théories existantes » (Anadón et Guillemette, 2005). A travers cette description, il faut comprendre que le paradigme interprétativiste a pour but de comprendre plutôt que d'expliquer. Ainsi, les connaissances sont basées sur l'expérience vécue de la personne interrogée. Il s'agit d'une démarche subjective dépendant de la situation étudiée et du sujet qui l'expérimente.

Pour mener à bien ses recherches, le chercheur devra témoigner d'empathie dans son projet pour saisir ce qui est important pour les acteurs. La problématique sera d'adopter la distance appropriée avec les personnes interviewées afin de conserver une certaine objectivité nécessaire dans la recherche. Les sujets de la recherche donnant un sens à leurs pratiques, la réalité observée et interprétée est alors indissociable du chercheur. La construction des connaissances vise à comprendre la réalité observée. La connaissance produite est subjective et dépend du contexte de l'étude.

L'interprétativisme est assimilé sur le plan méthodologique en une logique abductive ou inductive. Le but de l'abduction est de construire des hypothèses alors que l'induction aura pour but de créer des règles générales (David, 1999). De fait, la logique inductive selon Blais et Martineau (2005), est un type de raisonnement qui a pour but d'opérer une généralisation de la connaissance, autrement dit, le chercheur, à partir de sujets précis, va chercher à retirer un sens général de la réalité observée ou rapportée. Il ne s'agira pas de vérifier un cadre théorique préétabli, mais bien de produire des lois universelles (Mbengue et Vandageon-Duremez, 1999). La théorie issue de la logique inductive n'est que postulée et elle se prête particulièrement bien à l'analyse des données qualitatives portant sur des objets de recherche exploratoire pour lesquels peu de travaux ont déjà été réalisés (Blais et Martineau, 2005).

II. Le choix de la méthodologie qualitative

L'objet de la recherche et les problématiques attenantes justifient, selon nous, le recours à une méthodologie qualitative exploratoire. En effet, une telle méthode paraît particulièrement adaptée. Premièrement, en étudiant la transition entrepreneuriale des personnes handicapées et l'impact que cela peut avoir sur leur santé et leur bien-être, notre volonté est de comprendre qui sont les entrepreneurs en situation de handicap. Nous voulons cerner pourquoi des

personnes handicapées optent pour l'entrepreneuriat lorsqu'ils sont déjà salariés. Nous cherchons également à savoir si l'entrepreneuriat en situation de handicap peut conférer à l'entrepreneur une bonne qualité de vie et une vie professionnelle salutogène et, à travers toutes ces interrogations, la plus importante de toute est d'évaluer la place du handicap dans les choix de carrière d'une personne handicapée. Notre démarche étant de comprendre une réalité existante par le biais de l'interrogation d'entrepreneurs en situation de handicap, la méthodologie qualitative est apparue résolument adéquate à l'objet de recherche.

Deuxièmement, l'entrepreneuriabilité des entrepreneurs en situation de handicap est un sujet novateur. Si de nombreuses études ont été menées sur le sujet des personnes handicapées en tant qu'être humain ou en tant que salarié, sur le sujet des motivations à l'acte entrepreneurial en fonction d'un type de handicap précis ou du choix de l'entrepreneuriat par les agences de réinsertion professionnelle, aucune ou peu d'études ne semblent avoir cherché à comprendre la place du handicap dans la vie de l'entrepreneur. Comprendre si et en quoi le handicap peut conditionner une carrière professionnelle est alors un sujet de recherche exploratoire visant à comprendre un phénomène peu étudié.

Bien qu'étant dans l'incapacité de fournir de statistiques précises sur le nombre d'entrepreneurs en situation de handicap pour des raisons de confidentialité, il n'en demeure pas moins une réalité. Etudier cette population, la comprendre, à travers une analyse quantitative dans le processus d'une recherche doctorale ne nous est pas paru une solution optimale. Nous aurions manqué de temps pour constituer une base de données suffisante.

Section 2. La mise en œuvre de la stratégie de recherche

Après l'étude de la constitution de l'échantillon de la recherche (I.), nous présenterons les vingt entrepreneurs interrogés (II.) avant d'explicitier la méthode d'analyse des données retenues (III.).

I. Constitution de l'échantillon de recherche

Identifier les interlocuteurs idéaux correspondant à l'objectif de la recherche et qui pourront apporter une réponse a été une étape capitale (1.). Nous expliquerons ensuite comme se sont déroulés les entretiens (2.).

1. Choix des interlocuteurs

L'identification des entrepreneurs en situation de handicap a représenté un défi en soi. Cela a demandé d'identifier le profil « idéal » mais aussi d'arriver à trouver réellement les entrepreneurs correspondant au profil.

i. Identifier le profil de dirigeant pertinent

Pour pouvoir répondre à notre problématique, il a fallu déterminer quel type d'entrepreneur nous allions interroger dans cette recherche doctorale. Ce choix a fait l'objet d'une concertation entre le directeur de thèse, le doctorant et l'entreprise EY, ex-Ernst & Young. En effet, EY étant le financeur de cette thèse, via le processus de la bourse CIFRE, leur avis compte aussi sur le déroulement de la thèse et l'orientation souhaitée dans la recherche.

À la suite d'une réunion de thèse, l'entreprise EY a émis le souhait d'intégrer dans le profil de répondant la caractéristique du salariat. En effet, si EY est très impliqué dans l'entrepreneuriat en décernant, notamment, le prix de l'entrepreneur de l'année, EY est également très engagé dans le monde du handicap. Depuis plusieurs années, EY structure ses efforts autour de la prise en compte du handicap, s'étant doté d'une mission handicap et d'un poste de chargé de mission dédié. Aujourd'hui, cette politique handicap n'est plus seulement considérée comme le produit d'une obligation légale et d'une responsabilité sociale ; elle constitue une véritable opportunité pour les collaborateurs d'EY, l'entreprise elle-même, ses partenaires et ses clients.

La question qui s'est posée alors a été de déterminer de quelle manière nous allions intégrer le salariat handicapé dans notre recherche. Notre premier mouvement a été de vouloir interroger deux cohortes distinctes : une cohorte d'entrepreneur handicapé et une autre cohorte de salariés handicapés. Pour pouvoir comparer les résultats, il aurait fallu pour cela, pouvoir constituer une base de données suffisante avec des salariés en haut de l'échelle hiérarchique. Cependant, de nombreux obstacles sont apparus. Le plus évident a été la confidentialité d'une telle démarche. Il aurait fallu assurer aux répondants que leur nom ne serait pas dévoilé, que personne ne sache qu'ils soient handicapés si l'information est demeurée confidentielle au sein de l'entreprise. Cela se serait révélé très difficile au sein de l'entreprise. À ceci, s'ajoute la problématique que les cadres hauts gradés dans une entreprise sont ceux qui demandent le moins à être reconnu en situation de handicap par crainte que les discriminations et les préjugés soient un frein à leur évolution hiérarchique.

Nous avons de fait, écarté cette possibilité et nous avons choisi d'intégrer le salariat handicapé dans le passé professionnel des répondants. Notre profil définitif est donc un salarié handicapé qui a quitté le salariat pour opter pour l'entrepreneuriat en réorientation professionnelle. De cette manière, l'exigence du salariat d'EY et la caractéristique « entrepreneur handicapé » ont été respectés.

Mais cette exigence, loin d'être un frein, nous a donné l'opportunité d'aborder un autre aspect de l'entrepreneuriat en situation de handicap. En effet, elle a permis de mieux comprendre la motivation entrepreneuriale d'une personne handicapée et la place du handicap dans cette transition entrepreneuriale. Quel facteur pousse un salarié en situation de handicap dans une situation professionnelle, *a priori*, stable, à se réorienter vers l'entrepreneuriat ? Cependant, aussi bénéfique qu'ait été cette exigence, réussir à constituer une base données a été problématique.

ii. Une difficile identification des cibles

La plus grande difficulté rencontrée pour mener cette recherche a été l'identification des entrepreneurs en situation de handicap dans un premier temps, et de restreindre cette liste uniquement à ceux qui ont été salariés par le passé, dans un second temps.

En ayant établi un profil aussi spécifique, nous écartions ainsi, de manière immédiate, tous les étudiants en situation de handicap qui ont créé leur entreprise au sortir de leurs études. Ce choix méthodologique a conduit à devoir identifier le réseau le plus pertinent. Nous y sommes parvenus grâce à l'Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH). Ayant rencontré son Président, Didier Roche, il a accepté de faciliter l'accès à son réseau d'adhérent.

Par souci de non divulgation d'informations confidentielles, nous avons confié le soin à la secrétaire de l'UPTIH de transmettre notre demande d'entretien préalablement rédigée à l'ensemble des adhérents. De fait, seuls ceux intéressés par notre recherche ont répondu. Nous avons ensuite sélectionné les entrepreneurs correspondants à notre profil spécifique.

Notre recherche doctorale s'attache à comprendre cette population d'entrepreneurs handicapés et de déterminer s'il est salutogène pour eux d'entreprendre. De ce fait, pour pouvoir élaborer une cartographie la plus complète possible, il est apparu judicieux de ne pas se restreindre dans le choix des entrepreneurs en ce qui concerne le type de handicap. Cette recherche étant novatrice dans le domaine, avoir un large éventail de types de handicap a permis de déterminer si les points de vue divergent en fonction du type de handicap. Suivant la même logique scientifique, dans le but d'explorer le terrain dans sa globalité, la date de la survenance du handicap et l'ancienneté entrepreneuriale n'ont pas été des facteurs retenus afin de ne pas restreindre davantage un échantillon déjà complexe à élaborer. De fait, la sélection des entrepreneurs s'est basée sur la condition d'être en situation reconnue de handicap et d'avoir opérée une transition entrepreneuriale.

iii. Profils des entrepreneurs interrogés

Le tableau ci-dessous précise les profils des personnes interrogées par rapport aux lieux et modes d'entretiens réalisés, leur sexe, la durée des entretiens et leur type de handicap.

Durée de l'entretien	Sexe	Type d'entretien	Type de handicap
37 minutes	M	Dans son entreprise	Surdité
1h07	F	Dans un lieu public du style café.	Maladie dégénérative évolutive
1h06	M	Dans son entreprise	Malvoyant
44 minutes	M	Dans un lieu public de type centre commercial	Handicap mental
1h06	M	Dans son entreprise	Handicap psychique
55 minutes	F	À son domicile	Handicap Moteur
48 minutes	M	Dans son entreprise	Aveugle
55 minutes	F	Dans son entreprise	Aveugle
1h46	M	À son domicile	Maladie
1h12	F	Par Skype	Handicap moteur
1h07	M	À son domicile	Aveugle
1h22	M	Dans son entreprise	Handicap Moteur
1h12	M	Dans son entreprise	Malentendant profond
48 minutes	F	À son domicile	Maladie suite à un accident cérébral
50 minutes	M	Dans un lieu public de type restaurant	Handicap Moteur
51 minutes	M	Par téléphone	Maladie, déficience visuelle
1h14	F	Par téléphone	Maladie invalidante
1h20	M	Par téléphone	Maladie invalidante
52 minutes	M	Par Skype	Malentendant
49 minutes	F	Par téléphone	Malentendant

Tableau n°10 : Les profils d'entrepreneurs interrogés

Ainsi, il ressort qu'outre le handicap cognitif, tous les types de handicap ont été représentés au sein de cette recherche doctorale.

Type de handicap	Nombre de répondants
Moteur	3
Sensoriel	10
Mental	1
Psychique	1
Cognitif	0
Maladie invalidante	5

Tableau n°11 : Répartition des handicaps dans l'échantillon

Ce sont ainsi vingt entretiens semi-directifs qui ont été menés. Le volume relativement modeste permet toutefois au regard de la variété des répondants (type de handicap et ancienneté entrepreneuriale) de répondre aux objectifs de la recherche. Dans une recherche qualitative / interprétative, il n'est pas imposée un nombre minimal ou maximal d'entretiens. L'exigence étant de parvenir à la saturation théorique des données (Glaser et Strauss, 1967), nous avons achevé la conduite des entretiens quand plus aucune donnée nouvelle et pertinente n'émergeait du terrain. Leur durée a oscillé entre 37 minutes et une heure 46 minutes, pour un total d'un peu plus de 20 heures d'entretiens.

2. Choix de l'entretien semi-directif

La principale méthode utilisée pour recueillir des données a été l'entretien semi-directif. L'objectif de cette recherche étant de déterminer si l'acte d'entreprendre peut être bénéfique pour un entrepreneur handicapé, recueillir directement l'avis de ces entrepreneurs est apparu une solution adéquate. De cette manière, nous avons accès à des données de premier ordre. De plus, en tant que méthode souple de recueil de données à l'opposé des questionnaires ou

des entretiens standardisé, l'entretien semi-directif a permis aux répondants, tout en conservant une ligne directrice préétablie, de pouvoir s'exprimer librement et d'aborder des thèmes non prévus initialement. Cette liberté de parole a su instaurer un climat de confiance propice aux confessions.

i. Déroulement des entretiens

Travaillant au sein d'un observatoire de la santé des dirigeants, nous avons conscience que l'emploi du temps d'un entrepreneur est très chargé. De fait, il a été laissé aux entrepreneurs handicapés le soin de déterminer de quelle manière ils souhaitaient voir se dérouler l'entretien. C'est ainsi, que le choix leur a été laissé entre un entretien en face à face, par téléphone ou par Skype. Ce large choix s'est justifié par les lieux de résidence de chaque entrepreneur interrogé. Situer sur tout le territoire français, certains entrepreneurs ont préféré opter pour un entretien par téléphone ou par Skype pour éviter le déplacement.

Ce choix s'est également révélé nécessaire par l'envie de certains entrepreneurs de conserver une distance entre le chercheur et eux, cette distance leur permettant de se sentir bien plus à l'aise pour répondre aux questions posées. Contrairement aux pensées initiales du chercheur, les lieux publics où se sont déroulés les entretiens, bien que présentant des difficultés pour la retranscription, n'ont pas été une source de stress et de frein au partage de soi de la part des entrepreneurs interrogés. Bien au contraire, les entrepreneurs interrogés en lieux publics, tout comme l'ensemble des entrepreneurs interrogés, ont témoigné d'une réelle satisfaction à parler de l'ensemble des thèmes abordés dans l'entretien. En outre, la préservation de l'anonymat a conféré une réelle envie de témoigner « sans tabou » de ce sujet personnel.

ii. Elaboration du guide d'entretien

En lieu et place d'un guide d'entretien directif, nous avons opté pour la création d'un guide souple, adaptatif. De fait, si les thèmes abordés sont identiques pour chaque entrepreneur, les questions abordées diffèrent d'un entretien à un autre et le chercheur s'est adapté en conséquence. Cette technique d'interview a pu permettre de créer une forme de « lien » avec l'interviewé et d'une part de faire émerger des thèmes nouveaux intégrés par la suite dans les

entretiens suivants, et d'autre part de faire ressortir les thèmes particulièrement importants pour la personne interrogée grâce à la liberté de parole qui leur a été accordée.

Le thème de notre recherche n'a pas été introduit au commencement de l'entretien. L'organisation de l'entretien a répondu à la nécessité de mettre en confiance la personne interviewée sur un sujet éminemment personnel. De fait, en début de chaque entretien, et préalablement au démarrage des enregistrements, le chercheur a rappelé les objectifs de la recherche, assuré l'interviewé de l'anonymisation des données recueillies et récolté leur consentement à l'enregistrement de l'entretien. Au commencement de l'enregistrement, cinq thèmes ont été abordés en trois temps.

Premièrement, nous avons souhaité interroger la personne sur sa situation professionnelle actuelle et revenir sur son parcours professionnel depuis ses éventuelles études jusqu'à nos jours. Cette phase a répondu à un double objectif. Ce récit de vie a d'abord permis d'utiliser ce parcours comme fil conducteur de l'entretien. Cette trame temporelle a permis au chercheur de noter les événements importants et l'apparition du handicap dans la vie de la personne.

Puis, toujours dans cette première phase, le chercheur est revenu de manière plus détaillée sur le passé salarial (fonctions occupées, taille de l'entreprise...) des interviewés. Ceci a répondu, du point de vue du chercheur, à la nécessité de déterminer le type de salariat vécu (salarial de nécessité ou salariat d'opportunité) et le type de profil de l'entrepreneur interviewé (fonctions managériales ou non). Du point de vue des interviewés, et sous l'angle de l'approche psychologique de l'être humain, entamer cette discussion par l'envie de les connaître eux en tant que personne travaillant activement pour la société et non par leur handicap a su instaurer un climat de confiance propice aux confidences.

Deuxièmement, l'entretien a alors évoqué les sujets de l'étude de la recherche en abordant plus concrètement les thèmes deux, trois et quatre du guide d'entretien : (1) les motifs de la transition entrepreneuriale et les difficultés rencontrées pendant cette phase, (2) le handicap en lui-même et son intégration en milieu professionnel et (3) la qualité de vie ressentie et leur état de santé aujourd'hui.

S'agissant de la transition entrepreneuriale, l'objectif était de comprendre pour quelles raisons l'entrepreneur en situation de handicap s'est orienté dans cette voie et, à travers ses motivations, déterminer la part de l'importance du handicap dans ces motivations. Autrement dit, l'objectif était de déterminer si la personne entreprenait uniquement parce qu'elle est en situation de handicap ou si d'autres motivations hors handicap ont également pu être mobilisées comme motif.

S'agissant du thème du handicap, l'objectif était de déterminer la place occupée par le handicap pendant le salariat et pendant l'entrepreneuriat et les mesures prises à chaque étape pour compenser ce handicap. Ainsi des questions sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), sur la compensation du handicap, sur la reconnaissance et l'acceptation du handicap par les pairs de la personne interrogée ont été posées. Pour des obligations légales de non intrusion dans la vie privée de la personne, si l'interviewé n'a pas abordé de lui-même en détail le type de handicap qui le concerne, le chercheur n'a posé aucune question sur le sujet.

S'agissant de la santé, l'objectif était de déterminer si l'entrepreneur se sentait en meilleure ou moins bonne santé ou si leur santé était équivalente à leur salariat à travers les effets ressentis comme positifs ou négatifs de l'entrepreneuriat sur leur santé et leur vie en général. De même, leur ressenti subjectif de leur qualité de vie a été abordé afin de déterminer si l'état de santé présuppose, pour cette population, à leur qualité de vie.

Enfin, troisièmement, l'entretien s'est clôturé par trois questions :

- « *Quel est votre sentiment global face au handicap aujourd'hui ?* »,
- « *Quel est votre sentiment global face à l'entrepreneuriat en situation de handicap ?* »
- « *Selon vous, l'entrepreneuriat en situation de handicap devrait être un choix au cas par cas, un choix pour tout le monde ou un choix à éviter ?* »

Ces questions ont répondu à l'objectif de déterminer la vision que les personnes handicapées portent tant sur le handicap que sur l'entrepreneuriat en situation de handicap. Comprendre comment les personnes handicapées perçoivent d'une part, la place du handicap dans la société et d'autre part l'entrepreneuriat en situation de handicap, permet de cerner la marge de progression qu'il reste à parcourir afin que la population handicapée soit totalement

intégrée dans la société. Cet aspect a également permis de mieux cerner certains comportements et arguments présentés dans les précédents thèmes abordés. De même cet intérêt porté à la vision des entrepreneurs handicapés a permis de déterminer avec certitude l'avis profondément positif que cette population porte à ce choix de carrière en dépit des obstacles qui ont pu se dresser sur leur chemin.

Nous sommes ainsi parvenus, grâce à ce guide d'entretien, à recueillir une richesse de matériaux qui offre une vision globale de l'objet de recherche. Dans la section suivante, nous présenterons, de façon résumée, le profil détaillé des vingt entrepreneurs.

II. Présentation des entretiens de thèse

Devant le nombre restreint de l'échantillon et le caractère nouveau et complexe de l'étude, il est apparu important de présenter de façon plus détaillée chaque entrepreneur interrogé. Ces présentations représentent une version résumée de chaque entretien réalisé et mettent en valeur les éléments déterminants pour la compréhension de la personnalité de l'entrepreneur. Ces présentations ont également pour objectif de mettre en place certains éléments que nous présenterons dans les résultats. Toutefois, il faut retenir que ces présentations ne sauraient représenter l'étendue complète des éléments obtenus dans les vingt entretiens réalisés.

Il est également à noter que pour un développement plus complet de la trajectoire professionnelle de ces dirigeants, le chercheur a pu compléter les informations récoltées dans les entretiens par les informations obtenues sur les sites internet de certains dirigeants. De fait, afin de conserver l'anonymat des dirigeants, lesdits sites internet ne figurent pas dans la bibliographie de ce travail doctoral.

1. Entrepreneur 1

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat et sa transition vers l'entrepreneuriat

Après des études en génie électrique à l'école ISIM de Montpellier (aujourd'hui dénommé Polytech), cet entrepreneur a obtenu un diplôme d'ingénieur en 1974 « électronique et automatisme ». Dès l'obtention de son diplôme, cet entrepreneur a été embauché par l'entreprise EVR (Electronique des Véhicules et Réseaux) dans le département de la gestion des feux de signalisation routière à Paris. Embauché en premier lieu comme ingénieur de développement au sein de cette PME, filiale d'une grande entreprise, il a rapidement accédé au poste d'ingénieur d'affaires. Au bout de deux ans, il avait une équipe sous ses ordres.

On peut ainsi constater que cette personne, lors de sa transition vers l'entrepreneuriat était déjà familiariser avec le concept d'encadrement et de management.

Pour comprendre sa transition vers l'entrepreneuriat, cet entrepreneur indique qu'il voulait être à son compte depuis de nombreuses années avant la création de son entreprise. Son envie remonte dès l'obtention de son diplôme. Le choix d'opter pour un début de carrière en tant que salarié a été à l'initiative de son père. Il avance deux raisons à cela. Premièrement, son père souhaitait que son fils puisse comparer le statut de salarié et de patron avant de se lancer dans l'entrepreneuriat et, deuxièmement, son père tenait à ce qu'il puisse faire ses preuves d'abord.

Il est à noter que son handicap à jouer un rôle certain dans son choix de changement de carrière. Parallèlement à son envie de ne plus rendre de compte à personne, son choix pour l'entrepreneuriat a été motivé également par l'incertitude de l'évolution de sa surdité. Ainsi, c'est son « handicap qui l'a guidé » vers l'entrepreneuriat. Il affirme que malgré une envie de créer son entreprise, « ce n'est pas une vocation au départ ». Cette ambiguïté entre l'envie de devenir indépendant et l'évolution de son handicap, l'entrepreneur l'exprime comme suit : « c'est le handicap qui a déclenché mais en même temps cela a donné naissance à « tiens, c'est intéressant ! » ». Depuis maintenant 35 ans à la tête de son entreprise, sa santé et son handicap ont progressivement céder la place à son plaisir d'être entrepreneur.

Dans sa transition à l'entrepreneuriat, cet entrepreneur indique n'avoir expérimenté aucune réelles difficultés majeures. Son expérience en tant qu'ingénieur d'affaires lui a permis d'acquérir les compétences nécessaires à l'acquisition de nouveaux clients.

1.2. L'entrepreneuriat

En tant qu'entrepreneur, cette personne dirige aujourd'hui une centaine de personnes réparties sur trois sites en France (Lavérune, Créteil et Vitry). Le secteur d'activité de son entreprise est l'identification de solutions dans le domaine de la gestion de l'accueil du public. Créée en 1982, cette entreprise est largement reconnue comme un des leaders de la gestion de l'accueil avec plus de 18 000 sites installés dans le monde.

Cet entrepreneur ne se contente pas uniquement de diriger sa propre entreprise. En effet, en 2014, il a créé une application destinée aux malvoyants, malentendants, sourds et malentendants en surdité sévère, téléchargeable sur téléphone. Offrant le choix entre l'audiodescription, le renforcement sonore et les sous-titres, cette application peut être utile en diverses occasions comme assister à un film au cinéma ou dans les établissements recevant du public. Du propre aveu de l'entrepreneur, la création de cette application a été motivée par l'envie d'aider ses concitoyens handicapés, comme lui. Après avoir constaté l'absence d'application mobile, cette personne s'est lancée dans cette aventure et a breveté le système. Pour cet entrepreneur, son application « *a été un prolongement de quelque chose qui avait déjà été initié dans l'accessibilité* ».

Cet entrepreneur indique également que cette application lui a également été fortement utile pour sa société. Le système de l'application a été mis en place dans ses salles de réunions.

Une particularité de cet entrepreneur est son engagement bénévole dans une association destinée aux personnes handicapées malentendantes.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint de surdité profonde. Muni d'une prothèse auditive depuis l'âge de 10 ans, son surdité de naissance est dégénérative et son audition a brutalement chuté à partir de ses 50 ans. La surdité évolutive contient des paliers de surdité. Une fois trop dégénérée, la

perte d'audition ne peut plus être compensée par une prothèse auditive. Il a alors expérimenté des difficultés pour exercer sa fonction de dirigeant.

Il explique qu'avant la chute brutale de son audition, il était à six mots sur dix de perception dans les conversations. Après la chute, il est tombé en dessous de trois mots sur dix. C'est un seuil en dessous duquel, communiquer par téléphone devient impossible tout comme la possibilité d'assister à des réunions. La compréhension des conversations est impossible. Afin de palier à ce problème qui a duré 2 à 3 ans, le dirigeant a lui-même instauré des solutions : son assistante retranscrivait en direct les conversations tenues en réunion sur un double écran d'ordinateur.

Au terme de ces trois années, l'entrepreneur a pris la décision de se faire implanter un implant cochléaire. Il affirme que cette décision a été difficile et lui a nécessité de la réflexion : *« une implantation, c'est quand même une intrusion dans le corps. On met des électrodes à l'intérieur de la cochlée (oreille interne), donc cela demandait réflexion. Et comme je n'avais qu'une oreille, l'autre était morte, donc cela demandait doublement réflexion. Et heu, donc j'ai pris quand même sur moi la décision. Je me suis dit « j'ai rien à perdre, j'ai peut-être à gagner ». Donc j'ai pris ce risque-là. Et puis, j'ai pesé mon âge, j'avais 55 ans à l'époque quand j'ai pris cette décision. Je me suis dit, bon ben il faut le faire »*. Satisfait de sa décision, il a retrouvé une bonne audition aujourd'hui sans être parfaite toute fois. Il entend désormais huit mots sur dix. Aujourd'hui, il a retrouvé la liberté de téléphoner, de participer aux réunions...

Aujourd'hui, au sein de son entreprise, afin que sa surdité ne soit plus une gêne au quotidien, il a installé une sono mobile. Pendant les réunions à plusieurs intervenants, des micros sans fils aident à une meilleure perception des communications. Cette solution qui peut paraître simple, lui est pourtant vitale dans son travail. *« J'ai mis cette solution-là, c'était un système d'accessibilité pour que je n'ai pas à passer mon temps à tendre l'oreille mais plus à être confortablement assis pour écouter et pouvoir participer aux débats. Vous dépensez de l'énergie à écouter mais vous ne pouvez pas répondre en même temps. Tandis que si vous avez le confort de l'accessibilité, vous avez cette part de participation qui est sauvegardée »*.

2.2. Sa relation au handicap

A l'époque de son salariat, sa situation de handicap était bien connue par ses employeurs. Le principe actuel de compensation n'étant alors pas encore instauré, c'est cet entrepreneur lui-même qui expliquait à ses employeurs et à ses collègues la manière adéquate de communiquer avec lui. Il obtenait une aide considérable de son entourage professionnel. Ainsi, cette personne handicapée n'éprouvait aucun problème à parler librement de son handicap et d'indiquer par ce biais ce dont il avait besoin : le choix d'une petite salle de réunion, un nombre restreint d'interlocuteur, choisir en priorité sa place lors d'un déjeuner d'affaires... Cette liberté de parole, cette assurance dont il faisait preuve face à son handicap lui a permis de créer un sentiment de bienveillance et de confiance de la part de ses pairs. Introduire une relation d'affaires par l'explication de son handicap et des conséquences organisationnelles permettait une discussion plus aisée par la suite.

Cette personne se sent à ce point libre de parler de son handicap qu'il est Vice-Président bénévole d'une association spécialisée dans le handicap auditif.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

A la question de savoir si la création de son entreprise a eu un impact sur sa santé, il affirme que le stress ressenti au début de sa carrière dû à sa recherche de repères dans un nouveau monde professionnel s'est estompé depuis.

Cet entrepreneur ne se souvient pas d'incidents de santé graves. Outre quelques pertes de sommeil suite à la perte d'un appel d'offre, aucun impact majeur de l'entrepreneuriat sur sa santé n'est à noter.

Concernant sa qualité de vie aujourd'hui, cet entrepreneur ne regrette nullement le choix qu'il a fait en devenant dirigeant de PME. Il considère ce choix comme la décision d'une vie, décision qui n'aurait peut-être jamais été prise sans la présence du handicap. Son plaisir et son bien être aujourd'hui est tel qu'il n'a jamais songé redevenir salarié.

2. Entrepreneur 2

Présenter cet entrepreneur s'est révélé plus complexe que le précédent. Son parcours professionnel est à l'image de celui de nombreux autres entrepreneurs en situation de handicap. Leurs parcours atypiques, non « linéaires » s'expliquent par l'imbrication de leur handicap et de leur volonté de conserver une activité professionnelle. Très souvent le premier conditionne la stabilité du second.

1. Le parcours professionnel

1.1. Son parcours avant la création de son entreprise actuelle

Après un DUT en Informatique, cette personne avait l'ambition de travailler rapidement pour étoffer la partie pratique de sa formation d'ingénieur qu'elle jugeait insuffisante. Désireuse d'acquérir de l'expérience professionnelle, son objectif était de travailler trois années avant de reprendre ses études pour l'obtention finale de son diplôme d'ingénieur. Cependant, le premier obstacle à ses ambitions a été la découverte de son handicap. De fait, le choix de recommencer à travailler a fait jour. Dès cet instant, cet entrepreneur a travaillé toute sa vie avec cette idée de « *travailler comme si je n'avais jamais eu de handicap* » tout en conservant en tête son avenir et cette idée de prévoir « *le 'après'* », consciente qu'avec sa maladie invalidante, elle ne pourra pas travailler toute sa vie, du moins ne pourra pas mener sa carrière à terme.

Sa première expérience en entrepreneuriat a été motivée par le décès de son frère, entrepreneur dans le bâtiment. Etant une entreprise familiale, elle a repris la direction de l'entreprise poussée par un sentiment de devoir, d'essayer de remonter l'entreprise. Malheureusement, deux ans plus tard, l'entreprise a fait faillite et elle s'est retrouvée au chômage. La solution à laquelle elle a optée pour sortir de cette impasse financière a été de se former à nouveau, une formation diplômante en deux ans.

De nouveau salariée, dans une société de service en informatique, cet entrepreneur a commencé à envisager son avenir au regard de ce que l'entreprise proposait en terme de mutuelle et de prévoyance. A nouveau, son handicap a influencé son avenir professionnel. Elle affirme avoir réfléchi en tant que « *future handicapée* », en tant que « *future invalide incapable de pouvoir travailler* ».

Cet entrepreneur a mené de front son salariat dans cette entreprise parallèlement à l'évolution de son handicap. En arrêt maladie pendant un an, et même alors qu'elle ignorait comment allait évoluer sa maladie, elle refuse d'arrêter de travailler. A la sécurité sociale qui lui parle d'invalidité et arrêt définitif de travail, elle répond « *ce n'est pas parce qu'en ce moment cela n'allait pas que j'avais l'intention de continuer à ne pas aller* ». Elle avoue elle-même ne pas avoir été prête psychologiquement à entendre parler d'invalidité.

Pour allier son état de santé et son maintien dans une activité professionnelle, elle a été contrainte de changer de poste pour un poste à responsabilité et charge de travail moins élevé. De responsable d'un business unit au niveau international, elle intègre alors le service des ressources humaines.

Son entreprise et la sécurité sociale, dans le but de préserver sa santé, ont opté pour une autre compensation de son handicap : elle travaille de son domicile dans le but de réduire la fatigue liée aux déplacements quotidiens sur son lieu de travail. C'est lors de cette mission temporaire que cet entrepreneur a réfléchi à ce qu'elle ferait par la suite. Toujours au sein de la même entreprise, elle décide alors d'axer son quotidien professionnel exclusivement autour du handicap. Des contraintes médicales affectant son activité professionnelle, le handicap est devenu son métier à part entière. En effet, après s'être formée au handicap (devoirs de l'entreprise, législation...), l'entrepreneur a constitué la mission handicap au sein de son entreprise. Responsable France Région de la Mission Handicap de son entreprise, elle a été à l'initiative de nombreux projets et innovations et avait une liberté totale d'action. Comme elle le dit elle-même « *au niveau décisionnel, surtout à la fin de ma carrière dans mon entreprise, j'avais franchement tout pouvoir* ». Ainsi, avant la création de son entreprise, on note chez cette personne un fort potentiel managérial.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Le handicap a été au cœur de sa réflexion entrepreneuriale. Cet entrepreneur énonce deux raisons distinctes comme éléments moteurs de la création de son entreprise bien que toutes deux sont en liens intimement liés au handicap.

Dans un premier temps, ce sont les contraintes médicales de cette personne qui ont joué un rôle majeure. En effet, après être passée de salarié à 70% à salarié à 40%, l'entreprise, frileuse de créer une jurisprudence, ne pouvait plus se permettre d'accorder de telles facilités à une

employée. Ainsi, après réflexion entre les parties, un accord de départ a été négocié. L'objectif de l'entreprise étant qu'elle soit réembauchée par l'entreprise en tant qu'indépendante, en tant que prestataire de service indépendant. Cependant, du propre aveu de notre entrepreneur, « *autant que faire se peut, [elle] serait restée dans le statut de salarié* ».

Dans un second temps, l'identité sociale a également été déterminante. Le choix de créer son entreprise a été déterminé par sa volonté de continuer à exister en tant qu'individu actif professionnellement.

Enfin, il est à noter que dans sa réflexion entrepreneuriale, l'entrepreneur reconnaît cependant que suite à son expérience dans son entreprise, aucune recherche d'un nouveau poste de salarié dans une autre entreprise n'a été réalisée avant d'envisager l'entrepreneuriat.

1.3. L'entrepreneuriat

Dirigeante sans employé d'une entreprise depuis 2014, cet entrepreneur a maintenu son orientation professionnelle au sein de la mission handicap de son entreprise et a fait du handicap le cœur de son métier d'entrepreneur. En effet, le secteur d'activité de son entreprise est le conseil auprès des entreprises et plus précisément, elle propose des conseils spécifiques pour le maintien des personnes en situation de handicap au travail que ce soit dans l'entreprise dans laquelle la personne nouvellement handicapée est embauchée ou ailleurs. Le plus important étant le maintien dans l'emploi.

1.3.1. La relation clientèle.

Il s'agit ici de sa plus grosse difficulté en tant qu'entrepreneur en situation de handicap. En effet, étant atteinte de maladie invalidante, sa charge de travail s'en trouve nécessairement réduite. Si son premier gros client, son ancienne entreprise, connaissait parfaitement les contraintes médicales de l'entrepreneur et adaptait ses demandes en fonction, il n'en va pas de même pour ses autres clients. Elle a ainsi dû faire face à deux types de difficultés précises.

Premièrement, assurant une charge de travail de 40% comme au temps de son salariat, les délais de réalisation des tâches et missions demandées étaient plus longues que celles proposées par d'autres concurrents, ce qui causait une incompréhension de la part de ses

clients. Deuxièmement, toujours dû à ses contraintes médicales, garantir le maintien de la communication avec sa clientèle a pu s'avérer problématique si ladite communication tombait dans une période où l'entrepreneur « *n'était pas en état* ». Désireuse de taire ce fait particulier de santé, l'option retenue par l'entrepreneur a été de « *créer les plus gros mensonges possibles pour arriver à leur faire comprendre que vous êtes franchement hyper occupé* ». L'entrepreneur a alors choisi de faire passer son statut d'entrepreneur avant son statut de personne handicapée aux yeux du grand public.

1.3.2. Le retour au salariat

Cet entrepreneur a conscience aujourd'hui que ses compétences pourraient intéresser certaines entreprises, même à un rythme de travail de 40%, et donc que le retour au salariat serait une possibilité pour elle. Cependant, même si elle reconnaît que si elle avait pu conserver son statut de salarié, elle « *le serait restée le plus longtemps possible* », cet entrepreneur affirme qu'aujourd'hui qu'elle ne pourrait plus « *perdre cette liberté* », « *cette capacité de ne plus avoir de compte à rendre* ».

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

L'entrepreneur interviewé est atteint d'une maladie invalidante évolutive : une maladie de type myopathie qui dégénère les muscles et plus particulièrement, dans son type de myopathie, les muscles extrêmes (les mains et les pieds). La myopathie est un terme générique désignant toutes les maladies affectant les fibres musculaires qui se raccourcissent lors des contractions musculaires. Il existe plusieurs types de myopathie. On distingue les myopathies dégénératives, liées à des anomalies génétiques, les myopathies métaboliques, liées à des problèmes d'échanges chimiques dans l'organisme, les myopathies secondaires faisant suite à une intoxication ou une maladie. Maladie incurable, la myopathie dont est atteinte cet entrepreneur est une myopathie primitive progressive.

Sa vision de son handicap est une vision plutôt négative. En effet, elle désigne sa maladie comme une « *une maladie insidieuse, qui attend la moindre de vos faiblesses pour pouvoir se*

redévelopper ». Déjà salariée lorsque sa maladie s'est déclarée, la gestion de son handicap a nécessité plusieurs absences pour subir des opérations chirurgicales. L'alternance entre activité professionnelle et absence pour raisons de santé a été son quotidien lorsque la maladie s'est déclarée. Cette période de soins a perduré pendant 18 mois. Tout au long de sa carrière salariale, sa maladie n'a cessé d'évoluer et sa capacité de travail n'a cessé de chuter jusqu'à ne pouvoir travailler au-delà de 40% de temps de travail.

2.2. Sa relation au handicap

2.2.1. Le déni du handicap

Ce qui caractérise la relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est le fort déni qu'elle s'impose. Son handicap a toujours été une source de gêne pour cet entrepreneur. Cependant, elle a toujours eu une forte envie de conserver une activité professionnelle malgré ses contraintes médicales. Ainsi, malgré l'évolution de sa maladie, cet entrepreneur reconnaît avoir été dans le déni du handicap. Ce déni, bien que s'étant atténué avec le temps, existe toujours.

Du temps de son salariat, il s'agissait d'un déni total, alors même que ses pieds étaient les premiers touchés et rendaient ses déplacements difficiles et extrêmement fatiguants, elle les a maintenus. Son déni était tel que, malgré la reconnaissance institutionnelle de son handicap, aucun collègue de travail ou ses responsables n'avaient connaissance de sa situation de santé. Aujourd'hui, en tant qu'entrepreneur, bien qu'ayant accepté sa situation de handicap, elle conserve toujours cette part de déni qu'elle juge nécessaire pour le maintien de son activité professionnelle.

En tout état de cause, que son déni soit total ou jugé nécessaire, l'entrepreneur explique ce besoin de nier son état de santé par « *tant que tu peux le faire, fais-le ! Tu ne sais pas jusqu'à quand tu pourras le faire alors fais-le !* », c'est-à-dire par un besoin vital d'exister en tant qu'individu exerçant une activité professionnelle.

2.2.2. L'oubli du handicap ou son invisibilité, positif ou négatif ?

Elle reconnaît avoir voulu cacher son handicap à son entourage professionnel pour ne pas être considérée comme une personne handicapée et ne recevoir aucune compassion. Cette invisibilité de son handicap qu'elle recherchait, elle l'a jugé négative aujourd'hui. Elle estime que sa carrière salariale aurait pu être plus longue si elle avait été à l'écoute de ses contraintes de santé et de ses besoins plus tôt.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

2.3.1. L'entrepreneuriat, des avantages indéniables

Le facteur bien-être ressenti par cet entrepreneur est cette capacité de pouvoir travailler en tout lieu possédant une connexion internet et en tout temps. Elle considère cet aspect de sa vie professionnelle comme étant un « *luxe, un confort* ». Cette liberté de gérer son agenda semble agir comme un agent libérateur. Libérer des contraintes horaires salariale, désormais cet entrepreneur respecte sa courbe de fatigabilité et ne travaille que lorsque cela lui est possible.

2.3.2. L'entrepreneuriat et ses inconvénients

L'entrepreneur a également identifié un impact négatif majeur de l'entrepreneuriat sur sa santé. Apparaît ici la face obscure de sa gestion de son agenda. En travaillant en fonction de son état de santé, elle reconnaît nier encore plus fortement son handicap que lorsqu'elle était salariée. Pouvoir avoir la capacité de nier son handicap en raison de la flexibilité de son agenda lui permet de « *faire comme si je n'étais pas handicapée* ». En devenant dirigeante d'entreprise, elle peut encore mieux cacher son handicap. Dénier volontaire ou déni jugé nécessaire ?

Apparaît alors le deuxième point problématique de son expérience entrepreneuriale intimement lié au premier. Ce déni du handicap, elle le juge nécessaire pour « *rassurer [son] entourage avec lequel [elle] travaille* ». Elle estime que les préjugés liés au handicap impacteraient négativement la confiance de ses clients. Cependant, alors qu'elle estime ce déni une nécessité, elle souffre dans le même temps du manque de compréhension de ses clients quant à ses contraintes de santé. L'entrepreneur semble être tiraillé entre son besoin de cacher son handicap et son besoin de faire comprendre ses contraintes de travail.

Ses contraintes médicales, sa capacité de travail réduite, sa fatigabilité et l'alternance entre période riche en productivité et période creuse, engendrent du stress chez cet entrepreneur. De fait, cet entrepreneur remet en question chaque année le bienfait du maintien de son entreprise. Sa maladie rend la gestion de son activité très complexe alors même que son ambition initiale était « *d'être plus tranquille* ».

2.3.3. En conclusion, un bien-être en demi-teinte

Aujourd'hui, en comparant le bien-être de l'entrepreneur en tant que salarié et en tant qu'indépendante, le résultat est mitigé. En effet, l'entrepreneur ressent une liberté profonde qu'elle n'avait pas en tant que salariée. Outre l'aggravation normale de sa pathologie, la possibilité de mettre un terme à son activité entrepreneuriale pour raisons de santé quand elle le désire ou de refuser des clients ou des missions qui vont lui demander trop d'énergie est vraiment bénéfique pour elle. La libre gestion de son agenda est également une bénédiction pour cette personne. Cependant, un sentiment de culpabilité s'instaure dû à son activité réduite à 40%. L'entrepreneur a la sensation de mentir sur son activité principale. Devoir taire les 60% restant de son temps et donc devoir taire son handicap, sa maladie ressort comme une contrainte au final. Elle se sent libre de... mais contrainte dans le même temps. On retrouve ici cette ambivalence entre désir de reconnaissance et de compréhension et désir de nier son handicap et de le taire : « *c'est cet antagonisme au quotidien que j'aimerais pouvoir dévoiler beaucoup plus facilement* » mais c'est cette peur que l'autre ne comprenne pas les tenants et les aboutissants de sa pathologie qui la pousse à se taire parce que « *on est quand même dans une société où on est quelque chose par rapport à son métier. Et je le suis de moins en moins alors que je le revendique toujours. Je suis chef d'entreprise, conseil aux entreprises dans le domaine du handicap, ce qui n'est que 30 à 40% de mon activité à peine, et encore* ».

3. Entrepreneur 3

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après l'obtention de son CAP mécanique automobile en 1986, cette personne a effectué toute sa carrière dans la mécanique automobile en travaillant dans des TPE-PME. De mécanicien automobile, il a progressivement gravité les échelons tout au long de sa carrière en passant de tourneur à tour responsable adjoint et enfin responsable d'agence. Lors de son dernier emploi salarié dans une petite PME, il a subi un accident de travail le rendant handicapé à vie. Suite à la dégradation de ses relations avec son employeur et ses collègues de travail, son expérience salariale s'est soldée par un chômage.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

1.2.1. Un désir entrepreneurial dans l'âme

Son désir de devenir entrepreneur, cette personne l'a mûri pendant 15 ans, peu après avoir commencé sa carrière salariale. Même avant la survenance de son handicap, il a toujours eu dans l'idée qu'il ne travaillerait pas jusqu'à sa retraite en tant que salarié d'une entreprise. Il a toujours eu cette volonté de monter sa propre entreprise et devenir contrôleur technique. Parallèlement à cette envie entrepreneuriale sous-jacente, les diverses promotions salariales qui l'ont conduit au poste de responsable d'agence ont continué à alimenter ce désir entrepreneurial.

1.2.2. Recherche salariale infructueuse

Avant de monter sa propre société, cet entrepreneur a expérimenté une phase de chômage qui a duré un an et demi. Durant cette période, ce jeune entrepreneur a commencé par rechercher un nouveau poste de salarié. L'accueil plus que difficile qu'il a subi, l'a encouragé à se détourner définitivement de l'emploi salarié. En effet, il apparaît qu'un mécanicien partiellement aveugle ne peut plus exercer sa profession selon les employeurs, en dehors du secteur adapté. Les réponses discriminantes et dévalorisantes reçues au regard de ses compétences salariales l'ont conduit à décider de travailler pour lui-même. Cette attitude qu'il juge discriminatoire l'a décidé à « *tirer un trait sur le salariat* ».

1.2.3. Changer les mentalités

Directement lié à cette déception lors de sa tentative de réinsertion salariale, cet entrepreneur a décidé de monter sa propre entreprise dans le but avoué de faire évoluer les mentalités sur la capacité d'une personne handicapée à travailler normalement, c'est-à-dire comme n'importe quelle autre personne non handicapée. Cette discrimination ressentie envers les personnes handicapées de la part des entreprises du secteur automobile a été un facteur non négligeable motivant la création de son entreprise. Cette discrimination a eu un impact tel que son entreprise est entièrement dédiée à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

1.2.4. Un élément clé : la survenance de son handicap

La survenance de son handicap a joué un rôle fondamental dans sa décision de créer son entreprise pour la personne interrogée et cela, à plusieurs niveaux.

La dégradation de ses relations professionnelles : A la suite d'un accident du travail, un procès a été engagé à l'encontre de son employeur au Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS). Malgré ce procès, cet entrepreneur est demeuré encore quatre années au service de son entreprise. Le procès engagé a impacté extrêmement négativement ses relations avec son entourage professionnel. Avoir essuyé un isolement tant social que professionnel, a dégradé grandement sa motivation à aller au travail. Les seules raisons qui le conduisaient à continuer de travailler sont des raisons financières. C'est en ayant conscience de cet état de fait qu'il a alors pris la décision de démissionner.

Une stigmatisation malvenue : L'isolement professionnel a pris la forme d'une exclusion, d'une stigmatisation de ses capacités en tant que mécanicien automobile. Il explique en effet, que suite à la survenance de son handicap, il avait le sentiment d'être considéré comme « *l'idiot du village* », comme un « *débile* » dès lors que son aide n'était pas nécessaire dans l'atelier. Ces compétences n'étaient reconnues que dans un cas limité, le manque de main d'œuvre. Cette reconnaissance à la carte de ses capacités et de ses compétences l'ont conduit à quitter son emploi salarié.

1.3. L'entrepreneuriat

Dirigeant d'un contrôle technique automobile solidaire en secteur adapté, cet entrepreneur emploie deux personnes en situation de handicap. Ainsi, en tant qu'entrepreneur, cette personne a placé le handicap au centre de son activité et de ses préoccupations.

Le secteur adapté est destiné à créer des emplois durables pour les travailleurs handicapés. Autrefois appelés « les ateliers protégés », ces entreprises adaptées doivent embaucher au minimum 80% de personnes en situation de handicap. Ces entreprises sont un pilier majeur de l'économie sociale et solidaire.

Permettre aux salariés mis au ban du secteur automobile, dû à leur âge mûr ou dû à leurs problèmes de dos, de main, de vue ou d'audition de retrouver un emploi salarié est la tendance qu'il souhaite donner aujourd'hui.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint d'un handicap visuel à l'œil droit suite à un accident de travail : il a reçu un morceau de métal incandescent dans l'œil droit perdant ainsi totalement la vue. Il éprouve également des problèmes de dos, ce qui le classe parmi les invalides dans le secteur de la mécanique automobile.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas et il a fait du handicap, la base de son activité professionnelle.

L'orientation handicap de son entreprise est motivée par sa volonté de réinsérer professionnellement les personnes handicapées. Toutes personnes en situation de handicap, exclus professionnellement et désirant travailler, il « *prend le challenge de les faire travailler* » de nouveau.

Il est à noter que bien que son entreprise soit orientée handicap, son handicap personnel ne joue aucune influence sur sa vie entrepreneuriale.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Outre le stress de trésorerie ressenti par tous les entrepreneurs, l'entrepreneur interviewé se sent « *plus calme* », « *plus tranquille* » et moins soumis à la pression. Etre le seul décideur des actions à entreprendre lui offre une plus grande sérénité et une meilleure confiance en lui. N'avoir de compte à rendre qu'à sa comptable et à sa banque lui apporte une meilleure qualité de vie, cela lui « *permet de se poser réellement* », de se sentir libre et autonome. Il reconnaît également ressentir une meilleure qualité de sommeil.

Malgré une cadence de travail extrêmement soutenue, l'absence de salaire, les fins de mois difficiles et les longues journées de travail, cet entrepreneur ne juge pas cet aspect comme quelque chose de négatif. La raison est simple : il a choisi d'exercer ce métier, il a choisi de devenir indépendant.

A la question d'un potentiel retour au salariat, il répond non avec vigueur. Son activité entrepreneuriale lui permet d'apporter « *quelque chose de différent* », de montrer que « *avec pas grand-chose, on peut faire quelque chose de bien* ». Les sacrifices consentis pour la réussite de son activité entrepreneuriale, il les consent avec plaisir. Selon lui, le salariat est une activité inintéressante dans laquelle il « *n'aurait rien à y gagner* ».

Cet esprit entrepreneurial se ressent également au travers des nombreux projets entrepreneuriaux qu'il a aujourd'hui. Il envisage d'ouvrir d'autres centres techniques solidaires dont un centre poids lourd et de créer une structure d'aide à l'accompagnement entrepreneurial dans le cas spécifique d'entrepreneurs souhaitant reprendre son modèle. Ces projets entrepreneuriaux sont tous exclusivement focalisés sur l'aide à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées. C'est cette qualité de vie qu'il ressent aujourd'hui en tant qu'entrepreneur qui lui apporte le souffle nécessaire à ces projets entrepreneuriaux.

On peut ainsi comprendre que la survenance de son handicap a joué un rôle clé dans sa vie professionnelle et personnelle. En plus d'avoir renforcé sa motivation à devenir indépendant,

devenir une personne en situation de handicap a été libérateur pour cette personne. Il ignore si, sans son handicap, il aurait eu autant de projets professionnels. Il clôture l'entretien avec une analyse très positive de sa situation d'entrepreneur handicapé. Armé de courage et d'une volonté de ne surtout pas se lamenter sur son sort, il a « *tourné à son avantage* » son handicap. Il a « *su prendre tout ce qui était bon dans ce qu'il y avait de mauvais* ». Son partenaire professionnel a le même point de vue et lui résume la situation en ces termes « *de toute façon, en conclusion, d'une difficulté, vous en avez fait une force* ».

4. Entrepreneur 4

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après des études de comptabilité et des études en système-sécurité-réseau-informatique, cet entrepreneur a pu travailler dans un grand groupe à l'aide d'un contrat d'alternance d'un an en tant qu'assistant comptable pendant une année. Puis, dans un second grand groupe, il a travaillé pendant un an pour la branche DSI (Direction du Système d'Information) de l'entreprise. Ceci est un service spécifique d'une entreprise qui a à sa charge l'ensemble du parc informatique de l'entreprise et surveille l'ensemble des matériels et des logiciels : applications, infrastructures nécessaires au stockage des données de l'entreprise, aux sauvegardes, aux impressions....

Sa volonté en devenant salarié dans ces branches était de mettre à l'épreuve ses connaissances théoriques apprises pendant les études avec l'application pratique que peut offrir un emploi salarié. Selon lui, le monde du salariat est un monde d'apprentissage.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

L'envie de transition entrepreneuriale de cet entrepreneur trouve sa source dans plusieurs types de motivations différentes : des motivations personnelles, professionnelles, sociales...

Premièrement, en souhaitant créer son entreprise, cet entrepreneur indique qu'il a voulu « *jongler entre vie personnelle et rêve professionnel* ». Son handicap, aux dires de cette personne, n'a pas joué de rôle majeur dans sa volonté d'opérer cette transition entrepreneuriale. Bien qu'il affirme qu'au terme de ces deux années d'exercice de sa profession, il commence à éprouver des complications de santé rendant son travail quelque peu contraignant, ses problèmes de fatigabilité et de concentration, rend le fait de travailler de longues heures problématique, ce qui semble avoir motivé son choix de démarrer le processus de création de son entreprise a été la fin de ses deux contrats à durée déterminée.

Dès 2009, date à laquelle sa maladie a été diagnostiquée, une partie de son projet entrepreneurial était déjà entamé : les études de marché, les procédures à enclencher... Le projet demeure cependant en suspens en raison de tensions familiales sans pour autant que son envie de création d'entreprise en soit diminué. En effet, il affirme : « j'ai toujours eu cette petite voix intérieure qui me disait 'il y a quelque chose qui va se déclencher, qui va faire que tu vas réussir ta tâche, ton activité, ton rêve' ». Une petite voix intérieure qui me disait 'tu vas réussir quelque chose' ».

Deuxièmement, l'absence de liberté totale ressentie pendant ses emplois salariés venait heurter sa personnalité solitaire et son envie d'indépendance. Il affirme qu'il a « *toujours voulu être indépendant à terme et être indépendant, autonome, indépendant financièrement, indépendant tout court* », « *j'ai toujours voulu être entrepreneur, être acteur de moi-même et de la société* ».

Enfin, sa transition entrepreneuriale semble également trouvée sa source dans une envie de démontrer au monde que tout le monde peut réussir. La phrase suivante est particulièrement éclairante : « *J'ai des connaissances, j'ai des compétences, mais je n'ai pas les diplômes. Alors qu'en France, on est jugé que par rapport aux diplômes. Et il y a beaucoup de personnes qui n'ont pas de diplômes et qui ont réussi leurs vies. Donc je veux démontrer par A + B que le diplôme n'est pas une fin en soi, n'est pas une obligation pour réussir une vie* ».

De fait, la réussite sociale, être reconnue socialement comme un entrepreneur qui a réussi, est une source de motivation profonde pour cet entrepreneur : « *avant d'aller chercher la réussite financière, je cherche plutôt la réussite sociale. C'est-à-dire être reconnu comme ayant des connaissances à faire valoir sur le plan social, sur le plan de la société. L'argent viendra ensuite. Ça, l'argent, je n'en fais pas une priorité absolue. C'est sur le plan social, de la*

compétence, de la reconnaissance. C'est ça que je veux mettre en avant, avant la difficulté, la différence ».

1.3. L'entrepreneuriat

Son projet professionnel est la création d'une salle de sport. Plus que pour aider les personnes en situation de handicap, son souhait est d'aider les personnes en surpoids ou en difficulté physique pour les remettre en forme et leur redonner confiance en eux.

Cependant, en raison de son handicap et de la gestion de celui-ci, son projet professionnel souffre de ralentissement dans sa concrétisation. N'ayant aucune aide extérieure pour l'accomplissement des démarches professionnelles et n'ayant aucun soutien familial dans ce projet, il ne peut s'occuper de son projet que lorsque sa santé le lui permet. Au moment de l'entretien, il a dû suspendre son projet et rester au chômage.

Aujourd'hui, après une année de difficulté à gérer son handicap, il a opté pour un emploi salarié tout en conservant sa volonté entrepreneuriale.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Reconnu en situation de handicap depuis 2009, il décrit ses principaux problèmes liés à son handicap par deux mots : concentration et fatigabilité, surtout sur le long terme. Il doit apprendre à gérer ses efforts, sa fatigue, sa concentration, sa condition physique... Comme il le décrit lui-même, « *c'est plutôt une gestion du corps, une gestion anatomique, c'est une gestion de TOUT* ».

Mais, en termes plus techniques, cet entrepreneur a été reconnu à la fois trouble de la personnalité borderline et autiste.

Le trouble de la personnalité borderline se définit comme un trouble psychologique. Caractérisé par de l'anxiété, de l'irritabilité, et de l'instabilité affective, la personne souffrant de cet "état limite" éprouve des difficultés à gérer ses émotions. Les personnes touchées semblent complètement "normales" mais alternent entre psychose et névrose.

Selon le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux américain (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders ou DSM-IV), la personnalité borderline se définit par la réunion de plusieurs critères parmi lesquels l'instabilité et de nombreux excès, une forte impulsivité et une prise de risque dans au moins deux domaines (sexualité, toxicomanie, conduite automobile), l'instabilité affective, de fortes colères souvent sans raison réelle, des menaces suicidaires et/ou de l'automutilation, des troubles de l'identité, un sentiment d'ennui, de vide, la peur d'être abandonné et enfin des réactions disproportionnées au stress. Il faut au moins réunir 5 critères pour être considéré borderline.

L'autisme, quant à lui, est un trouble neuro-développemental précoce incurable. L'autisme se manifeste par des troubles de la communication, des intérêts ou activités obsessionnels, des comportements à caractère répétitif, ainsi qu'une forte résistance au changement. L'autisme est très souvent accompagné d'autres troubles ou pathologies (troubles du sommeil ou de l'alimentation, épilepsie, hyperactivité, déficits intellectuels, trisomie 21...), qui sans être caractéristique de l'autisme s'y associent pourtant très souvent.

2.2. Sa relation au handicap

Sa relation au handicap diffère selon le trouble. En effet, si cet entrepreneur n'a aucun problème à assumer sa maladie et son trouble de la personnalité borderline, avoir été reconnu autiste par une communauté de professionnels du trouble de l'autisme lui pose de plus amples difficultés.

Cet entrepreneur et sa famille ont toujours suspecté un trouble autistique. Aussi, désireux d'en avoir le cœur net, en 2016, il a demandé la confirmation ou l'infirmité officielle du diagnostic d'autisme en justice. Au moment où le diagnostic tombe, il m'informe que le diagnostic est très compliqué à accepter pour lui et freine d'autant plus la réalisation de son projet entrepreneurial. Il entre alors dans un processus de déni de ses problèmes autistiques.

Ce refus d'accepter son autisme et les caractéristiques même du trouble de la personnalité borderline vont mettre un arrêt brutal à la réalisation de son projet. Ainsi, désireux de se 'retrouver', d'être mieux avec lui-même, il opte ainsi pour un autre emploi salarié.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Au moment de l'entretien, le diagnostic de l'autisme n'est pas encore prononcé. A ce moment, sa décision d'opérer cette transition entrepreneuriale lui apporte la capacité à s'organiser davantage. Devenir indépendant semble lui permettre de travailler sur l'amélioration de ses défauts.

De plus, cette liberté qui lui manquait tant dans son emploi salarié, il la ressent dans la réalisation de son projet : *« une liberté de faire des tâches, de faire des activités, de faire ceci, de faire cela. Oui c'est ça. La liberté de choisir, la liberté d'entreprendre tout simplement »*.

Enfin, il note une nette amélioration de sa santé et une nette diminution de ses problèmes de santé : *« là, on est en fin mai 2016, si on compare par exemple à 2012-2013, oui elle a doublé voir triplé en termes d'évolution positive. J'ai toujours une difficulté de concentration et une fatigabilité, mais diminuée par rapport à 2012-2013 par exemple. C'est un avancement, un effort qui s'est passé pendant trois quatre ans quoi »*.

5. Entrepreneur 5

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

L'expérience du salariat a commencé très tôt pour cet entrepreneur puisque parallèlement à ses études, il a travaillé pour acquérir de l'expérience professionnelle.

Après des études de régit publicitaire en ITU, l'entrepreneur a éprouvé toutes les difficultés du monde à trouver un emploi qui correspond à ses capacités. En effet, sous curatelle en raison de son handicap, il n'a pas pu trouver d'emploi stables et à occuper à la place des postes dans plusieurs emplois salariés différents : vendeurs, responsable de rayon en magasin,

un emploi dans le secteur immobilier, un emploi dans une concession automobile d'occasion... Il a également éprouvé la méfiance des employeurs à l'embaucher.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Les raisons de sa transition entrepreneuriale s'expliquent entièrement par son handicap et les conséquences de la curatelle sous laquelle il était placé à l'époque. Cet entrepreneur a eu un salariat de nécessité. La curatelle l'a entravé dans sa recherche d'activité professionnelle et il affirme avoir perdu énormément d'opportunités d'emplois à cause de cette situation.

En effet, le système de la curatelle est une mesure judiciaire par laquelle une personne majeure est contrôlée ou conseillée dans certains actes de sa vie civile. Pour une durée de cinq ans maximum, renouvelable une fois, selon le degré de la curatelle, le majeur protégé voit son degré de liberté d'action être réduit grandement. Cela peut aller de la curatelle simple permettant à la personne d'accomplir les actes de gestion courante (gestion du compte bancaire ou souscription d'une assurance par exemple) tout en étant assisté pour les actes les plus importants (demander un emprunt à la banque) à la curatelle aménagée par laquelle le juge énumère les actes que la personne peut faire seule ou non.

De fait, devenir indépendant a été pour lui une nécessité, une contrainte et non un choix. Selon lui, les choix, qui lui était possible à cette époque, se résumaient à, d'une part, la création d'entreprise ou, d'autre part, demeurer au chômage tout en touchant les allocations handicap. Il a ainsi « *choisi la voie la plus difficile* » mais cette voie lui permet « *de montrer qu'on peut avancer dans la vie tout en étant handicapé* ».

1.3. L'entrepreneuriat

Ayant opté dans un premier temps pour le statut d'autoentrepreneur, au bout de deux ans et demie d'exercice, il opte pour l'entreprise individuelle.

L'entreprise qu'il a créée est une entreprise individuelle dont l'objet est la publicité. Décidant de revenir à ses premiers amours, il a opté pour de la régie publicitaire et créé des sets de table publicitaires. Il a choisi la publicité en raison du peu d'investissement demandé pour le démarrage de cette activité. Au début de son expérience entrepreneuriale, il a vécu son entrepreneuriat comme une contrainte mais aujourd'hui c'est davantage un choix.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint d'un handicap psychique, la schizophrénie. Il existe plusieurs formes de schizophrénie. Bien que ces formes soient non figées et que le malade puisse passer d'une forme à une autre, on peut cependant lister plusieurs catégories :

- 1- La schizophrénie simple (ou psychose blanche) caractérisée par un repli sur soi et une vie stéréotypée. Cette forme présente rarement un syndrome délirant. Le malade manifeste une froideur affective, se complaît dans la solitude et fera preuve de comportements étranges et de croyances bizarres.
- 2- La schizophrénie paranoïde est la forme la plus fréquente de schizophrénie. Elle se caractérise par des hallucinations, des idées délirantes de persécution ou de théories du complot...
- 3- La schizophrénie hébéphrénique, qui concerne 20 % des cas, est associée au syndrome dissociatif. Les délires sont souvent absents mais il y a présence de troubles du langage.
- 4- Le trouble schizo-affectif ou schizophrénie dysthymique présente à la fois des signes de schizophrénie et des signes maniaques ou dépressifs auxquels il faut associer la présence d'idées délirantes ou d'hallucinations.
- 5- La schizophrénie catatonique se manifeste par des symptômes corporels (raideur du corps), par un déficit cognitif. Les malades se trouvent alors marginalisés et peuvent aussi répéter les derniers mots entendus d'une phrase, ou imiter les gestes observés. C'est la forme de schizophrénie la plus grave.

En accord avec l'obligation légale de non intrusion dans la vie privée, l'entrepreneur interrogé n'ayant pas précisé de quel type de schizophrénie il est atteint, le chercheur s'est abstenu de demander de plus amples informations.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas et il se sert aujourd'hui de son handicap pour faire de l'éducation et de la sensibilisation auprès du grand public concernant le handicap psychique. Cet engagement associatif lui tient particulièrement à cœur afin de modifier les mentalités et les croyances concernant l'alliance handicap psychique et entrepreneuriat. De fait, cet entrepreneur peut parler librement de son handicap.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Au regard de l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale, l'entrepreneur évoque des effets positifs et des négatifs ressentis. Au stress financier inhérent à la fonction d'entrepreneur, ce dirigeant oppose une amélioration de sa santé due aux médicaments adaptés à sa situation. Il se sent moins fragile, moins sensible et il révèle n'avoir eu aucun recours à l'hospitalisation depuis de nombreuses années. S'il ne ressent pas d'amélioration de sa qualité de vie en raison de l'entrepreneuriat, il note cependant aucune aggravation de celle-ci.

6. Entrepreneur 6

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après un BEP de vente en animalerie et un bac professionnel de commerce, cet entrepreneur a entamé une carrière au sein d'une société de transport et gravi les échelons au sein de cette même société. Ainsi, de vendeuse de billets, elle devient agent d'accueil, agent de sono, elle accède ensuite au grade de chef pour ensuite décider, en raison d'une pression trop importante, de se réorienter dans le service des ressources humaines. Au sein du service des ressources humaines, cette entrepreneur gère un portefeuille de deux cents agents et s'occupe de l'organisation des plannings, des visites médicales, des formations et des remplacements en cas de maladie ... Au sein de cette société, elle crée la radio de la société avant de s'en voir déposséder par la société.

Parallèlement à sa carrière professionnelle, elle s'engage aussi dans le milieu associatif. Sa première association est une radio qui fonctionne sur le bénévolat. Elle reste cinq ans. Elle rentre ensuite dans une association de voile qui représente le milieu qu'elle affectionne particulièrement. En effet, elle affirme avoir toujours été attirée par la mer. Aussi, elle personne décide de passer son diplôme de skipper avec le soutien de son entreprise.

1.2. Les raisons de la création de son association

Cet entrepreneur a cherché sa voie avec ardeur et détermination toute sa vie. Cependant, elle avait la certitude qu'un jour elle aurait sa propre entreprise sans savoir ce qu'elle allait créer. En effet, plusieurs projets entrepreneuriaux ont été imaginés (un restaurant, des fermes pédagogiques, des jeux de société...) mais aucun n'a été réalisé avant la création de son association. On comprend alors que le choix de créer une association a été le fruit d'un long processus de réflexion qui peut se résumer en trois étapes.

➤ Le vol de la radio

La première étape décisive a été sa première expérience de création entrepreneuriale : la radio de son entreprise. En effet, l'entreprise, constatant le succès de cette création, a récupéré le projet contre une compensation financière. Véritable source de frustration de se voir dépossédée de sa création, elle ressent alors un besoin de reconnaissance professionnelle. Selon elle, ne pouvant l'obtenir que par elle-même, et éprouvant également un besoin de donner, de partager et de ressentir de la fierté, elle décide alors que son projet entrepreneurial sera constitué autour de sa passion : la mer.

➤ Sa passion : la mer

La mer constitue une obsession pour cet entrepreneur. Aussi, lorsqu'elle déménage de Paris pour le sud de la France, elle décide de passer son permis côtier et hauturier pour devenir skipper sans pour autant imaginer de projet professionnel immédiat. Cependant, son diplôme agit comme agent révélateur et révèle son envie de créer son entreprise dans ce domaine. Aussi, elle crée alors sa première entreprise **avant** l'obtention de son diplôme. Cependant, ce fut un échec. Le manque de maturité, de connaissances et de financements ont causé l'arrêt de l'entreprise. Alors, cet entrepreneur apprend en fréquentant une autre association de voile. Le tournant de la création de son entreprise a été les conflits entre elle et la présidence de l'association. Ses compétences de skipper n'ayant pas été reconnues, elle décide de quitter cette association et de créer sa propre association de bateau à voile et à moteur.

➤ Une association et non une entreprise

Le choix de créer une association et non une deuxième entreprise s'explique par la lourdeur que représente la gestion d'une entreprise et les risques amoindris que représente la création d'une association. En effet, créer une entreprise de bateau à voile et à moteur, à l'inverse d'une association, représente des moyens financiers énormes qu'elle ne possède pas, des prévisions financières, la gestion des risques...

Cependant, elle a fait de cette obligation de choisir ce statut un atout pour son projet professionnel. L'association se révèle alors un moyen de se faire connaître, d'acquérir de la crédibilité et de l'expérience. Son objectif final reste la création d'une entreprise.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur restera salariée jusqu'à ce qu'elle soit assurée de pouvoir subvenir à ses besoins familiaux et personnels grâce à son association. Le projet final est la création d'une entreprise ou d'une association avec des salariés.

Son association, elle l'a considère comme pionnière. En effet, son association allie à la fois les activités sur bateau à voiles et sur bateau à moteur. Elle propose plusieurs types d'activités telles que des « apéros bananes », de la bouée tractée, balades en mers, des promenades, des découvertes... Allier les deux types de transport semble être complémentaire contrairement à la croyance du milieu.

Son association n'est pas destinée spécifiquement à la population handicapée en raison de la nécessité d'aménagements spécifiques nécessaires sur les bateaux.

Si son association se révèle un succès, d'ici quelques années, cette entrepreneur projette de créer une entreprise distincte, dans l'idéal, de son association actuelle mais toujours ciblée sur le milieu de la mer et des activités nautiques. Le projet est déjà pensé et organisé : un « *parc d'attraction sur l'eau* » proposant des chasses aux trésors pour les enfants sur un bateau de type *trawler*. L'association actuelle se révèle alors une étape pour s'essayer dans le milieu, succéder dans ce milieu masculin.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cette personne est atteinte d'une déformation de son bras gauche datant de son adolescence entraînant des problèmes au quotidien tels que des problèmes d'écriture, une impossibilité de porter quoique ce soit, l'impossibilité d'étendre son bras gauche...

2.2. Sa relation au handicap

Cet entrepreneur s'emploie à cacher son bras gauche du mieux qu'elle le peut. Depuis cet incident qui a déformé son bras à l'âge de treize ans, elle n'a jamais accepté son handicap. Dans un réel processus de déni total, cette personne choisit de le cacher aux autres et également à elle-même.

Dans sa relation avec les autres, cet entrepreneur va cacher son handicap et, si son entourage en a connaissance, elle désire être considérée comme une personne normale qui possède une caractéristique particulière : un bras gauche déformé.

Dans sa relation personnelle au handicap, elle s'interdit d'y penser et se sent « *surpuissante* », s'énervant contre elle-même face aux limitations physiques inévitables dues à son bras et trouvant des excuses pour justifier son incapacité à réaliser tel acte. Du fait de l'âge où son handicap est survenu, du regard des autres, des moqueries des autres enfants, son handicap est devenu une honte, une gêne et l'idée de « *planquer le bras* » est devenue une sorte de leitmotiv. Elle n'en parle jamais et redouble d'effort pour faire son travail au mieux sans penser à son bras : « *Je me fais violence en fait. Vu que je ne supporte pas d'être handicapée, je vais tout faire pour ne pas le montrer et du coup, je vous dis, je vais redoubler d'efforts pour que cela ne se voit pas* ».

Du fait de sa relation problématique avec son handicap, elle se sent mal à l'aise en présence d'autres personnes handicapées et, selon ses propres dires, elle met « *les pieds dans le plat* » en adoptant des attitudes ou en prononçant des paroles maladroitement.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Grâce à son association, l'entrepreneur ressent un souffle nouveau dans sa vie. D'une femme mal dans sa peau, ayant l'impression de ne pouvoir tenir une conversation en soirée portant sur des sujets importants, aujourd'hui, elle se sent plus assurée, plus sûre d'elle : « *Je me sens, je ne sais pas, épanouie complètement, libérée d'un poids et fière* », « *mentalement, je suis plus joyeuse* », « *je me sens vivante et femme* ».

7. Entrepreneur 7

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après un bac scientifique et une maîtrise dans le secteur de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'informatique, ce dirigeant s'est essayé à la création de sa première entreprise spécialisée dans la vente de biens et de services à destination de l'aide au quotidien des personnes handicapées visuelles. Revendue après dix ans à la direction de l'entreprise, cet entrepreneur a ensuite eu, ce qu'il appelle, une double carrière.

D'un côté, il a été chargé de mission à mi-temps en CDI auprès de la direction générale d'une mutuelle qui avait pour vocation de développer des projets et de l'autre, il était chef d'entreprise. Cette double carrière s'est poursuivie jusqu'en 2009, date à laquelle les associés du groupe qu'il dirige actuellement, lui ont demandé de prendre le poste de directeur général du groupe.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

De prime abord, il informe qu'il se sent « *leader dans l'âme* » et qu'il aime « *donner vie à ses rêves* ». En tant qu'entrepreneur dans l'âme, ce travailleur indépendant constitue des projets qu'il développe avant de les transmettre à d'autres personnes pour s'intéresser à de futurs projets. Dans son discours, nous notons un fort besoin d'autonomie et de liberté. Ce sont ces besoins qui semblent être à l'origine de la création de sa première entreprise. Bien qu'il ne se soit jamais posé la question du pourquoi de ce choix de carrière, en y repensant aujourd'hui, il pense avoir été motivé par ses (ces ?) besoins précis. Il ajoute avoir un besoin de contact social, de « *vibrer* », de transmettre son savoir.

1.3. L'entrepreneuriat

Actuellement dirigeant de son entreprise, son secteur d'activité est varié : la restauration, le spa bien-être, la cosmétique, le conseil, l'évènementiel, la production audiovisuelle. Employant quatre-vingt personnes de manière permanente et environ trois cents saisonniers, cet entrepreneur est davantage, dans ses fonctions, spécialisées dans l'aspect *B to B* de son entreprise. Son passage par le salariat, l'entrepreneur l'explique comme une opportunité qu'il a saisie à un moment où un projet intéressant lui a été proposé. Cependant, l'aspect contraignant et limité d'une entreprise ne lui convient pas. Il semble avoir besoin d'espace pour s'exprimer pleinement dans son métier.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur, voyant de naissance, perd la vue à la suite d'un accident familial à l'âge de six ans. Il intègrera par la suite l'Institut national des jeunes aveugles pendant une partie de sa scolarité.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas. En raison de la nature stabilisée et définitive de son handicap, ce dirigeant prend ses décisions par rapport à sa nature d'entrepreneur et non en relation avec son handicap. Ayant obtenu les moyens de compenser son handicap du temps de son salariat, cet entrepreneur est parfaitement à l'aise avec son handicap et ne cherche pas à le cacher.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd’hui

Cet entrepreneur, bien que ressentant de la reconnaissance pour ses compétences en milieu professionnel, il ressent dans le même temps de la jalousie de la part d’autres personnes handicapées visuelles du fait de sa réussite. Sujet sensible au début, c’est aujourd’hui une donnée qu’il a su parfaitement intégrer dans sa vie.

Concernant l’impact sur sa santé de l’entrepreneuriat, il se sent épanoui dans cet univers entrepreneurial. Il ressent de la gratification. La liberté totale que lui offre l’entrepreneuriat lui a permis de supprimer l’aspect contraignant de présentiel imposé par le salariat et l’ennui ressenti dans son emploi salarié.

Lorsqu’on lui parle d’effets négatifs de l’entrepreneuriat, l’entrepreneur parle de stress, de surmenage, de longues heures de travail et de fatigue dû à la fonction de dirigeant mais que cela ne constitue pas un frein pour son épanouissement personnel.

Concernant un éventuel retour au salariat, il répond par la négative en expliquant que la liberté de l’entrepreneuriat ne saurait être surpassée par l’attrait financier d’un salaire confortable.

8. Entrepreneur 8

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après l’obtention de son bac, cet entrepreneur a fait plusieurs tentatives pour effectuer des études. Après de multiples échecs, elle se lance dans le bénévolat pour occuper ses journées. L’envie d’obtenir un emploi salarié se fait jour et elle décide alors de tenter de trouver un emploi. Seulement, son absence de diplômes universitaires rend cette recherche infructueuse. Ce n’est qu’en 2007 qu’elle trouve un emploi dans une association qui rend accessible les journaux de la collectivité locale. Employée à mi-temps, elle y travaille jusqu’en 2010.

En 2009, elle rencontre un autre entrepreneur qui lui offre l'opportunité de s'essayer à plusieurs petits jobs salariés via des contrats à durée déterminée d'une journée à chaque fois. Au sein de cette entreprise, elle obtiendra un contrat professionnel de deux ans.

A l'issue de son activité à mi-temps dans l'association, elle reprend des études en alternance jusqu'à obtenir un master 2. Pour parfaire ses études, elle sera en contrat d'apprentissage en alternance au sein d'une compagnie de transport pendant un an.

A l'issue de ses emplois salariés, elle demeure au chômage jusqu'à la création de sa propre entreprise.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Au terme de son contrat d'apprentissage au sein de la compagnie de transport, aucune embauche ne fut possible et elle n'a réussi à trouver aucun autre emploi salarié. Ne voulant pas « *retomber dans le cercle vicieux de la personne handicapée qui reste chez elle et qui touche les allocations et qui ne fait pas grand-chose de sa vie* » comme cela pu être le cas dans son passé professionnel, elle développe un forte envie de rester active professionnellement. Aussi, l'idée de créer sa propre entreprise est apparue. Bien qu'elle éprouve beaucoup de plaisir dans sa vie d'entrepreneuse aujourd'hui, la principale motivation à la création de son entreprise est la volonté de travailler.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur possède aujourd'hui pas moins de trois entreprises avec chacune une activité différente. La première entreprise, créée en 2014, a pour objet l'accessibilité en braille et en audio-assistance des documents écrits pour les personnes atteintes de cécité. Cette entreprise, elle l'a créée pour aider les personnes en situation de handicap, suite à un constat personnel. Atteinte également de cécité, elle s'est rendue compte que les documents écrits ne sont pas traduits en braille. De fait, au quotidien, elle dépendait d'autres personnes. Afin de gagner en autonomie et d'offrir cette autonomie aux autres personnes atteintes de cécité, elle a ainsi créée cette entreprise.

Sa seconde entreprise est une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) et a été créée en 2014 en partenariat avec l'entrepreneur rencontré en 2009. L'objet de cette entreprise est le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ayant pris du plaisir à travailler dans ce domaine pendant son contrat professionnel, elle a naturellement choisi de profiter de l'expérience et des connaissances acquises pour monter une entreprise de consulting et continuer son partenariat avec cet entrepreneur.

Enfin, sa troisième entreprise, elle l'a acquise en la rachetant en novembre 2015. L'objet de l'activité de cette entreprise est la vente d'objets, d'accessoires et de produits de massage et de bien-être à destination des professionnels du secteur. Cette entreprise, totalement hors champs du handicap, elle l'a rachetée pour pouvoir se faire plaisir à un moment où elle a eu l'opportunité de l'acquérir.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint de cécité depuis toujours. Sa situation de handicap a pu impacter négativement l'accessibilité à des formations. Ainsi, son BTS d'assistante de direction trilingue a dû être interrompu en raison du manque de préparation du lycée à l'accueil de personne en situation de handicap lourd.

2.2. Sa relation au handicap

Parfaitement à l'aise avec sa situation de handicap, cet entrepreneur multi-récidiviste a besoin d'autonomie pour évoluer. La surprotection dont elle a pu être l'objet par un de ses employeurs passés a pu être une source d'insatisfaction pour elle. Elle s'en sentie « *enfermée dans son handicap* ». En effet, elle se considère aujourd'hui entrepreneur avant de se considérer en situation de handicap. Aujourd'hui, elle ressent de la reconnaissance pour être à la fois entrepreneur et en situation de handicap. Elle informe que les personnes rencontrées sont à la fois surprises et épatées de son parcours.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Outre de la fatigue et du stress, elle ressent de la fierté d'avoir réussi, d'avoir évolué et d'avoir obtenu de la reconnaissance de ses pairs. C'est cette reconnaissance qui lui apporte encore plus d'énergie pour persister dans cette voie entrepreneuriale. Cette fierté ressentie lui confère également plus de « niaque », plus de résistance au travail. Ainsi, en comparant tant son état de santé que sa qualité de vie aujourd'hui et pendant son salariat, elle affirme que son état de santé est restée équivalent et que c'est le rythme de vie qui a radicalement été modifié. C'est son parcours professionnel complexe qui lui a permis de bien mieux appréhender et vivre le rythme soutenu d'un entrepreneur. Sans l'alternance, elle ne pense pas qu'elle aurait opéré de transition entrepreneuriale.

Si aujourd'hui elle n'envisage aucun retour au salariat parce que ses entreprises fonctionnent, elle ne ferme cependant pas la porte à un possible retour en arrière d'ici une décennie si une proposition intéressante lui ai faite.

9. Entrepreneur 9

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après avoir été diplômé du CNAM, il a travaillé à la mairie de sa ville dans la Team Management System. Il était analyste programmeur. Puis, il a été embauché dans une très petite entreprise de cinq salariés en tant que responsable informatique. Grâce à la création de ses produits, il a contribué significativement à la progression économique de son entreprise.

Etant doté d'une nature à prendre des risques, cet entrepreneur a ensuite travaillé dans une autre entreprise pour traiter les fichiers informatiques de l'entreprise.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Son handicap n'est pas à l'origine de son envie d'entreprendre. Selon lui, « *l'envie d'entreprendre, on l'a en soi, c'est une question d'éducation, c'est une question de profil* ». En effet, si l'hémiplégie gauche est apparue à l'âge de 16 ans et lui a laissé des séquelles à vie, sa polyarthrite rhumatoïde s'est déclarée après sa transition entrepreneuriale.

Ainsi, son souhait de devenir profession libérale doit être imputé à l'un de ses clients qui lui a demandé de se lancer dans l'entrepreneuriat. S'il a accepté, c'était pour relever le défi que cette transition entrepreneuriale représentait et parce qu'il trouvait que « *c'était rigolo* » de s'essayer au travail indépendant. De son propre aveu, sans cette proposition de ce client, il n'aurait jamais opéré cette transition entrepreneuriale.

Toutefois, sa décision de changer de statut pour l'auto-entrepreneuriat doit être imputée à une suite de facteurs. Premièrement, la réception d'un courrier de l'URSSAF lui a donné l'envie de changer de statut afin de payer moins de charge. Deuxièmement, son handicap, l'empêchant de travailler à 100% de son temps, prospecter et maintenir son activité de profession libérale et être financièrement stable commençait à devenir problématique. Enfin, une mauvaise expérience avec deux clients qui ont essayé de l'arnaquer a achevé de le convaincre de changer de statut et de ne plus donner suite à son activité d'ingénieur conseil en profession libérale.

Aujourd'hui, cependant, il souhaite effectuer un retour en arrière et retrouver un emploi salarié. S'il ne se ferme pas la porte à l'auto-entrepreneuriat et nourrit déjà un projet d'entreprise qui, selon lui, pourrait être économiquement viable, il souhaite reprendre un emploi salarié afin de pouvoir bénéficier d'un revenu stable. Cette décision est aussi motivée par son besoin de retrouver un contact humain. Travaillant depuis son domicile, il semble avoir des difficultés à gérer l'isolement social.

1.3. L'entrepreneuriat

Ce fut à l'issue de ces emplois salariés que cet entrepreneur se lance dans l'entrepreneuriat avec comme première expérience, en 2008, le statut de profession libérale comme ingénieur conseil. L'échec de son entreprise en 2014, il l'impute à sa grande difficulté à trouver de nouveau client. Selon lui, son handicap le freine totalement dans le développement et la stabilité de son activité commerciale. De fait, il prend la décision de mettre un terme à son statut de profession libérale au profit du statut d'autoentrepreneur dans le secteur informatique. Ainsi, aujourd'hui, il est ingénieur conseil, informatique et web marketing.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur rentre dans la catégorie des personnes handicapées atteintes de troubles de santé invalidants. En effet, après avoir souffert d'hémiplégie du côté gauche à l'âge de 16 ans suite à un tumeur au cerveau, il vit aujourd'hui des conséquences de cette maladie tout en étant atteint de polyarthrite rhumatoïde.

L'hémiplégie est une paralysie de la motricité du corps humain. La paralysie peut prendre la forme d'une diminution ou d'une abolition totale de la motricité et elle n'atteint qu'un seul des côtés du corps. L'hémiplégie peut concerner uniformément l'ensemble du corps touché ou n'atteindre qu'une ou plusieurs parties du corps. Dans ce cas précis, il s'agit d'une hémiplégie gauche.

La polyarthrite rhumatoïde est une maladie auto-immune progressive, insidieuse et chronique. Cette maladie cause une inflammation des articulations des membres et une destruction du cartilage, de l'os et du tendon, ce qui cause au malade d'importantes douleurs et des gênes fonctionnelles. La polyarthrite touche plusieurs articulations en même temps. Sa maladie attaque ainsi les cellules saines de ses articulations.

Cet entrepreneur, habitué aux conséquences de son hémiplégie, souffre grandement aujourd'hui des conséquences de sa polyarthrite rhumatoïde. Ce lourd handicap lui ôte

totalemment toute son énergie dix jours par mois. Pendant cette période, il ne peut exercer son travail.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas. Cependant, sa santé et son handicap étant très lourds de conséquences pour son activité professionnelle, c'est son handicap qui dicte ses décisions professionnelles. L'esprit d'entreprendre fait partie intégrante de son caractère, de sa personnalité. Cependant, être en situation de handicap, vivre avec son arthrite rhumatoïde, il le ressent comme un frein à son essor professionnel. Cependant, l'affinité créée avec son handicap lui a permis de créer d'ingénieux moyens pour compenser son handicap et travailler sur ses problèmes.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Pour cet entrepreneur, il est important de dissocier son état de santé et son ressenti quant à sa qualité de vie.

En effet, la polyarthrite rhumatoïde est apparue après sa transition entrepreneuriale. De fait, il est en moins bonne santé aujourd'hui que lors de sa période salariale. Les incertitudes liées à sa situation professionnelle et les dix jours par mois au cours desquels il lui est impossible de travailler, ne jouent pas non plus en sa faveur. Face à l'absence de reconnaissance professionnelle, des questions telles que « *est-ce que je suis encore capable de générer de la reconnaissance professionnelle ?* » ou « *est-ce que je suis capable de tenir le métier pour lequel je serais engagé ?* » constituent un état d'incertitude qui le pousse à imaginer de futurs projets entrepreneuriaux, vecteurs de réussite professionnelle.

Ainsi, lorsqu'il se demande si le handicap peut favoriser la transition entrepreneuriale, il affirme que, selon lui, « *le handicap ne favorise pas l'esprit d'entreprendre* ». Cependant, en examinant son ressenti par rapport à sa qualité de vie aujourd'hui, il se sent « *paradoxalement mieux aujourd'hui* ». Ce paradoxe, il l'explique par la fierté d'avoir essayé l'aventure de

l'entrepreneuriat. Loin de se laisser abattre par une carrière entrepreneuriale moins florissante qu'espérée, il conserve ses projets entrepreneuriaux et tente aujourd'hui, au moment de la rédaction de la thèse, de créer une entreprise avec un associé sur le Règlement Général sur la Protection des Données.

10. Entrepreneur 10

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après des études en école de commerce, cet entrepreneur a entrepris une année d'étude supplémentaire afin d'obtenir un DESS (Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées – l'équivalent aujourd'hui étant le diplôme de Master 2, soit un niveau Bac +5).

Suite à ses études, elle a travaillé au sein du service achats internationaux dans une entreprise de prêt-à-porter pendant 12 ans. Suite au rachat par un grand groupe, alors responsable d'une équipe de 25 personnes, elle décide alors de se reconverter dans les ressources humaines au sein d'une association spécialisée dans l'emploi des cadres. Pendant 9 ans, elle évolue au sein de la hiérarchie de l'association. Cependant, la survenance de son handicap en 2007 va gravement entacher les relations avec son supérieur direct.

« Enfermée dans une problématique relationnelle dont elle n'est pas responsable », cet entrepreneur choisit de démissionner en 2008 suite à la proposition d'un de ses clients de l'embaucher au sein d'une société bancaire en tant que responsable de la création d'un centre de recrutement commun à l'ensemble des agences de l'établissement bancaire. Cependant, la crise économique survenue en 2008 a eu raison de ce projet. Le besoin de recrutement s'étant effondré, le centre de recrutement n'est plus une nécessité et la pérennité du centre de recrutement est remise en question.

Licenciée au bout d'un an, elle éprouve quelques mois de chômage avant d'être finalement intégrée dans un grand groupe d'assurance. Pendant trois années, elle réalise des missions de ressources humaines pour ce groupe d'assurance. Cependant, le groupe n'ayant pas les moyens de l'embaucher, c'est au cours de cette période qu'elle réfléchit à l'opportunité de créer son entreprise.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Etant au chômage en juillet 2012 et n'étant pas issu d'une famille d'entrepreneur, elle recherche en premier lieu un emploi salarié. Au bout de six mois de recherche infructueuse, une opportunité d'emploi se présente sur Paris. Arrivée au processus final de recrutement, elle affirme avoir eu un blocage intellectuel en raison du piquet de grève présent devant l'édifice depuis le début des entretiens de recrutement. Ne s'imaginant pas travailler pour cet organisme, elle met fin d'elle-même au processus de recrutement et utilise le coaching offert par son mari pour effectuer un travail de développement personnel qui lui révèle qu'elle possède un profil de coach.

Devenir indépendant n'a jamais été une vocation pour cet entrepreneur qui ressent le besoin de travailler au sein d'une entreprise. Ainsi, elle se forme au métier de coach pendant trois ans pour travailler comme coach salarié. Cependant, en juillet 2013, un « *déclat* » se fait pendant sa formation et elle « *pense soudain à devenir indépendant* » sans pour autant arriver à déterminer la raison de ce revirement d'opinion.

Ainsi, aujourd'hui lorsqu'on lui demande qu'elles ont été ses motivations pour opérer cette transition entrepreneuriale, elle affirme que bien que la fin de ses allocations chômage en décembre 2013 à jouer un rôle, c'est davantage la survenance de son handicap qui a été le moteur pour devenir indépendant. En effet, pour elle, cet événement majeur dans sa vie, elle l'a « *transformée en véritable force* ». Sans la survenance de son handicap en 2007, elle affirme qu'elle n'aurait pas quitté son emploi au sein de l'association spécialisée dans le recrutement des cadres aimant trop son travail au sein de cette association.

1.3. L'entrepreneuriat

Possédant des compétences professionnelles en ressources humaines et en accompagnement professionnel, cette coach-thérapeute experte dans le champ du handicap propose ses services pour l'accompagnement individuel ou collectif des personnes au cours de leur carrière professionnelle. Dans son entreprise, elle aide tant les personnes handicapées que les personnes valides.

Travaillant au sein d'un collectif d'indépendants, l'objectif de son entreprise est d'accompagner professionnellement les personnes en situation de handicap ou les personnes fragilisées par la maladie, afin de les aider à mieux comprendre et à accepter leur nouvelle vie. Elle vient également en aide aux personnes valides, mais elle aide aussi les managers et les équipes qui désirent faire évoluer leur vision du handicap.

Parallèlement au coaching, elle propose également des formations et des pratiques de sensibilisation autour du handicap pour l'ensemble des salariés d'une entreprise (salariés, managers, RH, responsables ou coordinateurs mission handicap...). Le but est de leur apporter l'aide nécessaire pour une bonne interaction avec les personnes en situation de handicap.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur a subi ce que l'on appelle une perte soudaine d'audition. Il s'agit d'un dysfonctionnement soudain de l'oreille interne. Touchant généralement les personnes de plus de 50 ans, cette perte soudaine d'audition n'affecte généralement qu'une seule oreille.

Egalement appelé « infarctus de l'oreille », les sons ne peuvent plus être assimilés par l'oreille qui ne peut ainsi pas transmettre l'information au cerveau. Selon les experts, selon l'intensité de la perte auditive, la personne touchée peut perdre légèrement ou sévèrement son audition. La surdité complète est également une issue possible.

Ce trouble auditif est soudain. En effet, la perte soudaine de l'audition survient immédiatement et sans cause apparente. Les symptômes décrits par les patients sont tellement nombreux qu'il est difficile d'en déterminer les facteurs déclencheurs exacts.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, elle vit parfaitement bien sa situation de handicap, elle ne s'en cache pas. Pour la prise de décisions professionnelles, l'entrepreneur pense à la fois à son handicap et à l'avenir de son activité professionnelle. Elle explique cette imbrication des deux domaines par le constat qu'elle est en situation de handicap et que son activité étant centrée sur le handicap, donc le handicap intervient à tout instant.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Après l'acceptation totale de son handicap, elle se sent totalement libre d'en parler. Cette liberté a ainsi positivement influencé la reconnaissance entrepreneuriale aujourd'hui. Elle affirme que sa situation de handicap lui a permis d'obtenir plus de projets clients. Plus épanouie aujourd'hui dans son rôle de mentor, de dirigeante d'entreprise, elle ressent toutefois l'inévitable stress lié à la vie de dirigeant. Un autre point négatif évoqué est la nécessité pour elle de rééquilibrer sa vie privée et sa vie professionnelle. Mais, en tout état de cause, elle ressent aujourd'hui plus de satisfaction personnelle et la liberté d'organiser sa vie et son temps de travail lui sont très bénéfiques.

11. Entrepreneur 11

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après l'obtention de son baccalauréat et sa maîtrise de mathématiques, il est diplômé de l'École nationale supérieure des télécommunications – Paris en 1988. Cet entrepreneur a travaillé pendant 12 ans au sein d'un établissement bancaire. En tant que cadre bancaire, il est chargé du Cash management (il s'agit l'ensemble des outils et des services que les établissements bancaires mettent à disposition des entreprises clientes pour les aider à optimiser la gestion de leur trésorerie et de leurs flux de règlements), il a été opérateur en Salle de marchés (ou trader) et a eu pour mission d'effectuer des opérations financières de couverture, de placement ou de spéculation pour sa banque ou sa clientèle.

Entre 2001 et 2007, cet entrepreneur est conseiller technique auprès du maire de Paris, chargé de l'inclusion des personnes handicapées à la vie de la cité. Puis, l'année suivante, de 2008 à 2014, il devient adjoint au maire de Paris pour la démocratie locale et la vie associative.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Sa décision de devenir indépendant et de quitter le milieu bancaire a été pour lui une obligation. N'ayant aucune vocation entrepreneuriale à l'origine, il opte pour la démission de son emploi salarié en raison de l'incompatibilité de ses fonctions de cadres bancaires, de ses mandats au sein de la Mairie de Paris et de ses divers engagements dans la vie associative. L'incompatibilité entre ses diverses activités est davantage liée au manque de temps pour effectuer son travail et à une baisse de rentabilité pour son établissement bancaire.

Suite à sa démission, il recherche en premier lieu un emploi salarié compatible avec ses diverses activités. Mais suite à une recherche salariale infructueuse, il opte donc pour l'auto-entrepreneuriat et décide ainsi d'ouvrir, en 2011, un cabinet de consultant afin de retrouver son indépendance.

Il avance également une autre explication pour expliquer sa transition entrepreneuriale. Etant donné son handicap et son âge, il a préféré tenter de se « *débrouiller tout seul* » afin de trouver une liberté d'agenda et une liberté d'organisation de son temps de travail. La curiosité, cette volonté d'exercer « *des activités, des métiers que les aveugles ne font pas d'habitude* » a également joué dans cette transition entrepreneuriale.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint de cécité depuis toujours. Ainsi, il se considère aujourd'hui indissociable de son handicap, sa cécité fait partie intégrante de son identité. Dans une activité professionnelle passée, il affirme avoir dû remplacer son manque de vision par le charisme afin de demeurer maître de la situation (il était moniteur dans un centre de vacances pour enfants voyants, âgés de 8 à 12 ans).

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas. Très engagé dans le milieu associatif depuis une vingtaine d'années, il gère aujourd'hui un centre de formation professionnelle à destination des personnes atteintes de cécité. L'objectif de cette association est de promouvoir la formation et le travail des personnes en situation de handicap visuel. Pour la prise de décision, le handicap et sa vie d'entrepreneur sont liés et une décision ne pourra être prise qu'en considérant les deux aspects de sa vie.

De plus, lorsque le sujet s'appesanti sur sa relation au handicap, il affirme que la personne handicapée est « *un centre de recherche ambulante ou alors c'est un valide fainéant. C'est un valide qui veut relever le défi d'avoir la même vie que les autres, en mettant un de ses sens au repos. Et donc c'est un releveur de défi, c'est un dispensateur d'optimisme. C'est quelqu'un qui sait ce que c'est que le manque, qui sait le compenser et qui sait ouvrir d'autres façon*

d'appréhender la vie ». Cette vision des choses à fonder sa relation au monde du travail en étant atteint de cécité.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Etant davantage compétent dans l'exercice même de sa profession que dans les domaines commerciaux de l'entrepreneuriat, l'interviewé aimerait, dans l'idéal, redevenir salarié à mi-temps. Cette alliance lui permettrait une aisance financière qu'il ne possède pas aujourd'hui et qui contribue à une dégradation de sa qualité de vie ressentie. De fait, il lui est impossible de déterminer les aspects bénéfiques de sa transition entrepreneuriale. Cette source de stress n'impacte cependant pas sa santé qu'il affirme être restée identique à la période salariale.

12. Entrepreneur 12

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après ses études, cet entrepreneur devient aide comptable dans une petite et moyenne entreprise pendant quelques mois. Suite à des problèmes relationnels avec sa hiérarchie, il devient comptable dans une entreprise de voyage pendant cinq ou six ans avant d'être engagé pendant un an comme comptable et agent chargé de l'administratif de l'entreprise dans un laboratoire d'analyse industriel.

Au terme de cette année de salariat, il passe une formation pendant un an d'analyste programmeur, ce qui lui donne l'opportunité d'exercer ses nouvelles compétences au sein d'une SS2I (Société de Service et d'Ingénierie en Informatique) pendant les deux ou trois années suivantes. N'ayant que peu d'intérêt pour le métier de programmeur informatique, grâce à une convention en interne, il intègre le service marketing de cette grosse PME.

La situation économique de l'époque n'étant pas bonne (1994), une vague de licenciement est prévue dans son entreprise. Il a profité de cette vague de licenciement pour négocier son départ.

Pour occuper son temps, il accepte de prendre la présidence d'une association handisport de sa ville de résidence. Pendant quatre ans, il exerce ce mandat.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas. Ce qui a permis à cet entrepreneur d'envisager sa transition entrepreneuriale, c'est avant tout sa fonction de Président d'une association handisport. En effet, pendant cette période, il prend conscience de l'envie de créer son entreprise et ainsi, de ne plus vouloir demeurer salarié. Sa présidence lui permet de « *se tester* » en tant que dirigeant et de « *se faire les dents* ».

De plus, étant issu d'une famille d'entrepreneur, et au vu de ses expériences salariales, il a estimé qu'il avait les capacités de se lancer dans l'entrepreneuriat et il éprouvait également le besoin de se lancer le défi de travailler pour lui-même.

1.3. L'entrepreneuriat

Après ses quatre années de Président de l'association handisport, il crée son entreprise en 1997. Son entreprise est une entreprise de presse spécialisée dans le domaine du handicap. Les supports de diffusion de sa presse sont nombreux et concerne à la fois la presse papier et la presse en ligne.

L'objectif de son journal est d'informer les personnes handicapées, les familles des personnes handicapées et également les professionnels du milieu du handicap sur l'ensemble des aspects du handicap en leur fournissant un grand nombre d'informations pratiques, en traitant l'actualité et des sujets de fond.

Cependant, c'est un entrepreneur qui prend plaisir à se diversifier. En effet, parallèlement à son média expert handicap, il a créé et dirigé de nombreuses autres entreprises telles qu'un cabinet de thérapie comportementale, une école de formation en programmation neurolinguistique (PNL), un module de formation à la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées ou encore une entreprise qui organise un salon dédié à l'accessibilité.

A titre d'information, la programmation neurolinguistique (PNL) peut se définir comme un ensemble de techniques de communication et de transformation de soi.

Aujourd'hui cependant, cet entrepreneur a décidé de se recentrer sur son entreprise d'origine afin d'en faire le média incontournable sur le handicap dans le but de pouvoir le revendre si cela s'avèrerait nécessaire.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est devenu paraplégique à l'âge de 8 ans après un accident de vélo. A la suite de quoi, il passe 12 ans de sa vie dans divers établissements de rééducation, tout en suivant une scolarité ordinaire en parallèle. Aujourd'hui, c'est à l'aide d'un fauteuil roulant manuel qu'il se déplace.

2.2. Sa relation au handicap

« *Même dans le monde du handicap, il y a encore des a priori et des discriminations* » : il déplore le fait que toute personne handicapée est d'abord perçue par son handicap

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Il aime aujourd'hui la vie dynamique qu'il a construite tout au long de sa carrière. Sa vie professionnelle l'oblige à oublier son handicap et à vivre sa vie d'homme. Etre entrepreneur l'oblige à ne pas écouter sa santé.

« Si je n'avais pas été handicapé, si je n'avais pas été chef d'entreprise, ma vie n'aurait pas été aussi intéressante. J'en suis sûr et certain »

Il n'envie pas les salariés car pendant les crises économiques, ils ne sont pas prêts à se battre et à se relever.

Il se sent à ce point satisfait et complet dans sa vie d'entrepreneur que le retour au salariat, il ne l'envisage que dans l'hypothèse où il n'aurait pas d'autres alternatives pour subvenir à ses besoins. Devoir réapprendre à obéir se révélerait quelque chose de très compliqué à vivre.

13. Entrepreneur 13

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après des études d'arts et une spécialisation dans le dessin avec option 3D, il entreprit sans achever des études de design automobile et de modélisation. Ayant mis fin à ses études, il a ainsi entamé sa carrière professionnelle en recherchant des emplois quel que soit le domaine ou la qualification demandée.

Après une formation supplémentaire, il est finalement parvenu à être engagé dans une entreprise dans son domaine d'expertise : une agence 3D de design. De 2009 à 2016, cet entrepreneur exerce alors ses talents d'architectes 3D.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Les raisons qui ont poussé cet entrepreneur à opérer cette transition entrepreneuriale concernent toutes les relations professionnelles problématiques que cet entrepreneur a pu avoir avec ses collègues de travail.

En effet, étant le seul architecte 3D et étant en situation de handicap, les autres architectes traditionnels de l'entreprise se sentaient supérieurs à lui et le mettaient régulièrement à l'écart.

Plus qu'une méchanceté de leur part, les mauvaises relations sont notamment dues à leur incompréhension face à son handicap de sourd profond.

De plus, sa hiérarchie a souhaité qu'il n'ait aucun contact avec la clientèle. Ainsi, c'est depuis sa troisième année de salariat que cet entrepreneur a éprouvé l'envie de quitter son entreprise pour créer sa propre agence d'architecte 3D. Cependant, un événement de sa vie personnelle a repoussé sa transition entrepreneuriale et c'est finalement en 2016 que toutes les conditions idéales étaient réunies pour pouvoir se lancer dans l'entrepreneuriat.

1.3. L'entrepreneuriat

Entrepreneur sans salarié au moment de l'entretien, son activité aujourd'hui est centrée sur le monde audio-visuel. En tant qu'architecte 3D, sa spécialité est la réalisation 3D photo réaliste pour les professionnels du retail et de l'architecture. Il réalise ainsi des images, des films et des réalités virtuelles 3D.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Suite à un traitement médical trop puissant reçu pendant son enfance pour lutter contre la méningite à monococque, cet entrepreneur est atteint aujourd'hui de surdité profonde et n'a conservé que 20% de sa capacité auditive. Les médicaments ont gravement endommagés son audition.

2.2. Sa relation au handicap

Bien qu'ayant totalement accepté son handicap, il ne parle jamais de son handicap dans son travail. Il refuse d'être défini par son handicap et de laisser son handicap freiner ses relations commerciales et son « avancement » professionnel.

Oublier son handicap est un besoin vital tel que pendant l'entretien, il accepte de parler de son handicap bien que cela le dérange énormément d'aborder le sujet.

Concernant le fait d'embaucher d'autres personnes handicapées, il s'y refuse pour ne pas avoir de « *miroirs* » face à lui, c'est-à-dire qu'il ne veut pas avoir des personnes qui reflèteraient la situation de handicap qu'il s'emploie tant à oublier.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Il se sent aujourd'hui plus ouvert, plus communicatif envers les autres. Devenir entrepreneur lui a apporté l'envie de communiquer avec le monde extérieur. Il est aujourd'hui en meilleure santé. Ses crises de spasmophilie régulières ont grandement diminué aujourd'hui malgré l'intensité élevée de son travail.

A la question d'un potentiel retour au salariat, il affirme avec force « *plus jamais !* ». Tant qu'il n'aura pas d'enfants à nourrir, il maintiendra sa décision de demeurer à son compte.

14. Entrepreneur 14

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après une formation dans une école de communication, elle devient attachée de presse dans trois entreprises d'édition de bandes dessinées pendant quinze ans. Puis, cette entrepreneur décide d'opérer une reconversion professionnelle en devenant journaliste dans une start-up internet dans laquelle elle expérimente de mauvaises relations de travail. Cependant, ce qui met fin à cet emploi salarié est la survenance, au bout d'une année de travail, de son handicap. Avant l'issue de sa rééducation, l'entreprise fait faillite et cette entrepreneur se retrouve donc au chômage. Se retrouvant au chômage, elle décide de retrouver un emploi salarié et devient assistante dans une grosse entreprise de nettoyage industriel. Ayant toutefois toujours la vocation journalistique, elle maintient ses recherches salariales dans le domaine.

C'est ainsi qu'elle devient stagiaire au sein d'une radio spécialisée dans le handicap. Se sentant exploitée et entretenant de mauvaises relations avec sa hiérarchie, elle décide de démissionner et se retrouve de fait, à nouveau au chômage.

Après quelques temps de chômage, elle finit par identifier un site internet spécialisé dans le handicap qui recherche une journaliste à embaucher en contrat à durée déterminée. C'est ainsi que depuis 2007, elle exerce ses fonctions des journalistes au sein de ce média.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Sa transition entrepreneuriale, elle l'explique par le besoin ressenti de liberté, le besoin d'indépendance par rapport à sa hiérarchie. Elle explique également que son licenciement l'a motivé à se lancer dans l'entrepreneuriat.

Sa transition entrepreneuriale, elle l'a également envisagée par l'opportunité de diversifier sa palette d'écriture que l'entrepreneuriat lui permet. En effet, en tant que pigiste, cette journaliste peut aussi écrire sur le handicap que sur des domaines tels que les bandes dessinées, les brocantes...

La survenance de son handicap a également un élément moteur pour opérer cette transition. Effectivement, le milieu du handicap a toujours intéressé cette entrepreneur avant la survenance de son handicap. Mais après cet événement majeur de sa vie, ce milieu devient une passion et elle décide de se lancer dans l'entrepreneuriat.

1.3. Le retour au salariat

Bien que totalement satisfaite de son métier de pigiste, elle décide au bout de cinq années d'entrepreneuriat de rechercher à nouveau un emploi salarié. Aujourd'hui, elle est à mi-temps salariée comme journaliste.

Cette décision, elle l'explique par le besoin d'avoir une sécurité de revenu. En effet, en tant que journaliste indépendante, la sécurité de l'emploi n'est pas une garantie puisque du jour au lendemain son client peut mettre un terme à leur association.

Ainsi, le mi-temps salariale lui confère un revenu fixe en fin de mois et elle profite des avantages associés au statut de salariés tels que bénéficiaire d'une mutuelle et le remboursement des notes de frais.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cette entrepreneur a vécu une rupture d'anévrisme et vit aujourd'hui avec les séquelles de cet accident de la vie. L'anévrisme cérébral est une dilatation anormale de la paroi d'une artère irriguant le cerveau. Souvent mortelle, ceux qui survivent à la rupture d'anévrisme peuvent vivre avec des troubles de la mémoire ou des paralysies.

Dans le cas de cette entrepreneur, suite à sa rupture d'anévrisme, elle vit aujourd'hui avec des paralysies des membres qui l'a rendent « *fatigable* ».

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, elle vit parfaitement bien sa situation de handicap, elle ne s'en cache pas. Bien au contraire, extrêmement active au niveau associatif, elle se bat aujourd'hui pour les autres personnes handicapées au sein de trois associations différentes toutes liées au handicap, afin de lutter contre les injustices subies.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Les associations ont une très grande place dans sa vie. Elles lui apportent de la force (« *ensemble, on est plus fort* »), une source de distraction et une vie sociale venant combler son isolement professionnel.

Concernant son ressenti bénéfique ou négatif de la transition entrepreneuriale, elle affirme que le retour à temps partiel au salariat lui apporte plus de sérénité face à la sécurité financière octroyée par le salaire perçu chaque mois. Ce retour au salariat lui a permis de contrebalancer les effets négatifs de l'entrepreneuriat ressenti dans le passé (stress financier). Ainsi, aujourd'hui, si elle ressent de la fatigue, de l'énerverment en cas d'échec et de l'exaspération, l'entrepreneuriat lui offre néanmoins la possibilité de mieux gérer sa santé grâce à l'aménagement de ses temps de travail, de la « niak » et de l'énergie pour travailler et réussir sa vie professionnelle en situation de handicap.

15. Entrepreneur 15

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après un deug de droit, cet entrepreneur se réoriente vers ce qui constituera l'essentiel de sa carrière. En effet, cet entrepreneur trouve sa vocation dans le métier d'éducateur spécialisé. Pendant les vingt années qu'il passera à exercer son métier auprès d'institutions et d'associations, cet entrepreneur entreprendra également, en parallèle, des études de psychologie clinique et de psychopathologie afin de s'établir en tant que psychothérapeute en libérale. Il exercera dans son cabinet pendant deux ans tout en restant salarié auprès des institutions qui le salarient, le temps que sa patientèle de son cabinet se développe.

Cependant, son plan de carrière se retrouve brutalement interrompu lorsqu'il est victime d'un accident de la route. Son cabinet de psychothérapeute étant inaccessible pour une personne à mobilité réduite, il fut contraint de le fermer. Il décide alors, à l'issue de sa convalescence, de travailler à nouveau dans les associations et institutions qui le salariaient jusqu'ici. Bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique salubre pour la gestion de son handicap, il se retrouva néanmoins confronté à la difficulté d'allier son activité professionnelle et son handicap et, de fait, la difficulté à utiliser les transports publics pour se déplacer. En effet, en tant que psychologue, il devait se rendre dans les différentes associations, associations qui n'étaient pas toutes accessibles aux personnes à mobilité réduite. Il fut donc licencié pour inaptitude à exercer son métier.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Ce licenciement pour inaptitude marque le début du processus de transition entrepreneuriale de cet entrepreneur. En effet, après avoir fait le « *deuil du métier que [il] voulait faire* », après le deuil des sacrifices personnels consentis pour parvenir à son rêve, devenir éducateur spécialisé, et après avoir réalisé qu'il lui était dorénavant impossible de poursuivre sa carrière salarié, cet entrepreneur se sent contraint d'opter pour l'entrepreneuriat pour retrouver une autonomie qui lui faisait défaut depuis son accident de la route, alors même qu'il ne se voyait jamais emprunté cette voie.

En effet, face à son absence d'autonomie dans des tâches aussi simple que la toilette quotidienne, l'idée de créer une structure pour aider les personnes handicapées commence à émerger. Le salariat lui étant, selon lui, fermé, il prend la décision de créer son propre emploi et d'aider d'autres personnes en situation de handicap qui éprouverait les mêmes difficultés à aménager leur domicile.

Ainsi, cet entrepreneur, bien qu'ayant identifié une opportunité d'affaires qui lui permettraient de retrouver cette autonomie manquante, il reconnaît cependant que la principale source de motivation pour cette transition entrepreneuriale est ce sentiment de 'ne pas avoir le choix', de devoir choisir entre l'entrepreneuriat et le chômage.

Il a ainsi fait d'une contrainte, le licenciement et la prévision d'un chômage, une force.

Curieusement, à l'image de quelques autres entrepreneurs interrogés, avoir été psychothérapeute en profession libérale ne constitue pas, pour lui, être entrepreneur. Selon sa vision des choses, un entrepreneur est celui qui possède une entreprise.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur possède une entreprise d'aide à la personne handicapée. Sa spécialisation est de proposer un « guichet unique » pour aider les personnes nouvellement handicapées ou non lors de l'aménagement de leur domicile. A l'aide de son employé et d'un stagiaire, l'entreprise propose un ensemble de service personnalisé allant de la partie administrative de la demande d'aménagement du domicile à la recherche de financement, en passant par la mise

en relation de la personne handicapée avec des ergothérapeutes et des entreprises certifiées HandiBât. Chaque aménagement est adapté au besoin du client.

Son projet est novateur dans le domaine puisque généralement, les entreprises concurrentes offrent un service parcellaire. C'est au client d'agir comme maître d'œuvre et de mettre en relation l'ensemble des acteurs.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Après son accident de la route, cet entrepreneur est resté hospitalisé pendant plus d'un an et demi, alternant soin et rééducation. Bien que n'ayant pas la nécessité de se déplacer en fauteuil roulant, cet entrepreneur éprouve certaines restrictions comme des difficultés de déplacements, de la difficulté à gravir des marches ou à demeurer assis toute une journée. En l'absence de fauteuil ergonomique, cet entrepreneur doit se lever et marcher un peu.

2.2. Sa relation au handicap

Dans un premier temps, cet entrepreneur a eu une phase dépressive pendant laquelle, il a dû faire le deuil de « *celui que [il] était avant, physiquement* ». L'accompagnement psychologique dont il a bénéficié, lui a permis d'accepter son handicap, ses nouvelles limitations physiques et, surtout, d'éviter le déni de son handicap. Ce fut un travail délicat. Pourtant, ayant une personnalité de battant, cet entrepreneur n'a pas souhaité se laisser submerger par l'idée « *qu'il n'y a pas de sortie et que la seule sortie c'est de rester comme on est* », ou par l'idée que « *je suis handicapée, c'est confortable, je reste comme ça, je ne peux rien faire d'autre !* ».

Ainsi, après avoir totalement accepté son handicap et avoir accepté ses nouvelles limitations physiques, cet entrepreneur a totalement intégré le handicap dans sa vie d'entrepreneur.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd’hui

Aujourd’hui, cet entrepreneur se sent apaisé et dynamique. En ayant créé son entreprise, il se sent dans le même état d’esprit dans lequel il était lorsqu’il était salarié ou en profession libérale. Il a retrouvé le plaisir de travailler. A la question de savoir s’il reviendrait vers une carrière de salarié si le choix lui était donné, il répond vivement NON. La liberté d’organiser son agenda est un plaisir qu’il ne souhaite pas perdre aujourd’hui.

16. Entrepreneur 16

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Cet entrepreneur a eu un parcours professionnel très riche fait de rebondissement professionnel. Ainsi, après l’obtention de son bac électrotechnique en 1986, il devient pendant dix ans dessinateur en bureau d’étude d’électricité au sein d’une grande entreprise employant 3800 employés à travers toute la France.

Après la survenance de son handicap (déficience visuelle), il décide de se reconvertir dans le domaine de la musique et s’inscrit dans une école de musique professionnelle au terme de laquelle il devient intermittent du spectacle. Cette reconversion a duré deux années.

Cependant, la technologie évoluant avec les années, il opte enfin pour un retour à ses premières amours et retourne travailler en bureau d’étude pendant trois années.

Une période de chômage se profile au terme de laquelle il décide de faire des animations bénévoles en maison de retraite. Au cours de cette période, il obtient le diplôme de formateur socio-éducatif pour déficients visuels dans une association du nord-est de la France. Il décide alors d’exercer pleinement son nouveau métier au sein d’une maison de retraite médicalisée au nord-ouest de la France.

Suite à une nouvelle période de chômage, il commence à réfléchir à la suite de son avenir professionnel.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

C'est pendant son chômage que cet entrepreneur s'interroge sur le bien-fondé de reprendre un emploi salarié. La probabilité de devenir indépendant devient alors de plus en plus intéressante dans la mesure où il estime que trouver un emploi salarié en tant que personne handicapé reste « *très aléatoire* ». Les employeurs, selon lui, sont craintifs ou préfèrent payer les amendes à l'AGEFIPH pour non-respect du quota d'employés salariés plutôt que d'embaucher une personne handicapée.

Il décide alors « *d'inventer [son] entreprise* » plutôt que d'affronter la recherche salariale. Il estime également avoir « *beaucoup plus de chance à être autonome qu'à trouver une entreprise qui loue ses services* ».

Ainsi la recherche d'autonomie, la volonté d'établir une vie professionnelle stable, l'épanouissement professionnel font parties des principales motivations à sa transition entrepreneuriale.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur a ainsi créé son entreprise autour d'un concept simple : il a créé pour les autres personnes handicapées ce qu'il aurait aimé avoir quand il est devenu handicapé afin de les aider à mieux accepter et à mieux vivre leur nouvelle condition de personne handicapée.

Ainsi son entreprise aujourd'hui est basée sur la consultation, les conseils et la formation pour l'autonomie des déficients visuels.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

C'est vers l'âge de 27-28 ans que le handicap de cet entrepreneur survient. Suite à une maladie, cet entrepreneur devient malvoyant.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas et pense même fonder sa vie entrepreneuriale autour de ce domaine.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

En création d'entreprise au moment de l'entretien, cet entrepreneur n'a pas noté d'effets négatifs. Cependant, les effets positifs de ce changement de carrière se font déjà jour. Cette transition entrepreneuriale lui apporte motivation, espoir et plaisir professionnel et personnel. Ainsi, au niveau de l'équilibre mental, il affirme que son moral est meilleur que lorsqu'il était salarié. Etre dans l'action, dans une dynamique créatrice lui a apporté du dynamisme pour son moral.

17. Entrepreneur 17

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après des études d'architecte d'intérieur, cette entrepreneur occupe un poste d'architecte projet dans une agence pendant deux années avant de déposer sa démission en raison de la gestion conflictuelle de son handicap et de l'incompréhension qu'elle subissait au quotidien.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Sa transition entrepreneuriale, elle l'a doit à la gestion conflictuelle de son handicap. L'incompréhension générale de sa situation et l'absence de compensation a conféré à l'entrepreneuriat un réel attrait. Bien que l'entrepreneuriat fût déjà un projet de vie qu'elle

nourrissait depuis de nombreuses années, c'est son emploi salarié qui l'a déterminé à franchir le cap.

Au cours de l'entretien, elle explique sa décision de devenir indépendante au travers de deux phrases édifiantes : « *soit je recommençais à travailler, soit non et je me laisse pourrir avec le handicap* », « *être à son compte, finalement, est une des seules façons de compenser son handicap parce qu'il n'y a personne qui venir vous mettre des barrières et juger* ». On comprend ainsi que demeurer inactive n'est pas la solution qu'elle souhaite envisager. Après une demande de sa hiérarchie de « *faire des dossiers de moins bonne qualité* », elle décide alors de démissionner et son besoin de se maintenir occupée lui permet alors de réaliser son rêve : créer sa propre agence d'architecte d'intérieur.

1.3. L'entrepreneuriat

Cette entrepreneur possède une agence d'architecture intérieure spécialisée dans l'aménagement et l'autonomie des personnes handicapées.

C'est en 2012 que cette entrepreneur créé sa propre agence. Contrairement à d'autres entrepreneurs qui démarrent, cette architecte possédait déjà des clients. En effet, pendant sa dernière année de salariat, elle avait déjà commencé à travailler de manière non déclarée.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Les restrictions juridiques nous interdisant une quelconque intrusion dans la vie privée de la personne et l'entrepreneur étant resté silencieux sur le sujet, nous ne connaissons pas la nature exacte du trouble de santé invalidant de l'entrepreneur. Nous savons uniquement qu'il s'agit d'un handicap invisible qui s'est déclaré au cours de ses années de BTS. Sa maladie est caractérisée comme une maladie imprévisible et fluctuante nécessitant un nombre conséquent de moyen de compensation pour pouvoir travailler au maximum de ses capacités.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, elle vit parfaitement bien sa situation de handicap, elle ne s'en cache pas. Bien au contraire, elle affirme que sa situation de handicap lui apporte de l'empathie et de la sensibilité de la part de son entourage professionnel.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

En comparant son état de santé aujourd'hui et précédemment à sa transition entrepreneuriale, elle note des effets négatifs conséquents. En effet, être à son compte l'a obligée à faire des sacrifices. Aussi, elle ressent plus de douleur, de fatigue, une absence de vie personnelle. Repoussant toujours plus loin ses limites physiques, l'exercice soutenu de son activité professionnelle a provoqué certaines crises de santé.

Cependant, dès lors que nous parlons de sa qualité de vie ressentie, elle affirme qu'elle s'est nettement améliorée et que la libre gestion de ses heures de travail est un atout indéniable pour elle. Exercer sa passion lui procure de l'épanouissement intellectuel. Sa résistance à ce rythme soutenu est motivée par les projets d'embauche de salariés et de l'arrivée d'une nouvelle associée qui lui permettront de diminuer la cadence de travail élevée.

18. Entrepreneur 18

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Ayant mis à ses études avant la fin, cet entrepreneur entreprend d'abord une carrière de salarié dans le nettoyage, avant de devenir cariste bobine en imprimerie pour finir par travailler dans l'entreprise familial en tant que chauffeur. C'est à cette période que sa maladie invalidante apparaît réellement. Après un licenciement économique en 2008, cet entrepreneur reprend une formation dans la logistique qu'il ne mène pas à son terme en raison de sa maladie. Nous

sommes alors en début d'année 2009. En 2010, il obtient un arrêt maladie avant d'être déclaré invalide en 2013 par la CPAM, ce qui met fin à ses aspirations salariales.

Après un déménagement dans le sud, il reprend une activité en tant que vendeur à domicile indépendant de compléments alimentaires et opte ainsi pour un statut intermédiaire. En effet, si au regard de la protection sociale, les vendeurs à domicile sont assimilés à des salariés, au regard du droit du travail, ils sont considérés comme des travailleurs indépendants.

Fort de cette première expérience de travailleur indépendant, il prend la décision en fin d'année 2015 de créer sa propre entreprise avec un associé.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Plusieurs raisons peuvent expliquer sa volonté d'opérer sa transition entrepreneuriale. Premièrement, cet entrepreneur nous explique être issu d'une famille d'entrepreneur. De fait, en ayant grandi avec un père et un grand-père entrepreneur, lorsque la question de son avenir professionnel s'est posé, ce modèle familial s'est révélé comme un avenir possible. En effet, deuxièmement, sa santé instable, rendant le maintien d'une activité salariale classique difficile, couplée à la difficulté de trouver un travail dans le sud de la France rendent l'entrepreneuriat attrayant aux yeux de cet entrepreneur. Enfin, troisièmement, son expérience dans le secteur de la vente à domicile est un échec. Il recherche alors un projet complémentaire plus opérant, et opte ainsi pour son activité en e-commerce actuel.

Cet entrepreneur expliquant avoir « *horreur d'être assisté* » a recherché des solutions pour rebondir et se sortir de la situation précaire dans laquelle il se trouvait. Ainsi, son projet de créer une entreprise, qu'il nous explique entretenir depuis de nombreuses années, se révèle être autant un choix assumé qu'une décision imposée par le contexte précaire dans lequel il se trouvait.

Ainsi, nous pouvons supposer que cet entrepreneur est avant tout un entrepreneur d'opportunité avant d'être un entrepreneur de nécessité.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur est le dirigeant d'une micro entreprise pour laquelle il s'est associé avec un graphiste. En effet, l'objet de son entreprise est la vente en ligne de vêtements pour bébé sur lequel sont imprimés des messages humoristiques.

Le choix de créer une micro entreprise en lieu et place d'une entreprise classique, cet entrepreneur l'explique par le manque de moyens financiers.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Les restrictions juridiques nous interdisant une quelconque intrusion dans la vie privée de la personne et l'entrepreneur ayant été resté silencieux sur le sujet, nous ne connaissons pas la nature exacte du trouble de santé invalidant de l'entrepreneur. Nous savons uniquement qu'elle n'a pas été détectée par les médecins pendant longtemps jusqu'à que celle-ci prenne de l'ampleur avec les années. Nous savons également que la maladie a débuté en 1996, mais ce n'est qu'entre 2008 et 2014 que sa maladie se manifeste à son niveau le plus critique, l'empêchant ainsi d'exercer une activité professionnelle classique. Ainsi, c'est son handicap, l'essor de sa maladie, qui l'a contraint à demeurer au chômage et qui l'a empêché de terminer sa formation dans la logistique.

Au jour de l'entretien, bien que toujours déclaré en situation de handicap, l'entrepreneur reconnaît que sa maladie est revenue à un niveau tolérable, lui permettant de fait de pouvoir exercer à nouveau une activité professionnelle.

2.2. Sa relation au handicap

Il choisit de ne pas parler de son handicap à son environnement professionnel en raison de la vision parfois négative que les personnes peuvent avoir sur le handicap.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd’hui

Bien que de la tension et du stress soient présents, la transition entrepreneuriale est bénéfique pour lui. En effet, d’un point de vue psychologique, l’indépendance de l’entrepreneur lui apporte de la motivation à poursuivre dans cette voie qu’il s’est choisi. De fait, son moral est bien meilleur aujourd’hui et son équilibre psychologique également. La maîtrise de son activité lui a ôté l’envie de redevenir salarié un jour.

19. Entrepreneur 19

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Ayant l’ambition initiale de devenir professeur de mathématiques, cet entrepreneur entame des études en mathématiques. Malencontreusement, le handicap de cet entrepreneur survient, interrompant alors ses projets d’avenir professionnel. La surdit  tant, à son sens incompatible avec le professorat, cet entrepreneur décide alors d’entamer une formation pour devenir bibliothécaire.

Sa carrière salariale débute alors en tant que bibliothécaire, puis documentaliste, puis ‘community manager’ en   cole de commerce. N’ayant pas souhaité renouvelé son contrat à durée déterminée, il décide alors d’opérer sa transition entrepreneuriale.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Sa transition entrepreneuriale provient de son désaccord avec la fonction même de salarié. Le salariat, avec ses horaires réguliers, la fatigue qui cela lui cause et l’incompatibilité éthique qu’il ressent personnellement face à ce statut, rend l’entrepreneuriat, et les avantages qu’il y voit, plus en accord avec ses aspirations personnelles. En effet, cet entrepreneur éprouve un besoin d’indépendance et un besoin de gérer librement sa vie professionnelle au regard de sa santé et de sa vie personnelle.

Au niveau professionnel, l'entrepreneuriat est pour lui un moyen d'inventer et de réinventer des choses. De plus ses compétences sont recherchées sur le marché du travail, ce qui confère à l'entrepreneuriat l'aspect attrayant d'une option professionnelle viable.

Au niveau santé, cet entrepreneur éprouve des difficultés de sommeil, rendant ses nuits « *chaotiques* ». De fait, l'entrepreneuriat et sa libre organisation du temps de travail apparaisse comme la solution idéale pour mener de front la gestion de sa vie professionnelle et la gestion de sa santé.

De fait, cet entrepreneur peut être considéré comme un entrepreneur d'opportunité.

1.3. L'entrepreneuriat

Cet entrepreneur est consultant en entreprise. Son objectif est d'accompagner les entreprises, au moyen d'outils numériques, et de leur faciliter la prise de décision. Il n'a aucun salarié. L'objet de l'activité de l'entreprise n'a aucun lien avec le handicap.

Cependant, à l'instar d'autres entrepreneurs de ce panel, cet entrepreneur s'est engagé dans la vie associative spécialisée dans le handicap auditif. Au sein de cette association, il y trouvera le soutien dont il a besoin pour pouvoir faire à la « *violence et à la soudaineté du handicap* ». L'aide reçu au sein de cette association a fait naître en lui cette volonté d'apporter à son tour son aide à des personnes expérimentant le même processus de perte de l'audition.

Au moment de l'entretien, cet entrepreneur affirme que redevenir salarié n'est pas une option qu'il envisage. Les conditions pour un retour au salariat sont à ce point strict, que l'entrepreneur reconnaît l'incompatibilité de la chose. En effet, le salariat serait envisageable pour lui, à la condition exclusive que l'entreprise soit en accord avec sa façon de voir les choses, avec sa personnalité, sa manière d'être et sa manière d'agir. Ainsi, doutant que ce soit réalisable, l'entrepreneuriat demeure la seule option viable pour son avenir professionnel.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cet entrepreneur est atteint de surdité. Totalem nt sourd de l'oreille gauche, il est atteint de surdité profonde de l'oreille droite. De plus, il est également atteint d'acouphènes rendant son sommeil difficile.

2.2. Sa relation au handicap

La relation que cet entrepreneur entretient avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, il vit parfaitement bien sa situation de handicap, il ne s'en cache pas. Dans sa vie d'entrepreneur, c'est son bien être personnel et son confort qui prime avant sa profession. Ainsi, cet entrepreneur fait passer, en tout circonstance, son handicap en premier à chaque décision à prendre. Même si certains de ces clients refusent de travailler avec lui en raison de sa surdité, il refuse de nier son handicap pour la conclusion d'un contrat professionnel.

Il est également très engagé dans le milieu associatif spécialisé dans le handicap auditif. Cette association a été, pour lui, un soutien   la déclaration soudaine et violente de son handicap. De fait, il « *veut rendre la pareille* » en apportant à son tour du soutien aux nouveaux malentendants et demi-sourd. Cette séparation entre l'associatif handicapé et sa vie professionnelle a été opérée de façon consciente par refus de « coller » à l'image de la personne handicapée qui va travailler dans le milieu de handicap.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

Outre le stress de la réussite financière, grâce à la liberté d'agenda possible grâce à l'entrepreneuriat, cet entrepreneur peut gérer bien plus efficacement sa santé et le plus important, son sommeil. La possibilité de prendre du temps pour lui et sa santé lui a apporté une vie meilleure, plus riche en termes d'activités professionnelles, en termes de loisirs et

dans son implication dans le milieu associatif. De fait, sa qualité de vie est meilleure aujourd'hui. Prendre sa vie en main, être décisionnaire de son destin confère à la décision d'un probable retour au salariat un rejet immédiat.

20. Entrepreneur 20

1. Le parcours professionnel

1.1. Le salariat

Après l'obtention de son baccalauréat, cet entrepreneur entame une première expérience dans le salariat. Puis, vers l'âge de 25-26, elle décide de passer un brevet en production agricole et une BTS en production animale en congés formations. Parallèlement à ses études en congés formation, cette entrepreneur a une carrière de 23 ans dans l'industrie pharmaceutique au sein de deux grandes entreprises. Parallèlement à sa carrière dans l'industrie pharmaceutique, elle obtient en 2002 un diplôme supérieur de gestion en e-commerce au sein d'une grande école de commerce et en 2008 une certification de coach.

1.2. Les raisons de la création de son entreprise

Sa transition entrepreneuriale peut s'expliquer par deux facteurs. Premièrement, en 2009, elle fut licenciée de son entreprise. Ce fut une épreuve difficile à surmonter pour cette entrepreneur. Bien qu'elle reconnaisse son licenciement, elle continuerait « *à s'ennuyer au laboratoire* », de ses propres aveux, le salariat était perçu comme « *un cordon ombilical* » rassurant après 21 ans de carrière dans la même entreprise. Elle réfléchit alors à son avenir et ses réflexions l'amène à réaliser de la difficulté qu'elle pourrait rencontrer pour retrouver un emploi à l'âge de 52 ans. Ne voulant pas « *perdre son énergie* », elle décide alors de faire un bilan de compétences afin d'évaluer ses possibilités futures. Associé à son récent diplôme de coach, ce bilan de compétences lui apprend alors qu'il est toujours possible de « *rebondir après une rupture* ». Ainsi, au lieu de tenter une réinsertion salariale incertaine, elle renonce à l'idée de retourner dans l'univers de l'industrie pharmaceutique et elle prend la décision de consacrer son énergie à identifier ce qu'elle souhaite faire.

C'est ainsi, deuxièmement, que son licenciement, l'amène progressivement à envisager une transition entrepreneuriale pour réaliser « *un rêve de toujours* », devenir comédienne.

Ainsi, il est apparu clairement que d'une situation négative et précaire, le licenciement, cette entrepreneur saisit l'opportunité de réaliser un rêve qu'elle nourrissait. Cette entrepreneur peut alors être considérée comme un entrepreneur d'opportunité puisque la réalisation du rêve a été davantage moteur de changement professionnel que le licenciement.

1.3. L'entrepreneuriat

L'objectif de son entreprise est de faire avancer la place du handicap dans le monde du travail. Pour réaliser son objectif, cette entrepreneur a un large panel de possibilités : les bilans de compétence spécialisé dans le handicap, les ateliers de sensibilisation, des spectacles et des théâtres forums.

2. Le handicap

2.1. Le type de handicap

Cette entrepreneur est atteinte de surdité profonde. Victime d'une maladie génétique transmise de mère en fille, elle est appareillée depuis l'âge de 15 ans, elle finance elle-même le remplacement de son appareil auditif tous les cinq ans.

2.2. Sa relation au handicap

Après avoir passé 20 ans à taire et à cacher son handicap sur les conseils de son médecin du travail lorsqu'elle avait 20 ans, cette entrepreneur a bâti aujourd'hui son entreprise autour du handicap. De fait, la relation que cet entrepreneur entretient aujourd'hui avec son handicap est une relation extrêmement positive. En effet, elle vit parfaitement bien sa situation de

handicap, elle ne s'en cache pas. Elle s'en sert et l'utilise afin de faire avancer la place du handicap dans le monde du travail.

2.3. Son bien-être ressenti aujourd'hui

L'insécurité financière vécue par cet entrepreneur ne saurait entacher la qualité de vie « mille fois meilleure » qu'elle ressent aujourd'hui. En effet, l'ennui ressenti pendant son salariat a été largement et avantageusement remplacé par un travail intéressant qui l'a passionné et qui lui a fait bénéficier du sentiment d'entamer une nouvelle vie bien plus épanouissante. Ce travail sur mesure qu'elle s'est créée lui apporte une liberté dont elle ne pourrait plus se passer aujourd'hui.

A mon avis, il sera bon d'avoir ici un tableau récapitulatif avec les points essentiels des propos. Mais cela va peut-être venir par la suite.

III. Du choix d'une analyse mixte des données qualitatives

Début un peu abrupt

« L'intégration de la dimension discursive en théorisation ancrée, l'analyse de la situation au sens large, me semble une perspective très utile pour confronter la complexité des situations » (Keller, 2013). Ainsi, si la théorisation ancrée (ou enracinée) est une méthode d'analyse couramment utilisées dans la méthodologie qualitative pour en tirer une théorie par la catégorisation des données. Cependant, selon le sujet de recherche étudié, le discours des acteurs peut revêtir une importance significative qu'une codification pure peut ne pas faire émerger. Ainsi, le discours apparaît comme une dimension de la situation observée et étudiée. Afin d'appréhender un sujet de recherche au sens large, il faut intégrer l'analyse de discours (2.) à la théorie ancrée (1.).

1. The Grounded Theory

Une première conceptualisation de la *Grounded Theory* comme méthode de recherche est proposée par Glaser et Strauss en 1967. Dans sa forme la plus générale, elle peut être définie comme étant « la découverte de la théorie cachée dans les données » (Glaser & Strauss, 1967, p. 1).

Ce premier ouvrage posait les principes essentiels de la méthode. Les publications ultérieures ont marqué la séparation de Glaser et Strauss qui, chacun de leur côté, en collaboration parfois avec d'autres chercheurs (Strauss & Corbin, 1990, 1998), ont développé les conceptualisations initiales de la *Grounded Theory*. Ainsi, Strauss et Corbin définissent la *Grounded Theory* comme étant une méthode et formalisent plus le développement de la théorie en mettant l'accent sur un ensemble de procédures à appliquer systématiquement. Par contre, Glaser conceptualise la *Grounded Theory* comme une méthodologie générale et critique Strauss et Corbin pour leur approche prescriptive qui force les données plutôt que de laisser la théorie émerger (Gurd, 2008). Pourtant, ces deux approches restent objectivistes car chacune supposent l'existence d'un monde externe, la découverte des données dans ce monde, le chercheur comme observateur neutre de ce monde, des catégories conceptuelles qui émanent des données et une représentation des données et sujets comme non problématiques (Charmaz, 2001, 2006).

En tout état de cause, la théorisation ancrée peut se comprendre comme une méthode d'analyse qualitative « visant à générer inductivement une théorisation au sujet d'un phénomène culturel, social ou psychologique, en procédant à la conceptualisation et la mise en relation progressives et valides de données empiriques qualitatives » (Paillé, 1996, p. 184). Elle permet une formulation provisoire pour comprendre la complexité des phénomènes tant au niveau conceptuel qu'au niveau empirique de ses mises en situation.

Par « théorisation », il faut comprendre ici que le chercheur ne produira pas réellement de théorie. Cette méthode de recherche permet au chercheur de comprendre les phénomènes observés. Par « ancrée », cela signifie que le chercheur aura à cœur de placer constamment son terrain au cœur de sa recherche. Comme le souligne Paillé (1996), « le matériau empirique est à la fois le point de départ de la théorisation, le lieu de la vérification des hypothèses émergentes, et le test ultime de la validité de la construction d'ensemble ». De fait, la *Grounded Theory* met en œuvre un processus itératif, constitué de multiples « allers-retours »

entre les phases d'observations, d'analyses et de théorisation. L'objet se construit peu à peu, grâce à une élaboration théorique qui progresse à partir de propositions théoriques forgées sur le terrain et qui émerge progressivement des données.

Pour Parker & Roffey (1997), les recherches utilisant la grounded theory, par opposition avec les recherches positivistes, sont essentiellement herméneutiques et interprétatives ayant comme but d'enrichir notre compréhension par rapport aux significations sous-jacentes de nos actions.

La Grounded Theory est la méthode la plus appropriée pour essayer de porter un regard directement connecté avec les données. Dans une première étape, la théorie enracinée permet de se focaliser sur le terrain et de faire émerger la connaissance directement des faits au lieu de coder selon des codes existants ce qui aurait forcé les données dans des catégories préétablies. Cela permet également de minimiser les biais cognitifs. L'objectif est de montrer comment, suite à l'impact avec le terrain, les idées peuvent changer et comment une catégorie qui peut ne pas apparaître prioritaire au début de la recherche peut devenir par la suite centrale à la compréhension du terrain d'étude.

La Grounded Theory repose sur trois stratégies principales : le codage, la rédaction de « mémos » et l'échantillonnage théorique.

i. Le Codage

Le codage est la première phase de l'analyse. Les codes sont créés par l'étude des données plutôt que par l'application des concepts issus de la littérature. Le codage se fait en parallèle avec le recueil des données et la question principale à poser est : « que se passe-t-il ici ? ». Le codage présente donc la caractéristique de se concentrer sur les actions et les processus (Charmaz, 2001). Il consiste à attacher des étiquettes aux segments des données qui décrivent ce dont chaque segment parle.

ii. La rédaction de « mémos »

La rédaction de « mémos » constitue la phase intermédiaire entre le codage et l'écriture de l'analyse théorique. Cette étape permet de définir les codes, de les développer et d'analyser leurs propriétés. La GROUNDED THEORY objectiviste met l'accent sur les caractéristiques externes des codes et des processus liés aux codes. Par contre, dans la GROUNDED THEORY constructiviste, l'accent est porté sur la recherche des significations implicites et sur la poursuite des suppositions.

iii. L'échantillonnage

L'échantillonnage théorique a lieu après que le chercheur ait défini ses catégories théoriques principales par codage et écriture des mémos. Il sert à développer, raffiner, vérifier les propriétés, les limites et les conséquences des catégories théoriques. Ainsi, le processus d'échantillonnage théorique offre « précision, densité et complexité aux propositions théoriques émergentes et assure leur enracinement dans les données » (Charmaz, 2001, p. 6398).

2. L'analyse de discours

L'analyse de discours est fondée sur le principe que le discours étudié, ici, des interviews, est appréhendé comme une pratique et non comme de simples textes à catégoriser. Ainsi, le discours est orienté vers l'action, il est constitué par plusieurs textes et il construit la réalité sociale. Ainsi, les textes étudiés ne sont pas un simple reflet de la réalité mais des éléments qui la construisent (Thiertart, 2014). Plusieurs étapes ont été nécessaires pour mener à bien cette analyse : l'écoute successive des entretiens (i.) et l'utilisation du logiciel Tropes (ii.),

i. L'écoute successive des entretiens

Tous les entretiens ont été quasiment intégralement retranscrits par nos soins. Quelques exceptions sont toutefois à noter. Il a pu arriver que certains entrepreneurs profitent que la parole leur est donnée pour digresser sur un sujet précis, pas forcément en lien avec l'objet primaire de notre recherche. Après une étude de leur intérêt pour notre objet de recherche, certaines de ces digressions n'ont pas été retranscrites.

Pour procéder à l'analyse de ces données, plusieurs écoutes de ces entretiens ont été nécessaires. La première, appelée attention flottante, permet au chercheur de considérer le discours étudié dans son ensemble tout en évitant la focalisation sur des éléments précis desdits discours. Cette première écoute a alors pour objectif de s'imprégner des paroles des entrepreneurs en situation de handicap interrogés, de dégager une impression générale et de relever des informations ou des connexions auxquelles nous n'aurions pas forcément pensé de prime abord. Les thèmes ainsi émergés peuvent remettre en question les intuitions du chercheur. Passé cette étape, les écoutes qui ont suivis ont permis de relier les données issues du terrain entre elle et de les lier à des éléments théoriques.

ii. L'utilisation du logiciel Tropes

Nous avons opté pour une analyse informatisée des données recueillis dans nos entretiens à l'aide du logiciel Tropes. Bien que l'analyse manuelle soit possible pour les corpus de petites tailles, les logiciels présentent l'avantage d'augmenter la rapidité de travail du chercheur. En tant que logiciel d'analyse textuel, ce logiciel a pour finalité de proposer une analyse approfondie du contenu du corpus, et permet une analyse stylistique syntaxique et sémantique du discours.

Adéquate pour les recherches en sciences de gestion, l'analyse par Tropes proposera une analyse du discours, du langage. Selon Wanlin (2007), lorsque le choix du logiciel a utilisé se pose au chercheur, il affirme qu'il n'existe pas de logiciel meilleur qu'un autre. En effet, le facteur de choix dépendant de la taille du corpus et des objectifs de la recherche du chercheur. Ainsi, les logiciels du type CAQDAS (NVivo par exemple), sont particulièrement utiles pour

synthétiser une grande masse de données et servent à faire émerger des thèmes essentiels, des structures au sein du corpus.

De fait, vu la taille modeste de notre étude et notre volonté d'étudier le discours des entrepreneurs en situation de handicap, le logiciel Tropes, déjà utilisé dans de précédents travaux doctoraux est apparu comme le logiciel adéquat à cette recherche.

Chapitre 5 : La centralité du handicap dans l'entrepreneuriat des personnes handicapées

Section 1. L'entrepreneuriat en situation de handicap : un choix à raisons multiples

1. Le choix de l'argument le plus important
2. Des motivations entrepreneuriales économiques
3. Des motivations entrepreneuriales propres au handicap

Section 2. L'entrepreneuriat : un facteur bien-être pour la population handicapé

1. L'entrepreneuriat : une source de bonne qualité de vie
2. Le renouveau après le handicap

Section 3. Le handicap dans l'entreprise fondée par un entrepreneur en situation de handicap

1. L'embauche de personnes handicapées par les entrepreneurs handicapés
2. L'omniprésence du handicap : un souci de bien-être
3. Absence totale du handicap : le handicap compensé

Section 4. L'entrepreneur handicapé et son engagement dans la vie associative

Le principal résultat auquel nous sommes parvenus dans cette recherche doctorale est la place centrale que le handicap occupe dans la vie entrepreneuriale de la personne. En effet, que la discussion, lors de l'entretien, se soit centrée sur la vie salariale de la personne interrogée, sur les raisons de sa transition entrepreneuriale, sur son handicap et sa compensation ou sur leur bien-être ressenti aujourd'hui, le handicap apparaît de manière constante dans chaque réponse de l'entrepreneur. Ainsi, pour appuyer nos dires, il nous est apparu opportun de faire figurer dans cette introduction les deux graphiques ci-dessous (figures n°10 et n°11) obtenus via le logiciel Tropes concernant le mot spécifique « handicap ». Ces deux graphiques représentent la représentation du mot handicap tout au long des entretiens. Les deux entrepreneurs ont été choisis par rapport à l'importance du handicap dans leur vie entrepreneuriale que leur discours a pu faire émerger. Ainsi, si l'entrepreneur n°19 n'a pas souhaité faire du handicap, l'objet de l'activité de son entreprise, l'entrepreneur n°2, en revanche, a fait du handicap le centre de son activité professionnelle.

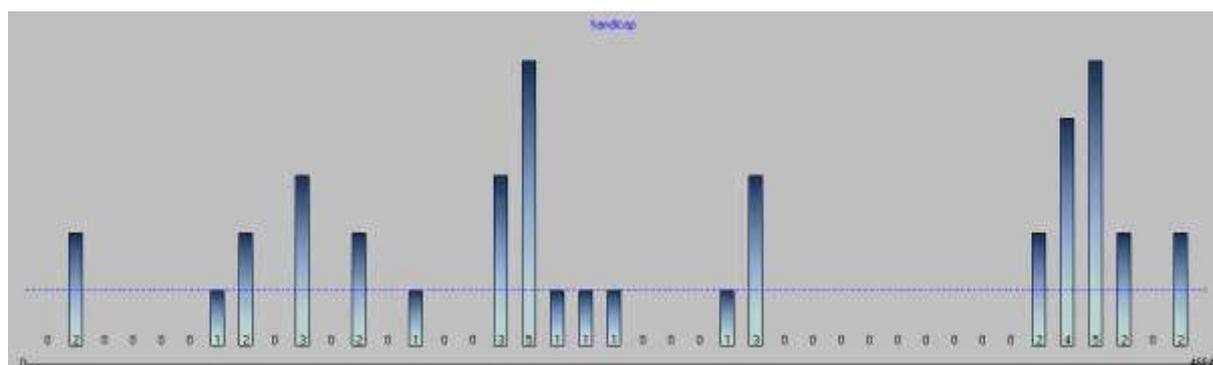


Figure n°13 : la place du mot « handicap » pour l'entrepreneur 19

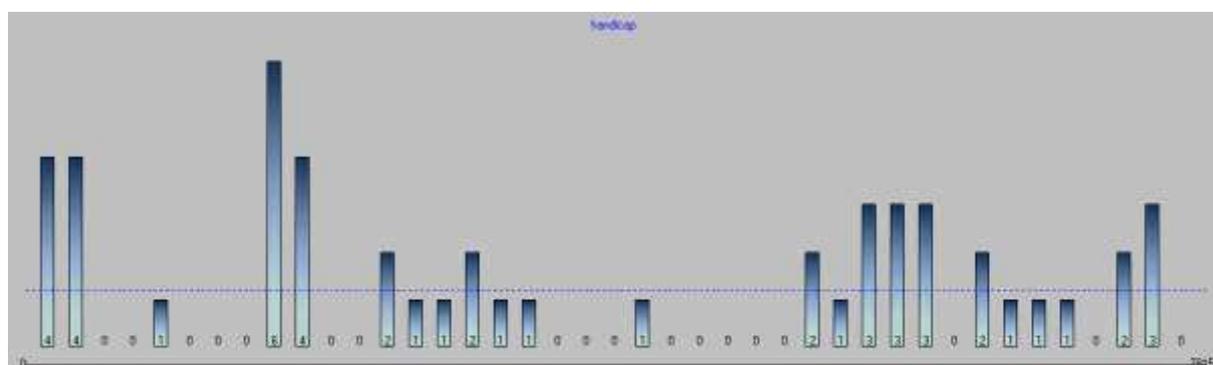


Figure n°14 : la place du mot « handicap » pour l'entrepreneur 2

Ces histogrammes sont construits en divisant le texte en secteurs contenant un nombre égal de mots et en calculant la fréquence d'apparition du mot handicap à l'intérieur de chaque secteur. Les barres de l'histogramme affichent chaque secteur dans l'ordre chronologique, du début du texte à gauche, à la fin du texte, à droite. Nous pouvons ainsi voir que, sur ces deux exemples, le handicap intervient tout au long des les entretiens, quel que soit le thème abordé, ce qui vient confirmer la prépondérance du handicap dans la vie entrepreneuriale.

Ainsi, nous étudierons, tout au long de ce chapitre, dans quelles circonstances le handicap occupe cette place centrale pour les entrepreneurs en étudiant les motivations à la transition entrepreneuriale (section 1.), en explicitant en quoi l'entrepreneuriat peut être un facteur de bien-être (section 2.), en déterminant la place du handicap au sein de l'activité entrepreneuriale (section 3.) et en mettant en valeur la découverte de la corrélation entre entrepreneur en situation de handicap et investissement en milieu associatif spécialisé dans le handicap (section 4).

Section 1. L'entrepreneuriat en situation de handicap : un choix à raisons multiples

Comme nous l'avons vu, il existe deux catégories d'entrepreneurs aujourd'hui. Les entrepreneurs de nécessité et les entrepreneurs d'opportunité. Nous avons l'habitude de tenter de classer les entrepreneurs dans l'une ou l'autre de ces catégories, bien que la littérature soit encline à remettre en cause cet état de fait.

Déterminer à quelle catégorie appartiennent les entrepreneurs en situation de handicap se révèle une mission délicate. Au regard des entretiens réalisés, il semble exister autant de raisons de devenir indépendant que d'entrepreneurs en situation de handicap interrogés. Il se peut, comme l'indique la théorie actuelle, que plusieurs raisons coexistent pour expliquer cette transition entrepreneuriale.

C'est la raison pour laquelle, pour tenter d'établir une classification des motivations entrepreneuriales des personnes en situation de handicap, nous avons fait le choix, dans ce travail de recherche, de nous focaliser sur l'argument le plus important aux yeux des

entrepreneurs interrogés (1.) afin de pouvoir dégager un consensus autour de deux types de motivations : les motivations entrepreneuriales de nature économique (2.) et les motivations liées propres au handicap (3.).

I. Le choix de l'argument le plus important

Etablir un classement des motivations à la création d'entreprise des entrepreneurs interrogés a nécessité de faire des choix importants. En effet, il s'agit ici d'une population au passé professionnel parfois complexe et semé de changements professionnels réguliers pour certaines personnes handicapées. Il n'est pas rare que leur parcours professionnel oscille entre divers postes de salarié, une période de chômage puis la transition vers l'entrepreneuriat.

Ainsi, pour déterminer quelles motivations a été à la source de leur transition entrepreneuriale, le chômage ou l'inactivité qui a précédé l'entrepreneuriat n'a pas automatiquement été le facteur retenu. En effet, dans le tableau suivant, nous constaterons que sur les 20 entrepreneurs interrogés dans cette étude, 11 ont été affectés par le chômage ou l'inactivité professionnelle, soit 55% des entrepreneurs interrogés. De fait, considérer le chômage comme le seul facteur motivant la création d'entreprise, bien qu'il semble être un fait récurrent chez les personnes handicapées, fausserait les résultats.

Entrepreneur interrogé	Chômage précédant l'entrepreneuriat
1	NON
2	NON
3	OUI
4	OUI
5	OUI
6	NON
7	NON

8	OUI
9	NON
10	OUI
11	NON
12	OUI
13	NON
14	OUI
15	OUI
16	OUI
17	NON
18	OUI
19	NON
20	OUI

Tableau n°12 : le chômage précédant l'entrepreneuriat

En effet, les entrepreneurs ont témoigné pendant les entretiens que les motivations de leur transition entrepreneuriale peuvent être à la fois être issus des facteurs push que des facteurs pull. De fait, pour déterminer la catégorie traditionnelle d'appartenance du panel d'entrepreneurs interrogés, nous avons pris le parti de nous focaliser sur les motivations les plus importantes identifiées par les entrepreneurs, autrement dit, les motivations qui ont été déterminantes pour une transition entrepreneuriale effective et qui ont surpassé l'inactivité professionnelle comme source de motivation. Le tableau suivant permet de montrer que, en dépit d'une période de chômage vécue par 55% des entrepreneurs en situation de handicap, les sources de motivation s'apparentent davantage à des facteurs pull.

Entrepreneur ayant été au chômage avant l'entrepreneuriat	Motivation principale à la création d'entreprise
3	La survenance de son handicap et sa volonté de faire évoluer les mentalités
4	En quête d'indépendance, d'autonomie
5	Une contrainte due au manque d'activité professionnelle mais un désir de faire évoluer les mentalités
8	Refus de l'inactivité en situation de handicap
10	Une révélation pendant une formation postérieure à la survenance de son handicap
12	Expérience enrichissante en tant que président d'une association Handisport
14	Besoin d'indépendance, de liberté
15	Suite à son accident, la difficulté vécue pour adapter son logement lui donne l'idée de créer son entreprise autour de ce concept
16	Recherche d'autonomie et d'épanouissement professionnel
18	Influencée par sa famille composée d'entrepreneurs mais également par sa santé instable
20	La réalisation d'un rêve

Tableau n°13 : Les motivations principales à la création d'entreprise

Ainsi, il apparaît que parmi les onze entrepreneurs ayant vécu le chômage avant l'entrepreneuriat, seuls deux d'entre eux ont évoqué que rester en inactivité professionnelle a été une source de motivation importante pour expliquer leur création d'entreprise (identifié en rouge dans le tableau n°6). Pour les neuf autres entrepreneurs, des motivations telles que le désir d'indépendance, d'autonomie, de liberté, d'épanouissement, l'importance de réaliser un rêve, de faire évoluer les mentalités, ou encore la survenance du handicap et son évolution, ont été les principales motivations à la création d'entreprise. De fait, le chômage apparaît bien

souvent dans leur discours comme le moment idéal pour s'interroger sur son avenir professionnel et ses réelles aspirations de vie. Fort de ce constat, nous avons pu ainsi catégoriser les motivations à la transition entrepreneuriale en deux catégories : les motivations purement économiques et les motivations non économiques ciblées sur le handicap, leur santé et leurs personnalités.

II. Des motivations entrepreneuriales économiques

Les salariés en situation de handicap, qui ont opté pour la transition entrepreneuriale peuvent s'être décidés, soit parce qu'ils en ont toujours éprouvé le désir et ont semblé attendre le moment le propice dans leur vie pour le faire (1.), soit leur désir entrepreneurial peut faire suite à une période de chômage de plus ou moins longue durée (2.) ou encore les nombreuses discriminations dont ils sont victimes a pu jouer un rôle certain dans ce choix de changement de carrière (3.).

1. Entrepreneurs dans l'âme

Parmi les entrepreneurs handicapés interrogés, certains ont indiqués que leur volonté de créer leur entreprise datait depuis de très nombreuses années. Cette volonté existait même depuis toujours pour certains. C'est ce que nous qualifions « d'entrepreneurs dans l'âme ». Pour ce type d'entrepreneurs handicapés, nous comprenons alors que le handicap n'a aucune place dans la motivation à créer son entreprise. Seule la volonté d'entreprendre a été une source de motivation entrepreneuriale.

« Depuis longtemps, je voulais être à mon compte, depuis que j'avais obtenu le diplôme. C'est mon père qui m'a dit « d'accord, tu te mettras à ton compte mais pour que tu ais un comparatif, il faut que tu ailles travailler dans le privé ». Et il avait raison »

« En tant que salarié, il n'y a pas de liberté totale de faire certaines choses. Et comme j'ai une personnalité très solitaire, j'ai toujours voulu être indépendant sur le terme et être indépendant, autonome, indépendant financièrement, indépendant tout court »

On peut alors se demander pourquoi être passé par une phase salariale si la volonté entrepreneuriale est présente depuis de très nombreuses années. La raison invoquée est souvent que cette volonté entrepreneuriale a pu être mise à mal par les problèmes de santé. En effet, certaines contraintes de santé, comme un suivi psychiatrique ou des hospitalisations à répétition peuvent compliquer la situation et retarder la transition à l'entrepreneuriat. De fait, en optant en premier lieu pour le salariat comme première expérience professionnelle, ce choix de vie professionnelle devient alors un moyen de faire ses armes, d'engranger de l'expérience professionnelle en attendant le moment propice pour opérer cette transition entrepreneuriale. Ainsi, une majorité des entrepreneurs interrogés ont ainsi pu gravir les échelons de leur entreprise et occuper des postes à très hautes responsabilités. Ces postes à responsabilité ont ainsi pu leur permettre de développer leur capacité à manager une équipe, à accroître leurs capacités de direction, à développer leurs compétences professionnelles et ainsi à se préparer à leur futur emploi de patron d'entreprise.

2. L'entrepreneuriat après le chômage

Un autre type de motivation relevé dans les interviews réalisées est la capacité dont cette population doit faire preuve pour saisir l'opportunité de retrouver un emploi rémunéré et subvenir à leurs besoins quotidiens. Bien que ce facteur de motivation n'a pas été toujours à l'origine même de la transition entrepreneuriale, il n'en demeure pas moins une réalité vécue par les entrepreneurs. Ainsi, que ce soit en raison de leur âge ou de leur état de santé, certains entrepreneurs en situation de handicap se sont retrouvés au chômage avant d'opérer cette transition entrepreneuriale. Dans cette situation, retrouver un emploi peut très vite s'avérer problématique. L'entrepreneuriat apparaît alors comme le moyen de s'affranchir des problèmes d'employabilité. Il s'agit alors de l'entrepreneuriabilité pour l'employabilité.

« Alors, d'une part parce que j'étais sous curatelle dans un premier temps, et je suis resté un petit moment sans travail », « pour revenir à la question par rapport à si c'était un choix pour moi d'être à mon compte, ce n'était pas un choix, c'était une contrainte. Vraiment une contrainte parce que je n'avais pas d'autres moyens de travailler. C'était soit ça, soit, comment dirai-je, soit rien ».

« Donc, période de chômage, à nouveau qui m'a conduit à réfléchir sur une autre manière de voie professionnelle possible, c'est-à-dire l'auto entrepreneuriat puisque le salariat reste très aléatoire, surtout en tant qu'handicapé ».

Ce chômage vécu, que ce soit précédemment à la création de leur entreprise ou que ce soit au cours de leur vie professionnel a pu leur permettre, en de nombreuses manières, à développer leur volonté entrepreneuriale. Une partie des entrepreneurs interrogés ont considérés leur âge comme un frein à l'embauche et ont décidé de tenter l'expérience entrepreneuriale.

« Il a bien fallu réfléchir à ce que je ferais après. Donc là j'ai réfléchi et j'ai vu qu'à mon âge [52 ans au moment du licenciement], je ne trouverais pas d'emploi comme salarié et qu'une des choses était de construire une entreprise ».

D'autres entrepreneurs ont vu dans ce chômage, une opportunité à saisir. L'opportunité de réaliser un rêve, qui, sans le handicap, n'aurait probablement jamais été réalisé. Le chômage en situation de handicap devient alors une sorte de déclic, autrement dit, l'élément déclencheur à la transition entrepreneuriale sans qui, l'entrepreneur serait peut-être demeuré salarié au jour de l'entretien.

« Quand j'ai été licencié en 2009, je me suis dit que je voulais faire quelque chose qui, sans trop travailler là-dessus, est mon rêve de toujours : c'est d'être comédienne. Alors j'ai voulu créer [mon entreprise] pour faire avancer la place du handicap au travail tout en faisant ce dont j'ai toujours eu envie, c'est-à-dire du théâtre ».

« Une autre était que, de toute façon, je savais que je ne resterai pas très longtemps pour me mettre à mon compte. Je savais que c'était un objectif de vie que j'avais depuis longtemps », « Alors, je voulais être architecte d'intérieur depuis que j'ai 9 ans. Donc, c'est une vocation ».

Quel que soit la motivation liée au chômage, il apparaît alors que ledit chômage, identifié pourtant comme un élément négatif, catégorisé dans les éléments des entrepreneurs par nécessité, peut, dans certains cas, être le facteur déclenchant de l'envie de créer son propre emploi et ainsi, se révéler être porteur de bienfait pour les entrepreneurs. L'entrepreneur en situation de handicap peut relever ainsi des deux catégories traditionnelles d'entrepreneurs, ses motivations relevant à la fois de la nécessité de subvenir à ses besoins que de la quête d'épanouissement.

3. Handicap et discrimination

Une catégorie d'entrepreneurs interrogés se sont révélés être des salariés dans l'âme. Ainsi, ils ont d'abord cherché à se réinsérer dans le monde du travail en tant que salarié dans une nouvelle entreprise avant d'envisager une transition entrepreneuriale. Cependant, les personnes handicapées sont souvent sujettes aux discriminations et victimes de stéréotypes. De fait, lors des recherches d'emplois, certains chômeurs en situation de handicap se sont vu proposer des emplois sous qualifiés. Il apparaît alors que la transition entrepreneuriale pour un travailleur handicapé qualifié sans emploi intervient comme le seul moyen d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences, de leurs savoir-faire et surtout à la hauteur de leur désir de travailler.

« Je suis restée quatre ans après l'accident. Et quand on voit les comportements des autres envers vous quand ils savent que vous avez un handicap, ce n'est pas une mise à l'index, mais pratiquement ! »

Bien souvent les personnes non sensibilisées au handicap ou aux situations non « ordinaires » peuvent exprimer de la peur face à cette situation nouvelle, face à une situation qu'il ne comprenne pas. Cette mise à l'écart dû à la différence peut conduire à la création d'entreprise pour une personne handicapée. De même, parallèlement aux motivations entrepreneuriales économiques, il ressort du terrain un certain nombre de motivations propre au handicap, et donc, sans référence à la nécessité de subvenir à ses besoins.

III. Des motivations entrepreneuriales propres au handicap

Le handicap représente l'élément central de l'entrepreneuriat en situation de handicap. En effet, le handicap est si intimement lié à la personne de l'entrepreneur que, quel que soit sa volonté de devenir entrepreneur, le handicap a toujours une place prépondérante dans la vie de la personne handicapée.

Dans cette partie, nous verrons qu'un salarié en situation de handicap a pu quitter sa carrière salariale, soit en raison de la volonté d'aider d'autres personnes handicapées (1.), soit en raison de la survenance de son handicap et de l'impact de celui-ci dans sa vie (2.), soit en raison d'un besoin vital de continuer à exister socialement par son métier (3.), soit en raison d'une volonté de se servir de son handicap pour tenter de faire évoluer les mentalités (4.).

1. Aider les personnes handicapées

En première position des motivations à la transition entrepreneuriale propre au handicap, nous retrouvons le goût que certaines personnes handicapées ont développé pour aider les autres personnes nouvellement handicapées ou ayant un handicap déjà bien établi. Cette aide peut revêtir deux facettes. Soit, il s'agit d'aider les personnes handicapées à accepter son nouveau statut de personne en situation de handicap, soit, il s'agit d'aider les personnes handicapées d'une manière plus globale dans leur milieu professionnel ou personnel. L'acceptation du handicap revêt une importance capitale au quotidien. Une personne handicapée qui va refuser

son handicap à plus de chance de le nier, le cacher et de mal vivre ce bouleversement de vie. Ainsi, un entrepreneuriat c'est construit autour de l'aide aux nouvelles personnes handicapées, que cette aide constitue une aide psychologique ou matérielle.

« Et je me suis dit, « pourquoi je ne créerais pas, justement, une structure pour aider les personnes qui, comme moi, sont en difficulté. Certainement, qu'il doit y en avoir, je ne suis pas le seul ».

« Ce sera plutôt destiné à tous déficients visuels, bien-sûr, mais je pense que ce sera plus destiné à quelqu'un qui débute dans le handicap, si on peut dire ça comme ça, que les déficients visuels expérimentés. Les deux, pour l'aider à accepter son handicap et l'aider à vivre avec, parce que, vous savez, mon activité sera basé sur un côté d'accompagnement et technique et fonctionnel, mais on ne peut pas empêcher l'accueil humain aussi ».

S'agissant de l'aide en milieu professionnel ou personnel des personnes handicapées, deux types d'aides ont pu être identifiés. En premier lieu, l'aide apportée aux salariés handicapés qui ont besoin de compenser leur handicap représente une grande source d'opportunités entrepreneuriales pour les personnes nouvellement handicapées qui échouent dans une réinsertion salariale. En effet, ces entrepreneurs handicapés ont pu passer par une phase complexe d'adaptation de leur nouvelle vie et de leur environnement tant professionnel que personnel. Ainsi, fort de leur expérience personnel, leur entreprise a pour vocation d'éviter, autant que faire se peut, aux nouveaux entrants dans le monde du handicap de vivre le même « parcours du combattant ». En second lieu, les entrepreneurs handicapés ont pu vouloir constituer leur entreprise dans l'unique but de sensibiliser le milieu de l'entreprise à l'embauche de personnes handicapées.

« C'est difficile à dire mais je me suis dit qu'il fallait que le monde du travail soit plus ouvert aux personnes handicapées. (...) Je me suis dit, ce n'est pas normal qu'à cause d'un handicap, on ne peut pas avoir accès à n'importe quel travail,

quel qu'il soit. Je trouvais ça injuste. Donc heu, j'avais envie de faire avancer la place du handicap au travail ».

« Je fais de la prévention à côté de ça, dans des écoles. Je fais de la prévention sur la radio, sur le handicap psychique au travail. Je milite beaucoup sur les bienfaits de la société du travail des personnes en situation de handicap ».

De source même des entrepreneurs handicapés, il est vital de sensibiliser le monde de l'entreprise au salariat avant même qu'une personne handicapée ne soit embauchée dans l'entreprise ou avant qu'un salarié déjà en place ne devienne handicapé. En effet, c'est par l'acceptation et la compréhension du handicap que l'intégration de la personne handicapée pourra se faire de manière optimale. Cette intégration ne concerne pas uniquement le besoin d'éviter toute forme de stigmatisation lors de l'intégration d'une nouvelle personne handicapée. Elle concerne aussi connaître, apprendre du handicap, étudier la manière adéquate de se comporter envers une personne handicapée pour qu'elle se sente bien acceptée et intégrée et ainsi, éviter les conduites stigmatisante ou surprotectrices.

2. L'évolution ou la survenance du handicap

Le handicap en lui-même peut être source de motivations à la transition entrepreneuriale pour une personne handicapée ; que ce handicap soit déjà déclaré et qu'il ait subi une évolution dans sa gravité (i.) ou qu'il survienne au cours de la vie (ii.).

i. L'évolution d'un handicap déjà déclaré

Le handicap peut être de naissance ou survenir au cours de la vie d'une personne. Quel que soit le cas de figure, les conséquences sur la vie de la personne seront différentes. En effet, dans le cas où le handicap est de naissance ou datant de la petite enfance, la personne en situation de handicap conserve en mémoire que son handicap peut possiblement évoluer positivement (le handicap va diminuer) comme négativement (le handicap va s'aggraver).

Ainsi, créer son entreprise, semble un moyen de préparer son avenir professionnel, d'anticiper sur l'avenir. Ici, nous retrouvons l'idée que la création d'entreprise va permettre à l'entrepreneur de mieux gérer sa santé et sa vie professionnelle. Les entrepreneurs qui ont opérés cette transition entrepreneuriale pour ces raisons, pensent que le salariat ne pourra pas leur permettre de parvenir à cet équilibre nécessaire.

« A l'époque, quand j'ai pris cette décision, je me disais que je ne savais pas dans le temps, dans l'âge, je ne savais pas comment allait sous évoluer mon audition. J'ai un peu pensé à ça. C'est plus le handicap qui m'a guidé ».

« La première raison c'était mes contraintes médicales et mon état de santé. Ça c'est la première raison. Je devenais de plus en plus en incapacité d'assumer mon travail à 100% et dans des conditions, on va dire, salariales acceptable. Donc ça cela a été vraiment la première raison. Sinon j'avoue que, autant que faire se peut, je serais restée dans le statut de salarié ».

Parallèlement aux personnes handicapées qui voient leur handicap évoluer, existent les personnes nouvellement handicapées qui doivent apprendre à gérer leur nouvelle vie et tenter d'y faire face.

ii. La survenance du handicap au cours de la vie

La création d'entreprise a pu aussi avoir été décidée après la survenance d'un handicap. Devenir handicapé, par accident professionnel ou non professionnel ou par maladie, peut avoir un effet bouleversant sur la vie d'une personne. Selon le handicap, bien souvent, il n'est pas exclu que la personne handicapée ait dû faire face à une période d'hospitalisation de longue durée pendant laquelle elle va perdre son emploi salarié. Devenir handicapé lorsque l'on a été une personne valide nécessite de faire face à ce revirement bouleversant des conditions de vie. Suite à la phase d'acceptation du handicap, certaines personnes en situation

de handicap ont décidé de faire de cet évènement de santé, une force et d'en tirer profit ! De fait, créer son entreprise, devenir son propre patron et exceller dans son domaine, devient un moyen de prendre une revanche sur la vie et de prouver qu'ils sont encore capables de faire, de vivre et surtout de travailler.

« De toute façon, en conclusion, d'une difficulté, vous en avez fait une force. Et je trouve que c'est une bonne conclusion. J'ai tourné tout à mon avantage, j'ai su prendre ce tout ce qui était bon dans ce qu'il y avait de mauvais ».

« A la fin de ma rééducation, j'ai trouvé cet appartement ici, j'ai cherché du travail, trouver un emploi salarié d'assistantat dans une énorme boîte de nettoyage industriel et j'ai continué de chercher dans le journalisme parce que c'était vraiment ça qui me plaisait ».

Cette revanche, personnelle ou professionnelle, coexiste avec d'autres motivations entrepreneuriales propres à la personne handicapée, le besoin d'exister socialement et le besoin de faire avancer les mentalités face au handicap.

3. Un besoin d'exister socialement

Le besoin d'exister par son travail peut aussi constituer une réelle source de motivation entrepreneuriale pour cette population handicapée. Ce besoin d'exister socialement concernent autant le besoin d'exister par son métier, d'être reconnu comme un membre actif de la société que le refus de rester inactif tout en bénéficiant des allocations handicaps.

« Donc mon choix de monter mon entreprise a été vraiment un choix personnel de vouloir continuer à avoir une activité professionnelle parce que d'être socialement parlant un invalide, je n'étais pas non plus prête. Donc socialement

parlant, il me fallait encore une activité professionnelle. Donc j'ai monté mon entreprise parce que c'était le seul moyen ».

« Je ne voulais plus retomber dans le cercle vicieux de la personne handicapée qui reste chez elle et qui touche les allocations et qui ne fait pas grand-chose de sa vie - pour caricaturer les choses, hein. Et donc je n'avais pas envie de tomber dans ce système là et j'avais vraiment envie d'être dans l'actif. Comme je ne trouvais pas de travail eh bien je me suis dit « Crée tes sociétés, ça va te donner du travail et tu auras une activité au quotidien » ».

Ces deux témoignages types expliquent alors, qu'en cas d'aggravation du handicap rendant l'activité salariale impossible ou en cas d'inactivité professionnelle, devenir entrepreneur permet à l'entrepreneur de conserver un rôle actif dans la société. En effet, certains handicaps tels que les troubles de santé invalidants peuvent réduire à néant la capacité de travail d'une personne. De fait, demeurer inactif en raison de problèmes de santé ou subir une diminution de temps travail représentent autant de motivation à retrouver une activité professionnelle. Les entrepreneurs éprouvent un réel besoin de travailler à nouveau, d'exister par leur activité professionnelle, d'être reconnu comme un membre actif de la société. Bien souvent le salariat n'apparaît pas comme la meilleure option possible pour leur avenir professionnel. De plus, avoir connu une période de chômage dans son passé professionnel, peut constituer une forme de motivation suffisamment forte pour s'engager dans l'entrepreneuriat et ne plus retomber dans le cliché bien trop souvent associé aux personnes dépendantes de la société : les personnes handicapées qui demeurent sans activité tout en bénéficiant des allocations handicaps.

4. Faire avancer les mentalités

Certains entrepreneurs ont choisi de faire du handicap le métier même de leur entreprise. Les entrepreneurs qui ont fait ce choix se révèlent être ceux particulièrement à l'aise avec leur handicap et qui l'assume sans complexe. Prompte aux interviews et au partage de leur histoire avec le grand public, cette catégorie d'entrepreneurs expose leur handicap afin de faire évoluer les mentalités. Leur leitmotiv est qu'en osant parler du handicap et en montrant que

les personnes handicapées réussissent dans leur vie professionnelle et plus encore dans l'entrepreneuriat, ils seront ainsi capable de témoigner au monde que les personnes handicapées sont, au final, des personnes comme les autres et peuvent réussir avec succès dans leur vie, pour peu qu'on leur laisse une chance de montrer ce qu'ils sont capable de faire.

« Quand j'avais 20 ans, mon médecin m'avait dit qu'il ne fallait pas dévoiler son handicap. J'ai caché mon handicap. Aujourd'hui, j'ai bâti [mon entreprise] autour de ça ; sur le fait qu'il ne faut plus cacher son handicap, il faut oser le dire. C'est comme ça qu'on va faire avancer les choses. Au contraire, je m'en sers, je l'utilise dans mon travail ».

« C'est pour montrer aussi, qu'on est capable de faire autre chose, que les gens qui ont un handicap sont capables de travailler comme les autres quoi et qu'il faut arrêter de penser handicap – maladie mentale ou fauteuil roulant ! Il n'y pas que ça »

« En fait, j'ai toujours voulu faire des choses que personne n'avait faites. C'est-à-dire que pas d'aveugle avait fait. J'ai voulu ouvrir des chantiers, des nouveaux métiers parce que souvent, on vous dit "ah, ben non, tu ne peux pas le faire, parce que tu ne vois pas". Et moi, à chaque fois, je leur disais "on va voir ça !" »

Au service des autres personnes handicapées, ces entrepreneurs doivent toutefois faire leur preuve dans leur milieu professionnel avant de pouvoir obtenir la reconnaissance professionnelle à laquelle ils aspirent, reconnaissance professionnelle dont ils n'ont pas toujours pu bénéficier au sein de leur activité salariale. Le combat reste long mais leur motivation demeure intacte et c'est la croyance dans la réussite de leur projet qui leur donne l'énergie de maintenir leur activité professionnelle et ainsi parvenir à un état de bien-être dans leur vie entrepreneuriale.

Section 2. L'entrepreneuriat : un facteur bien-être pour la population handicapée

Les personnes en situation de handicap semblent, à une très grande majorité, éprouvées une très grande satisfaction après leur transition professionnelle. L'entrepreneuriat semble joué un rôle très bénéfique et leur apporter une bonne qualité de vie (I.). Que l'entrepreneuriat ait été consécutif à l'apparition du handicap ou à une situation de chômage, certaines personnes en situation de handicap semblent avoir la sensation d'un renouveau dans leur vie, une sensation de s'épanouir davantage (II.).

I. L'entrepreneuriat : une source de bonne qualité de vie

Pour déterminer la bonne qualité de vie et l'impact sur la santé des entrepreneurs en situation de handicap suite à leur transition entrepreneuriale, nous avons schématisé nos résultats dans le schéma suivant. Les sigles TIH signifient « Travailleurs Indépendants Handicapés ».

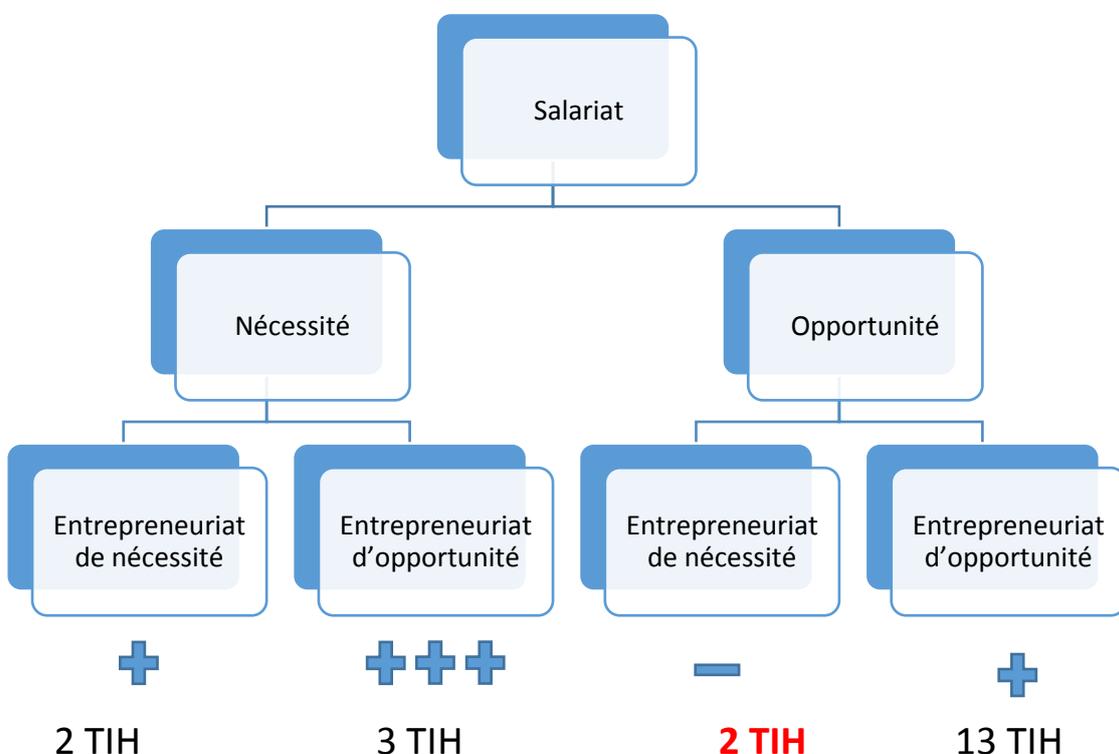


Figure n°15 : L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale

Comme expliqué précédemment, le passé professionnel des entrepreneurs en situation de handicap a pu être source de difficultés professionnelles et de manque d'opportunités salariales. De fait, pour pouvoir schématiser nos résultats sur l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale, nous avons décidé de nous inspirer de la dichotomie « entrepreneuriat de nécessité / entrepreneuriat d'opportunité » en proposant de les transposer au salariat et de considérer les concepts de « salariat de nécessité / salariat d'opportunité ».

Selon la transposition de ces concepts, les salariés de nécessité regroupent les personnes qui, en raison de leur handicap ou des discriminations vécues, ont dû exercer comme premier emploi salarié après leurs études, des métiers sans aucune relation avec lesdites études. Nécessité faisant loi, ces salariés ont accepté d'exercer des métiers rémunérés pour pouvoir subvenir à leurs besoins.

A l'inverse, les salariés d'opportunités représentent alors, les personnes en situation de handicap qui ont eu le loisir de pouvoir exercer comme premier emploi salarié à l'issue de leur études, un métier en lien direct avec les études entreprises.

De fait, dans le schéma ci-dessus, les notions de salariat de nécessité et salariat d'opportunité, tout comme les concepts d'entrepreneuriat de nécessité et entrepreneuriat d'opportunité, ont été vitaux pour déterminer l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale. En effet, selon la figure précédente, pour déterminer si l'entrepreneuriat est une bonne alternative professionnelle pour la population handicapée, nous avons décortiqué leur parcours professionnels pour déterminer à quelle catégorie traditionnelle appartiennent les entrepreneurs interrogés.

Après schématisation des résultats, nous constatons que sur les vingt entrepreneurs en situation de handicap interrogés, seulement deux d'entre eux vivent un entrepreneuriat en au ressenti mitigé. Ainsi, ce sont dix-huit entrepreneurs en situation de handicap qui ont exprimés des effets bénéfiques suite à leur transition entrepreneuriale et qui affirment que leur qualité de vie aujourd'hui est meilleure que lors de leur salariat. Si leur santé physique ne

s'est pas forcément améliorée, ils éprouvent cependant une très grande satisfaction suite à cette transition entrepreneuriale source de bonne qualité de vie.

Entrepreneuriat de nécessité	Entrepreneuriat d'opportunité	
Salutogénèse 2 TIH	Salutogénèse très forte 3 TIH	Salariat de nécessité
Faible salutogénèse Voire pathogénèse 2 TIH	Salutogénèse 13 TIH	Salariat d'opportunité

Figure n°16 : Matrice de la transition entrepreneuriale

La figure ci-dessus offre une autre schématisation des résultats obtenus. En représentant sous forme de matrice nos résultats, il devient alors évident que premièrement, que l'entrepreneuriat, qu'il ait été choisi par les entrepreneurs ou qu'il ait été subi comme seul recours professionnel possible, et que deuxièmement, que cet entrepreneuriat ait fait suite à un salariat d'opportunité ou un salariat de nécessité, il existe un réel impact positif sur la santé et sur la qualité de vie de cette transition entrepreneuriale. A ce propos, à la question « quels sont les effets positifs que votre carrière de dirigeant d'entreprise peut avoir sur votre santé et sur votre vie en générale ? », nous obtenons de nombreuses réponses positives telles que le présentent le tableau suivant.

Entrepreneur	Effets positifs de l'entrepreneuriat
1	La décision d'une vie sans doute jamais prise sans le handicap
2	Libre d'organiser son agenda Prise en compte davantage de sa santé
3	Plus calme, plus tranquille, plus serein Une meilleure confiance en lui Tourner à son avantage son handicap
4	Amélioration de ses défauts personnels Liberté de choisir, liberté d'entreprendre
5	Pas d'hospitalisation depuis la transition entrepreneuriale Moins fragile, moins sensible Fonction d'apprentissage de l'entrepreneuriat
6	Epanouissement, liberté, fierté d'entreprendre Plus d'assurance, plus sûre d'elle
7	Epanouissement, gratification, sensations de liberté Plus d'autonomie, plus de liberté
8	Fierté d'avoir réussi, fierté d'évoluer Reconnaissance professionnelle acquise Plus grande résistance au travail
9	Fierté d'avoir tenté l'indépendance Satisfaction personnelle
10	Reconnaissance professionnelle, sensation de liberté Epanouissement, satisfaction personnelle
11	<i>AUCUN IMPACT POSITIF RELEVE !</i>
12	Parvient à oublier son handicap A aujourd'hui une vie dynamique, une meilleure santé
13	Il se sent plus ouvert, plus communicatif Il se sent en meilleure santé
14	Il prend soin de sa santé Elle ressent plus d'énergie et de « niak »
15	Il se sent apaiser et dans une dynamique positive Il retrouve le plaisir de travailler : liberté d'agenda

16	Il a un meilleur moral, de la motivation au travail
17	Réalisation d'un rêve donc mieux même si santé n'est pas au top Sent que c'est la seule façon de compenser au mieux son handicap
18	Plaisir de l'indépendance, motivation
19	Ressent moins de fatigue car une réelle liberté d'agenda
20	Epanouissement complet Sensation de liberté Sensation d'avoir eu deux vies grâce à un travail sur mesure

Tableau n°14 : Les effets positifs enregistrés après la transition entrepreneuriale

Les entrepreneurs en situation de faible salutogénèse et vivant un entrepreneuriat mitigé ou en situation de pathogénèse sont respectivement les entrepreneurs numéro 2 et 11.

Ainsi, nous avons ainsi de nombreux éléments pour affirmer que l'entrepreneuriat est une solution adéquate pour nos entrepreneurs en situation de handicap. Les bienfaits vécus tels que la fierté d'avoir réussi, l'acquisition d'une plus grande assurance, apprendre de ces erreurs sont autant d'arguments présentés par les entrepreneurs pour affirmer ne pas regretter d'avoir pris le risque d'opérer cette transition entrepreneuriale et surtout pour la recommander aux autres personnes en situation de handicap qui pourrait s'interroger sur les bienfaits d'une telle transition. Les bienfaits sont tels qu'on peut relever un réel renouveau dans la vie de l'entrepreneur.

II. Le renouveau après le handicap

L'entrepreneuriat semble ainsi être salutogène pour les entrepreneurs handicapés. Si majoritairement, ils s'estiment en aussi bonne santé physique perçue que pendant leur période salariale, ils reconnaissent également un certain nombre d'effet bénéfique de leur choix de

carrière : un sentiment d'apaisement, une baisse de la fatigue en raison des horaires plus souples, un sentiment de liberté, un épanouissement personnel...

Ainsi, le stress également ressenti par les entrepreneurs handicapés interrogés n'est pas de nature à les décourager de cette voie. Selon eux, le stress vécu est inhérent à leur choix de carrière. Le stress vécu d'ordre financier ou de l'incertitude de l'avenir sont des facteurs pathogènes déjà identifiés par la littérature (Torrès, 2012) comme étant inhérents à la fonction entrepreneuriale. De fait, l'entrepreneuriat, qu'il ait été choisi ou subi, a permis aux entrepreneurs de s'épanouir dans leur vie professionnelle.

« J'aime la liberté, ne pas être dépendante d'un employeur qui a sur moi droit de vie et de mort »

« Pour moi il y a vraiment eu deux vies. Il y a eu la vie d'avant [son entreprise] et la vie d'après. Ce n'est même pas s'épanouir, c'est vraiment l'impression d'ouvrir mes ailes »

« Si je n'avais pas été handicapé, si je n'avais pas été chef d'entreprise, ma vie n'aurait pas été aussi intéressante. J'en suis sûr et certain ! »

Et nombreux sont ceux qui affirment ne pas vouloir envisager à nouveau le salariat comme voie professionnelle. Ce constat apparaît même pour ceux qui ont très mal vécu cette réorientation professionnelle.

« Il a fallu que je fasse le deuil du métier que je voulais faire et cela a été pour moi beaucoup de sacrifices de travailler en tant qu'éducateur spécialisé, d'aller bosser, mes enfants étaient jeunes. J'ai vraiment dû faire pas mal de sacrifices et en plus, savoir que je ne pouvais pas le faire, ça a été dur ».

A la question d'un retour probable au salariat, cet entrepreneur répond pourtant *« bizarrement non, alors qu'avant, j'aurais dit oui ».*

« J'ai été licenciée. Je ne m'y attendais pas du tout et, heu, c'était dur à absorber parce quand on est 21 ans quelque part, c'est comme si on a un cordon ombilical. Et c'était très difficile à absorber ».

A la question d'un retour potentiel au salariat, elle répond pourtant par la négative expliquant qu'après avoir « goûté à la liberté de choisir », reprendre un poste de salarié est impensable.

L'équilibre vie privée / vie professionnelle qu'offre la vie d'entrepreneur lui confère une liberté totale, liberté à laquelle, bien souvent, les entrepreneurs ne peuvent plus renoncer aujourd'hui.

III. Une orientation salutogénique de la transition entrepreneuriale

Dans notre volonté de comprendre l'entrepreneur en situation de handicap et sa décision d'opérer une transition entrepreneuriale, nous avons souhaité appliquer les deux instruments de la salutogénèse (Antonovsky, 1987) entrepreneuriale (Torrès, 2012) aux discours des entrepreneurs pour tenter de faire ressortir une tendance commune à la population étudiée.

1. Le sentiment de cohérence des personnes handicapées en phase de transition entrepreneuriale

Dans un premier temps, nous avons cherché à comprendre quel composant du sentiment de cohérence (l'intelligibilité, la capacité à gérer et la capacité à donner du sens) prédominait dans cette transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Pour rappel, selon la théorie du sentiment de cohérence, c'est la capacité à donner du sens qui représente le composant le plus important du concept et qui permet une orientation globale du SOC. Ainsi, le but était de rechercher si la capacité à donner du sens était majoritairement présent. Ce travail a été opéré en étudiant le discours de chaque entrepreneur pour déterminer si le discours faisait davantage références aux stimuli perçus (intelligibilité), aux ressources utilisées (capacité à gérer) ou à la

motivation pour faire face auxdits stimuli (capacité à donner du sens). Le tableau suivant répertorie les résultats auxquels nous sommes parvenus.

Entretiens	Comprehensibility	Manageability	Meaningfulness
1	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : perte d'audition</p>	<p>Gestion du handicap dans l'entreprise Acquisition de clients Solution pour palier la perte d'auditions</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : Entrepreneur dans l'âme, <u>Aujourd'hui</u> : satisfaction clientèle, création d'une application mobile pour les personnes handicapées, organisation de la retraite</p>
2	<p><u>Apparition du handicap</u> : Sous-estimation du handicap (-) Puis prise en compte du handicap pour l'avenir professionnel (+) Aggravation du handicap et réduction de poste de salarié (+) Sous-estimation de sa capacité à travailler à 40% (-) Déni du handicap aujourd'hui plus prononcé (-)</p>	<p>Réinsertion professionnelle post faillite de l'entreprise familiale (+) Solution pour maintien en activité (+) Impossibilité d'allier efficacement travail et handicap donc solution identifiée (+)</p>	<p>Maintien d'une activité professionnelle malgré le handicap (+) Création d'une mission handicap après avoir accepté son handicap (+) <u>Transition entrepreneuriale</u> : refus de rester inactive (+), incertitude de l'avenir professionnelle, remise en question (-), <u>Aujourd'hui</u> : déni du handicap (-), organisation libre du temps de travail (+), sensation de mentir, culpabilité en hausse (-)</p>
3	<p><u>Apparition du handicap</u> : Acceptation de ses limites post handicap dans le milieu automobile (salarial) Mauvaise relation salariale avec ses collègues post handicap. <u>Transition entrepreneuriale</u> : Handicap comme agent libérateur de la volonté d'entreprendre</p>	<p><u>Survenance du handicap</u> : Discrimination dans le secteur du salariat post handicap, refus de rester impuissant <u>Transition entrepreneuriale</u> : Accompagnement à la création d'entreprise, saisine d'opportunités, injustice, exclusion et insatisfaction salariale</p>	<p><u>Aujourd'hui</u> : Fierté de son entreprise pionnière, ténacité à la réussite, sérénité, calme, liberté, autonomie, maîtrise de son destin <u>Transition entrepreneuriale</u> : volonté d'aider les personnes handicapées dans son atelier, prouver, changer les mentalités, relation professionnelle enrichissante, survenance du handicap comme agent moteur de sa décision,</p>

			entrepreneur dans l'âme
4	<p>Handicap : acceptation de ses limites</p> <p>Transition entrepreneuriale : compréhension de sa personnalité solitaire, absence de diplôme</p>	<p>Transition entrepreneuriale : mise en place de démarches pour la transition</p> <p>Handicap : gestion de ses limites, sensation d'usure et de fatigue</p>	<p>Aujourd'hui : identification d'un projet en accord avec sa mentalité, projet à long terme</p> <p>Transition entrepreneuriale : volonté d'être indépendant et de réussir, aider les personnes en difficulté, objectif de reconnaissance sociale et de bien-être</p>
5	<p>Curatelle et handicap : perte d'opportunités salariales</p> <p>Handicap psychique : méconnaissance du public</p>	<p>Curatelle et handicap : traitement choquant et injuste et décide de se battre, fait de la prévention</p> <p>Transition entrepreneuriale : tester son idée d'entreprise avant le lancement officiel, transition complexe et démotivation passagère</p>	<p>Transition entrepreneuriale : volonté depuis longtemps, choix imposé devenu un plaisir, recherche de liberté, d'estime de soi, d'appartenance à un groupe, volonté de travailler</p> <p>Aujourd'hui : volonté d'être le meilleur, vision à long terme, objectif d'embauche, volonté d'être un exemple, volonté d'aider les autres, volonté d'être crédible pour faire de la prévention</p>
6	<p>Transition entrepreneuriale : compréhension de ses limites initiales et de l'échec de sa première entreprise,</p> <p>Handicap : sous-estimation de ses capacités physiques, déni, mal à l'aise avec le handicap</p>	<p>Transition entrepreneuriale : obtention des diplômes requis pour son association, création d'une association, sensation de perte de contrôle de son association,</p> <p>Handicap : redouble d'efforts pour le cacher, aimerait qu'on en parle moins de manière générale</p>	<p>Transition entrepreneuriale : partager sa passion, reconnaissance professionnelle, besoin de donner, de partager, d'être fière, entrepreneur dans l'âme</p> <p>Aujourd'hui : objectif de monter une entreprise, c'est une revanche, une vengeance, épanouissement, liberté, joie, meilleure confiance en elle,</p>
7	<p>Il est un « touche à tout » Il a conscience de la jalousie et l'accepte</p> <p>Handicap : doit penser « hors cadre »</p>	<p>Transition entrepreneuriale : s'ennuie dans son salariat donc démissionne, difficultés à créer son entreprise</p>	<p>Transition entrepreneuriale : entrepreneur dans l'âme, volonté de réaliser ses rêves, aime monter des projets et les revendre, aider les autres, ténacité à</p>

		<u>Handicap</u> : trouve des solutions pour rentrer dans le cadre	réussir, Création de son association pour changer les mentalités et le regard sur le handicap <u>Aujourd'hui</u> : aime susciter des sentiments très fort, épanouissement personnel, a besoin d'être actif, a besoin de vibrer, de faire des rencontres, de donner,
8	Manque de diplôme Préjugés sur les personnes handicapées entrepreneurs ou pas <u>Transition entrepreneuriale</u> : manque d'accessibilité pour les non-voyants	Reprend ses études Différence de traitement lors de son salariat difficile à accepter <u>Transition entrepreneuriale</u> : difficultés d'un accompagnement fiable	<u>Transition entrepreneuriale</u> : manque d'opportunité salariale, transition par envie et par défaut, refus de l'inactivité en situation de handicap, aider les personnes handicapées, besoin de liberté, d'autonomie, <u>Aujourd'hui</u> : beaucoup de plaisir dans les défis quotidiens, flexibilité, motivation de réussir, ressent de la fierté, reconnaissance des pairs,
9	<u>Transition entrepreneuriale</u> : difficile maintien de son activité libérale en raison de son handicap <u>Handicap</u> : acceptation et compréhension des limites de son nouveau handicap	<u>Transition entrepreneuriale</u> : devient libérale à la demande d'un client suite à un échec salarial, changement de statut pour l'auto-entrepreneuriat, déception d'avoir été lâché par son client <u>Handicap</u> : difficulté à mobiliser les ressources nécessaires pendant sa phase basse	<u>Transition entrepreneuriale</u> : mentalité de survivant, volonté de prouver une réussite en situation de handicap, vivre sans remord <u>Aujourd'hui</u> : objectif salariat pour rebondir ensuite sur une activité plus porteuse financièrement, propension à la prise de risque. A besoin de reconnaissance, fierté d'avoir essayé mais déception d'avoir échoué, ne perçoit pas d'effets bénéfiques de la transition, sentiment mitigé sur le salariat
10	<u>Salariat et apparition du handicap</u> : mauvaise relation avec un manager, cache son handicap	<u>Salariat</u> : changement d'entreprise <u>Transition entrepreneuriale</u> : prend	<u>Transition entrepreneuriale</u> : volonté issue de son handicap, transforme son handicap en force, besoin de liberté

	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : non issu d'une famille entrepreneuriale</p>	<p>le temps de la réflexion pendant son salariat, suit un coaching, développe son côté entrepreneurial</p>	<p><u>Aujourd'hui</u> : aider les autres personnes handicapées, fait du handicap le centre de son activité, reconnaissance professionnelle, transportée par son activité, épanouissement et satisfaction personnelle, liberté d'organisation</p>
11	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : difficile réinsertion salariale dépassé la quarantaine</p> <p><u>Handicap</u> : accepte totalement son handicap, fait partie de son identité</p>	<p><u>Salariat</u> : manque d'accessibilité donc fait appel à ses collègues,</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : faisait déjà des conférences</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : mobilise les ressources pour maintenir son activité, besoin de la RLH mais manque de motivation pour le faire, ne possède pas les ressources nécessaires aujourd'hui</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : volonté de défricher le terrain en tant qu'aveugle, volonté d'être indépendant, obligation financière, manque d'opportunités salariales, liberté d'organisation, recherche de bien-être</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : aimerait reprendre partiellement le salariat pour difficulté financière, pas d'effets positifs, s'estime mauvais entrepreneur, engagement associatif fort pour les autres personnes handicapées</p>
12	<p><u>Aujourd'hui</u> : besoin de se recentrer sur son activité</p> <p><u>Salariat</u> : nécessaire par manque de maturité entrepreneuriale</p> <p><u>Handicap</u> : le handicap prime sur les relations de tous types</p>	<p><u>Handicap</u> : discrimination, stéréotype, a priori</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : réalise une formation entrepreneuriale, le licenciement à l'amiable a été une libération, entraînement à l'entrepreneuriat pendant son mandat associatif</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : nécessité de se débrouiller seul, après 20 ans, il peut être freiné par les difficultés par manque d'énergie, mentalité de gagnant et de rebond</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : besoin de se lancer un défi et de créer son activité, besoin d'indépendance, besoin de réaliser ses ambitions personnelles, volonté de réussir</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : ambition de développer encore plus son activité, liberté, mentalité de battant, acquisition de maturité, dynamisme, bonne santé du à son entrepreneuriat,</p> <p><u>Handicap et entrepreneuriat</u> : lui a accordé une vie intéressante, aucun regret aujourd'hui</p>

13	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : difficulté à créer son entreprise</p> <p><u>Handicap</u> : ne veut plus être considéré par son handicap parce qu'il est né entendant</p>	<p><u>Avant l'entrepreneuriat</u> : les injustes le découragent et sa famille l'encourage</p> <p><u>Handicap</u> : manque de considération pour les personnes sourdes</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : suit une formation entrepreneuriale, se documente</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : volonté depuis ses premières années de salariat, relation salariale discriminante</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : veut exister par sa passion et n'a pas l'intention d'aider les autres personnes handicapées, plus ouvert, plus communicatif,</p>
14	<p><u>Retour au salariat</u> : nécessité financière et avantages salariaux</p>	<p><u>Survenance du handicap</u> : déception de la gestion de son accident par ses collègues, réinsertion salariale, déception d'être traité incorrectement par son nouveau patron</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : s'arme de patience pour une insertion journalistique efficace</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : besoin de liberté et d'indépendance, a besoin de considération, aider les autres personnes handicapées, libre organisation du temps de travail</p> <p><u>Aujourd'hui</u> : le monde du handicap la passionne, retour au salariat lui apporte de la sérénité, son fort engagement associatif handicapé lui apporte de la force et de la distraction</p>
15	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : locaux inaccessibles post accident</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : réflexion à une reconversion forcée dans l'entrepreneuriat pour inaptitude salariale, deuil de sa fonction salariée (phase dépressive), refus du déni</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : issu de sa propre expérience de nouvel handicapé, création d'entreprise par obligation par défaut de possibilité de salariat mais volonté d'aider d'autres personnes nouvellement handicapées</p>
16	<p><u>Survenance du handicap</u> : sous-estimation de son handicap,</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : le salariat est aléatoire en situation de handicap</p>	<p><u>Survenance du handicap</u> : s'en suit une série de reconversion professionnelle pour rester actif, l'acceptation totale du handicap est un construit qui se poursuit depuis 30 ans</p> <p><u>Transition entrepreneuriale</u> : engage un processus d'accompagnement à la création d'entreprise</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : volonté d'être autonome et d'avoir une vie professionnelle « faisable », recherche d'épanouissement, aider les autres personnes nouvellement handicapées, meilleur moral et meilleur qualité de vie,</p>
17	<p><u>Handicap</u> : excellente connaissance de son handicap complexe et de ces</p>	<p><u>Handicap</u> : bataille de chaque instance pour mener de front son</p>	<p><u>Transition entrepreneuriale</u> : entrepreneur dans l'âme,</p>

	limites mais ne se préserve pas comme il le faudrait	handicap et sa vie, Transition entrepreneuriale : gestion conflictuelle de son handicap donc démission, Aujourd'hui : constitution d'une équipe pour palier à son handicap,	réalisation d'un rêve, Aujourd'hui : spécialisation partielle dans le handicap du à son expérience de multi handicap, association avec une architecte handicapée, liberté d'organisation de son temps, vie de sa passion aujourd'hui
18	Transition entrepreneuriale : échec de son activité de VDI, inactivité prolongée en raison de sa maladie Handicap : bonne connaissance de sa maladie et de ses limites mais ne se considère pas handicapé en phase stable de la maladie	Handicap : aucune ressource identifiée pour une bonne gestion vie professionnelle et handicap de 2008 à 2014 Transition entrepreneuriale : recherche d'un projet complémentaire, nécessaire remise en activité après des années de chômage	Transition entrepreneuriale : motivation entrepreneuriale déjà présente par l'expérience familiale, meilleure gestion santé et vie professionnelle, refus de l'assistanat, mentalité de rebond post échec de la VDI, volonté d'être indépendant Aujourd'hui : un projet qui lui tient à cœur et qui est utile.
19	Survenance du handicap : complexité de devenir professeur en étant sourd.	Survenance du handicap : réorientation professionnelle Aujourd'hui : s'il existe une mauvaise considération de ses compétences en raison de son handicap, il rompt la relation commerciale.	Transition entrepreneuriale : incompatibilité de caractère avec la fonction salariale, besoin de changement, de nouveauté, recherche d'indépendance, de bien-être personnel, Aujourd'hui : aider les personnes handicapées en milieu associatif, considération obligatoire de ses valeurs dans chaque relation commerciale donc refuse de nier son handicap pour son travail, prend du temps pour lui et sa santé, organisation de son temps de travail. A besoin d'être décisionnaire de sa vie
20	Handicap : refus d'assumer son handicap publiquement pendant 23 ans Transition entrepreneuriale : sans licenciement, elle serait restée salariée, manque	Transition entrepreneuriale : réflexion sur son avenir après son licenciement, refus de perdre son temps, formation au handicap au travail	Transition entrepreneuriale : faire avancer les mentalités, réaliser un rêve, passionné par son nouveau travail, son handicap lui a conféré son orientation entrepreneuriale

	d'opportunités salariale à 52 ans,		Aujourd'hui : entreprise fondée autour du handicap, sensation d'une nouvelle vie, épanouissement totale, liberté.
--	------------------------------------	--	--

Tableau n°15 : application du sentiment de cohérence aux entretiens de la recherche doctorale

Il ressort de l'étude de leur discours que des trois composants du sentiment de cohérence, il s'agit du composant « capacité à donner du sens » (meaningfulness) qui est majoritairement mobilisé par les entrepreneurs en situation de handicap en phase de transition entrepreneuriale. Bien que présent, les deux autres composants du SOC sont moins représentés dans leurs discours.

L'intelligibilité (comprehensibility) semble se borner, pour les personnes handicapées, à la compréhension du monde qui les entoure qu'il s'agisse de leur handicap, acceptation / refus du handicap, ou qu'il s'agisse des implications de celui-ci sur les projets professionnels de la personne handicapée.

S'agissant de la capacité à gérer (manageability), les personnes handicapées en transition entrepreneuriale vont mobiliser ce composant dans le but de trouver les ressources pour, soit compenser les limitations du handicap, soit trouver des solutions face aux situations qu'ils ont pu juger comme déplacées, injustes ou choquantes.

En revanche, nous sommes face à une très forte domination de la capacité à donner du sens (meaningfulness). En effet, les personnes handicapées sont fortement motivés pour rechercher les ressources nécessaires pour se sortir des situations vécues, que ce soit la survenance du handicap ou la transition entrepreneuriale. Portés par leur décision de devenir entrepreneur, ils trouvent dans leur vie entrepreneuriale, l'engagement et la détermination nécessaire pour faire face aux diverses épreuves qu'ils sont amenés à vivre tels que la dégradation de la santé ou l'insatisfaction financière. Ainsi, l'entrepreneuriat devient porteur et créateur de sens pour les personnes handicapées en ce qu'il leur permet de s'exprimer pleinement et de percevoir les événements comme des défis source de motivation plutôt que des obstacles insurmontables.

Ainsi, les travailleurs indépendants handicapés semblent posséder un sentiment de cohérence guidé par la capacité à donner du sens. En effet, en prêtant davantage d'attention à l'entretien n°2, on s'aperçoit que dans sa capacité à donner du sens est mitigée en ce qu'elle est tirillée

entre sa passion entrepreneuriale et son handicap qu'elle ne parvient pas à assumer. De fait, la capacité à donner du sens, lorsqu'il est fort, devient alors la dimension clé qui tire vers lui les deux autres dimensions à l'image de l'aimant qui tire l'émail de fer vers lui. Cette prédominance vient alors compenser la faible représentation dans les discours des deux autres dimensions.

2. La balance entrepreneuriale des entrepreneurs handicapés

De même que nous avons recherché à appliquer le sentiment de cohérence au discours des entrepreneurs, nous avons cherché à déterminer de quel côté la balance entrepreneuriale penche après la transition entrepreneuriale des personnes handicapées. Il ressort qu'hormis trois entrepreneurs (l'entrepreneur 11 se situe exclusivement du côté pathogène de la balance tandis que les entrepreneurs 2 et 9 se situent des deux côtés), ce ne sont pas moins de 17 entrepreneurs qui, dans leur discours, révèle une orientation entrepreneuriale salutogène.

Salutogénèse entrepreneuriale	Pathogénèse entrepreneuriale
Entrepreneurs : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Entrepreneurs : 2, 9, 11

Tableau n°16 : application de la balance entrepreneuriale aux entretiens de la recherche doctorale

L'ambivalence des entrepreneurs 2 et 9 s'expliquent dans leur discours par la présence simultanée de facteurs salutogènes et pathogènes. De fait, conjointement à leur très grande fierté de maîtriser leur destin et à leur optimisme à réussir leur entreprise entrepreneuriale, ils éprouvent dans le même temps de la solitude, de l'incertitude et du stress financier notamment. Si ce stress est unanimement partagé par l'ensemble des entrepreneurs, il apparaît que dans le cas des entrepreneurs 2 et 9, ces facteurs pathogènes sont suffisamment imposants pour mettre à mal leur expérience entrepreneuriale.

De fait, l'entrepreneuriat, que l'on soit en situation de handicap ou non, est un choix de carrière porteur de bien-être et de bonne qualité de vie perçue pour tous ceux disposant des bonnes aptitudes à gérer les épreuves vécues.

Un autre aspect révélé dans les interviews de la population étudiée est la place potentiellement prépondérante que peut occuper le handicap dans la vie de l'entreprise de l'entrepreneur handicapé.

Section 3. Le handicap dans l'entreprise fondée par un entrepreneur en situation de handicap

Un autre aspect de la centralité du handicap dans la vie entrepreneuriale émerge lorsque l'on étudie de plus près la place que le handicap occupe dans la vie professionnelle de l'entrepreneur et les conséquences que ce choix a dans leur vie. Un aspect intéressant est la volonté d'embaucher des personnes handicapées lorsqu'on est soi-même un entrepreneur handicapé (I.). Certains entrepreneurs, par choix ou par obligation, ont placé le handicap au centre leur vie d'entrepreneur (II.) alors que d'autres auront décidé de totalement écarter le handicap de leur vie professionnelle (III.).

I. L'embauche de personnes handicapées par les entrepreneurs handicapés

Embaucher des personnes en situation de handicap lorsque nous sommes nous-mêmes un entrepreneur en situation de handicap, est-ce une évidence (1.) ou une éventualité à éviter (2.) ? C'est ce que nous chercherons à déterminer dans cette partie.

1. Ceux pour qui c'est une évidence ou une prévision

« Embaucher une personne handicapée lorsque nous sommes handicapés nous-mêmes ? Pourquoi pas ! » Voilà comment nous pourrions résumer l'avis que partage une partie de la cohorte de dirigeants. Cette volonté d'embaucher des personnes handicapées peut relever soit du fait que l'entrepreneur a orienté son activité en ce sens en étant déjà une entreprise du secteur protégé ou en voulant de devenir une entreprise de secteur protégé, soit cette volonté représente un développement possible et envisagé de leur activité. En effet, dans le secteur adapté, 80% de l'effectif salarié se doit d'être en situation de handicap. De fait, construire son entreprise sous cette forme juridique est déjà un indicateur fiable de la volonté de l'entrepreneur d'employer du personnel handicapé. A l'inverse, lorsque l'entreprise ne relève pas du secteur adapté ou que cette évolution n'est pas envisagée par l'entrepreneur, il peut arriver que les entrepreneurs affirment qu'en cas de réussite professionnelle et de développement de leur activité, il n'exclut pas la possibilité de faire appel à une personne handicapée.

« Je suis le premier centre de contrôle technique de France en secteur adapté, à embaucher uniquement des personnes handicapées. (...) je n'embauche que des personnes handicapées. (...) Ce sont des gens dont on a besoin de toute façon. Pourquoi les laisser de côté. Ce n'est pas la peine. Il faut les faire retourner au travail, les aider à retourner dans le monde du travail et puis c'est tout ».

« Non, changer de statut ne m'a pas donné le goût de l'entrepreneuriat, c'est le fait d'aider les gens. Mon objectif, c'est vraiment d'embaucher des gens, plus tard. Embaucher des gens, uniquement des personnes handicapées, devenir un secteur protégé, oui. Oui, c'est ce qui me motive »

« Maintenant, si j'arrivais à passer de microentreprise à entreprise tout court, et si j'arrive à pérenniser les choses et à faire grossir mon affaire, heu, et que je sois dans la situation d'embaucher, là, je ne serais pas contre embaucher des personnes handicapées »

Ainsi cette population d'entrepreneurs en situation de handicap, touchée par leur propre situation, par leur histoire et les difficultés qu'ils ont eu à affronter au cours de leur parcours professionnel, sont plus sensibles vis-à-vis des capacités d'une personne handicapée à exercer une activité professionnelle avec succès. Face aux préjugés, discriminations et autres a priori du « monde des valides », certains entrepreneurs éprouvent la nécessité d'aider ses « frères et sœurs » en leur offrant un emploi. Certains entrepreneurs se proposent même de les former pour pouvoir leur offrir un emploi rémunéré. Mais, à l'opposé, existent également des entrepreneurs pour qui l'emploi de salariés handicapés ne relèvent pas de l'évidence et relève même d'une éventualité à éviter.

2. Ceux pour qui, c'est à éviter

Comme pour tous les domaines étudiés dans ce travail doctoral, l'embauche de personnes handicapées n'est pas un automatisme ou une évidence pour certains entrepreneurs. Et à ce niveau, plusieurs explications sont possibles. Premièrement, contrairement à la croyance populaire qui voudrait qu'une personne handicapée soit nécessairement plus apte à parler librement de ce sujet, la réalité est tout autre. Si certains entrepreneurs se sentent suffisamment à l'aise avec le sujet du handicap pour m'autoriser à divulguer leurs identités, ce que je ne ferais pas par soucis du respect de l'anonymat promis, d'autres en revanche affichent un mal être tel avec le handicap qu'ils refusent d'en embaucher dans leur entreprise.

« Non. Je ne veux pas cibler handicap. Je suis hyper mal à l'aise avec les handicapés. Après je pense que c'est moi tout court. A quelqu'un de sourd je vais dire « t'entends pas ? », à quelqu'un d'aveugle, je vais dire « tu vois pas ? ». Il faut toujours que je mette les pieds dans le plat et ils doivent voire que je suis mal à l'aise et que je vais dire une bêtise et je dis la bêtise de toute façon »

Deuxièmement, nous avons des entrepreneurs qui n'ont pas envisagé d'engager de salariés du tout quel que soit la réussite de leur entreprise et qui affirment être satisfait de travailler seul.

Travailler seul, organiser son temps, la lourdeur des charges salariales sont autant de justification à cette volonté de demeurer une entreprise sans salarié.

« Alors embaucher un salarié non mais euh... Parce que j'ai la chance d'avoir mon bureau dans les locaux de mon ancien employeur. (...) Après, si je devais me retrouver seule chez moi euh... Je ne pense pas que je prendrai un salarié parce qu'encore une fois, avoir un salarié en France c'est un petit peu compliqué »

Et enfin, nous avons également ceux qui préfèrent aider les personnes handicapées grâce aux offres que leurs entreprises peuvent proposer à la population handicapée dans son ensemble. Aider le handicap en entreprise est privilégié à la possibilité d'aider les personnes handicapées pris individuellement.

« Non, je n'ai pas prévu d'aider d'autres personnes handicapées. En fait, moi je n'aimerais pas avoir d'autres personnes qui sont handicapés comme moi. Cela serait un miroir en fait. C'est juste ça. Et j'aurais beaucoup de mal ».

La présence (II.) ou l'absence (III.) du handicap dans l'entreprise de l'entrepreneur handicapé peut représenter un élément primordial pour le dirigeant de PME en situation de handicap.

II. L'omniprésence du handicap : un souci de bien être

La particularité de certains handicaps rend la possibilité de les écarter totalement de la vie professionnelle de l'entrepreneur impossible. Qu'ils s'agissent de handicaps « simples » tels que les handicaps sensoriels ou moteurs, ou qu'ils s'agissent de handicaps « complexes » tels que les troubles de santé invalidant, les handicaps mentaux ou psychiques, certaines personnes handicapées marient bien-être au travail et handicap de façon automatique et systématique ; de sorte que toutes les décisions que ces entrepreneurs sont amenées à prendre ne seront prises qu'en considérant en premier lieu leur situation de santé. Ceci implique, de

fait, qu'en cas d'insatisfaction dans ce mariage, les entrepreneurs concernés n'éprouveront aucune hésitation à mettre un terme à la relation commerciale quel que soit l'état de leur finance. Leur bien-être et leur handicap devient alors l'élément moteur de leur vie entrepreneuriale et représente alors un facteur décisif de l'avenir professionnel de l'entrepreneur.

« Mon handicap, si je prends une décision, il faut que ce soit en adéquation quoi qu'il arrive. C'est mon bien être qui prime. Etant donné que dans la question de mon bien être il y a cette problématique de mon handicap, quoi qu'il arrive le handicap est dans l'équation »

« Je vais vous dire, ne vous vexez pas, elle est con votre question parce que quand vous n'avez pas la santé, vous ne pouvez rien faire. Donc la majorité des décisions que vous prenez, 80%, est faite pour votre santé. Et vous composez. Mais c'est le proverbe qui dit 'tant qu'on a la santé, on peut faire à peu près tout ce qu'on veut' mais non. Je pense que c'est la santé qui passe d'abord »

La nature du handicap peut également jouer un rôle significatif dans ce choix de placer le handicap au centre des décisions professionnelles. Moins primordiale que le souci de bien-être incontournable de certains entrepreneurs, les personnes, dont le handicap rend les déplacements complexes, en raison de troubles de santé invalidant ou de mobilité réduite, se verront contraintes de penser en priorité aux modalités de déplacements professionnels. Nous retrouvons ici des entrepreneurs qui ont pu ne pas faire du handicap l'objet de l'activité de leur entreprise.

« Le handicap, je le prends en compte à chaque fois. Ne serait-ce que pour les déplacements. Je suis obligée. Même en termes de fatigabilité, par exemple, je ne peux pas rester assis toute la journée. Je suis obligée de penser. Je suis obligée de par la force des choses de le mettre en avant »

« Plutôt par rapport à ma vie d'entrepreneur mais je fais quand même attention à mon handicap. Il faut que je fasse attention parce que je suis fatigable. Donc heu, quand j'ai un rendez-vous à l'autre bout de Paris, je prends un taxi parce que c'est plus reposant et je n'ai pas la force de prendre le bus. Je peux le prendre s'il le faut ».

Parallèlement aux entrepreneurs dont le handicap est omniprésent dans leur vie entrepreneuriale, il existe une catégorie d'entrepreneurs qui ont cherché à retirer autant que possible le handicap de l'équation entrepreneuriale.

III. Absence totale du handicap : le handicap compensé

Certains entrepreneurs ont pris la décision de sortir le handicap de leur vie professionnelle. Cette décision peut s'expliquer de deux façons : certains entrepreneurs dont l'objet de l'activité de l'entreprise n'a aucun lien avec le handicap peuvent consacrer une partie de leur temps de loisirs au handicap en étant engagés dans des associations exclusivement centré sur le handicap, comme nous le verrons dans la section suivante. La deuxième explication tourne autour du handicap en lui-même et de sa compensation. En effet, lorsque le handicap de l'entrepreneur est stable et a été compensé avec succès, c'est-à-dire que l'entrepreneur a su adapter parfaitement son environnement de travail à son handicap, l'entrepreneur en situation de handicap peut alors ne plus consacrer d'intérêt réel à son handicap en milieu professionnel. Opérer une telle compensation permet alors de pouvoir exercer son métier, ses fonctions d'entrepreneur sans ressentir de freins de son handicap. De fait, le travailleur indépendant handicapé pourra ainsi éviter de faire référence excessivement à sa situation particulière et pourra alors consacrer l'entièreté de son temps avec son activité professionnelle et à ses relations commerciales.

« Aucune place du handicap dans la prise de décision. Absolument aucune, en fait. Oui, je n'ai pas un aménagement particulier. (...) Il n'y a pas d'impact sur le

problème de santé que j'ai. Donc, à partir de là, toutes les décisions que je prends, il n'y a aucun lien direct avec mon état de santé actuel »

« Enfin, j'ai envie de vous dire que j'oublie presque mon handicap sauf le matin en mettant mon appareil dans mon oreille »

Il ne s'agit pas ici, pour l'entrepreneur handicapé de nier son handicap ou de refuser d'en parler. Dans ces cas précis, l'entrepreneur aura totalement accepté son handicap et celui-ci n'a aucun impact sur la gestion de sa vie professionnelle. De fait, placer le handicap au centre de sa vie d'entrepreneur ou prendre des décisions en fonction de son état de handicap ne sera pas jugé utile. Les entrepreneurs handicapés qui entrent dans cette dimension n'éprouveront pas de nécessité de faire référence à leur handicap parce que le handicap ne sera plus une gêne pour eux.

Un des résultats intéressants de ce travail doctoral est la découverte de l'engagement associatif important dans les associations spécialisées dans le handicap de cette population d'entrepreneurs handicapés.

Section 4. L'entrepreneur handicapé et son engagement dans la vie associative

Un fait marquant qui s'est révélé au cours des entretiens est la place marquante que le mode associatif spécialisé dans le handicap peut prendre pour nos entrepreneurs en situation de handicap. Alors que la littérature affirme que les entrepreneurs satisfaits de leur vie professionnelle auront tendance à sacrifier leurs loisirs, il apparaît que les entrepreneurs en situation de handicap sont de nature à s'engager activement dans la vie associative. Il s'agira généralement d'associations spécialisées dans le handicap dont ils sont atteints. Cet engagement associatif semble combler leurs besoins de s'engager activement pour la population handicapée en générale à un point tel que, de fait, leur vie professionnelle n'aura

aucun lien avec le domaine du handicap et ils n'éprouveront pas le besoin d'en faire une référence excessive. En cas de besoin, leur situation de handicap sera évoquée, mais elle sera généralement écartée de leur vie d'entrepreneur.

« Parce que j'ai fait des rencontres dans ce domaine-là, des gens qui m'ont donné envie de m'investir et de m'engager et aussi parce que je trouvais qu'il y avait tellement de situations injustes dans le monde du handicap que j'ai envie de me battre pour mes frères et sœurs. (...) Les associations m'apportent de la force »

« Tout simplement parce que quand moi je suis devenu malentendant, j'ai trouvé au sein de cette association un soutien, qui n'est pas quelque chose de facile. Ma surdité euh... (...) C'était tout simplement au début un moyen de rendre la pareille et puis je me suis rendue compte que le contact humain et le simple fait de pouvoir accompagner, aider son prochain était pour moi quelque chose aussi d'important donc je suis restée dans l'associatif »

On peut noter que cet état de fait, contrairement aux pensées initiales que nous avons pu avoir, n'est pas anecdotique. En effet, dans le tableau ci-dessous, sur les onze entrepreneurs en situation de handicap dont l'objet de l'activité de leur entreprise n'est pas centré sur le handicap (soit 55% des entrepreneurs interrogés), six des onze entrepreneurs se sont engagés dans une vie associative très riche (soit 30% des vingt entrepreneurs interrogés). Ces entrepreneurs, engagés dans la vie associative spécialisée dans le handicap, représentent alors un quart des entrepreneurs interrogés. Certains entrepreneurs occupent même des postes haut placés tels qu'administrateur, président d'association... Un des dirigeants interrogés affirme même avoir d'abord démarré sa vie entrepreneuriale en s'exerçant comme Président d'une association handisport. Cette expérience de l'associatif handicapé, selon ses propres dires, lui a permis de *« se tester en tant que dirigeant et de me faire les dents »*.

Entrepreneur interrogé	Une entreprise centrée sur le handicap	L'engagement dans le milieu associatif handicapé
1	NON	OUI
2	OUI	NON
3	OUI	NON
4	NON	NON
5	NON	OUI
6	NON	OUI
7	OUI	OUI
8	OUI	NON
9	NON	NON
10	OUI	NON
11	NON	OUI
12	OUI	NON
13	NON	NON
14	NON	OUI
15	OUI	NON
16	OUI	NON
17	NON	NON
18	NON	NON
19	NON	OUI
20	OUI	NON

Tableau n°17 : Représentation du nombre d'entrepreneurs handicapés engagés dans l'associatif

Pour comprendre ce tableau, ont été surlignés en vert les entrepreneurs engagés dans le milieu associatif alors que leur activité ne concerne pas le monde du handicap. Ainsi, le milieu associatif semble tenir une place non négligeable dans la vie de nos entrepreneurs. Il semble représenter un lieu où ils peuvent s'exprimer et aider d'autres personnes en situation de handicap.

Nous venons d'exposer nos résultats qui tendent à montrer que le handicap occupe une place centrale dans la vie de l'entrepreneur. De fait, malgré la volonté affirmée par les entrepreneurs handicapés d'être considérés d'abord et avant comme des « entrepreneurs comme les autres » tout en ayant la particularité du handicap, d'être considéré pour leur réussite, il ressort que cette population ne peut pas être considérée comme telle. En effet, la prépondérance du handicap dans la vie de l'entrepreneur est telle (que ce soit dans l'explication de la transition entrepreneuriale, les bienfaits de l'entrepreneuriat pour la population handicapée, leur engagement associatif ou encore la place du handicap dans l'entreprise), que les entrepreneurs en situation de handicap seront toujours une « catégorie à part » de l'entrepreneuriat. Cette population ne peut pas se détacher de leur particularité qu'est le handicap. Pour confirmer ces propos, le prochain chapitre viendra renforcer cette vision des choses en abordant dans quelle mesure le handicap et l'entrepreneuriat forme une alliance difficile au quotidien.

Chapitre 6 : Handicap et entrepreneuriat : une alliance difficile

Section 1. La place du handicap dans le champ de la recherche en entrepreneuriat

1. L'accessibilité des bâtiments
2. Application du concept au champ de l'entrepreneuriat



Section 2. Les revers de l'entrepreneuriat

1. L'acceptation problématique du handicap
2. Les sacrifices consentis
3. Un retour au salariat ?



Section 3. La vision des entrepreneurs en situation de handicap : "Lancez-vous ... SI !"

1. Une option à envisager au cas par cas
2. Ce qu'il reste à faire en faveur de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées

L'intérêt d'un travail de recherche, bien plus que d'obtenir les réponses attendues à la recherche effectuée, est d'obtenir des réponses contre intuitives à l'intuition initiale du chercheur ou d'obtenir des réponses opposées à celles attendues. Notre recherche doctorale ne fait pas exception à la règle et ce chapitre aura pour mission de révéler que l'entrepreneuriat en situation de handicap bien que bénéfique, comme démontré dans le chapitre précédent, peut également s'avérer, toutes nuances considérées, comme potentiellement « néfaste » pour cette population. Cependant, la nuance est de mise.

En effet, le handicap étant éminemment lié à la personne de l'entrepreneur, nous nous retrouvons dans une situation où, pour chaque situation liée au handicap, pour chaque question posée, les réponses aux questions diffèreront selon chaque individu interrogé, selon la personnalité de l'entrepreneur et la relation qu'il entretient avec son handicap. Comme nous avons coutume de le dire, lorsque nous interrogeons les personnes en situation de handicap sur leur vie entrepreneuriale, il y a autant de réponses que d'individus interrogés. Nous sommes, heureusement, parvenu à identifier des éléments négatifs communs à l'ensemble de cette population même si, gardons-le en mémoire, les détails pour parvenir à ces éléments communs peuvent varier sensiblement d'un individu à un autre.

Ainsi nous étudierons la place que le handicap occupe dans le champ de la recherche à travers un ouvrage central *Les grands auteurs en entrepreneuriat et PME* rédigé sous la direction des professeurs Olivier Torrès et Karim Messeghem, de l'Université de Montpellier (section 1.), puis les aspects considérés comme négatif de la transition entrepreneuriale lorsque l'entrepreneur est en situation de handicap (section 2.), avant de nous appesantir sur la vision que les entrepreneurs ont de l'entrepreneuriat en situation de handicap (section 4).

Section 1. La place du handicap dans le champ de la recherche en entrepreneuriat

Le handicap est omniprésent dans notre société. Que nous l'abordions sous l'angle de l'emploi, des relations sociales, sous l'angle médical ou sous l'angle de la recherche, le handicap est partout. Aussi, la loi s'est-elle, elle aussi penchée sur ce domaine en imposant le principe d'accessibilité des bâtiments pour toutes les personnes handicapées (I). Nous tâcherons de faire un parallèle de ce concept avec l'univers de la recherche académique afin

d'étudier si dans le champ de l'entrepreneuriat, les personnes en situation de handicap qui entreprennent ont également leur place (II.).

I. L'accessibilité universelle des bâtiments

Le principe d'accessibilité des bâtiments a été un des apports de la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. Dans son article 1^{er}, la loi affirme que « l'intégration sociale (...) du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux constituent une obligation nationale. (...) A cette fin, l'action poursuivie assure, chaque fois que les aptitudes des personnes handicapées et de leur milieu familial le permettent, l'accès du mineur et de l'adulte handicapés aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie ».

Réaffirmé et renforcé dans la loi du 13 juillet 1991 *portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public*, puis dans les décrets du 26 janvier 1994 *relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et installations recevant du public, modifiant le code de la construction et de l'habitation et le code de l'urbanisme*, et enfin dans la loi du 11 février 2005 *dite pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, ce principe pose les exigences d'accessibilité et d'utilisabilité des bâtiments tant pour les personnes handicapées que pour les personnes non handicapées. L'accessibilité est exigée tant pour accéder au bâtiment depuis l'extérieur de l'édifice que pour les déplacements internes au bâtiment. Initialement obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2015, Puysegur (2015) rapporte que de nombreux si la mise au norme des locaux neufs ou rénovés ne posent pas de grosses difficultés, il n'en va de même pour les bâtiments existants. Ainsi, malgré la protection de la loi qui impose cette accessibilité pour tous les bâtiments publics ou privés et malgré la volonté de l'ordre des architectes de construire des projets conformes à la loi, la réalité est tout autre. En effet, aujourd'hui, les bâtiments sont encore trop souvent davantage construits pour les personnes valides que pour les personnes éprouvant des difficultés pour se déplacer, que ce soit en raison de leur âge ou que ce soit en raison de leurs conditions physiques. Pourtant, comme le précise Philippe Deliot-Lefèvre, habitologue et créateur immobilier, dans un article publié en décembre 2006 dans la revue *Gérontologie et Société*, « *la non-accessibilité est une barrière*,

un véritable mur social ; elle constitue aujourd'hui la première cause de discrimination ». Il continue en affirmant que « *c'est la principale barrière qui empêche une personne en situation de perte d'autonomie de s'intégrer dans sa ville et de prendre part à la vie comme un véritable citoyen* ». Ainsi ces problèmes d'accessibilité peuvent être une des causes empêchant une personne en situation de handicap de travailler.

De fait, malgré une volonté d'intégrer totalement les personnes handicapées dans la vie quotidienne de la cité, et malgré une amélioration de l'accessibilité depuis la loi du 11 février 2005, les personnes handicapées sont encore bien souvent « exclus » de cette société. Mais, cette exclusion, comme nous le verrons dans la section suivante, ne concerne pas que le monde réel. Cette exclusion semble également concernée le monde la recherche en entrepreneuriat.

II. Application du concept au champ de l'entrepreneuriat

Au sein de l'ouvrage *Les Grands Auteurs en Entrepreneuriat et PME* rédigé sous la direction des professeurs Olivier Torrès et Karim Messeghem, de l'Université de Montpellier, cet ouvrage affiche la volonté de réunir l'étendue des connaissances accumulées dans les domaines des Petites et Moyennes Entreprises et de l'entrepreneuriat. Pour ce faire, un large panel d'auteur a été recensé. Destinés à un public composé de décideurs publics, d'analystes médiatiques et de chefs d'entreprises, ce livre a aussi la volonté de renforcer la reconnaissance du champ entrepreneurial en tant que domaine de recherche scientifique.

Pour figurer dans cet ouvrage, les grands auteurs ont été sélectionnés selon des critères tels que le nombre de publications scientifiques, la forte diffusion de ses idées, la créativité de l'auteur à créer de nouveaux concepts, à créer de nouvelles théories, la pérennité de ses idées...

Ainsi, ce ne sont pas moins de vingt-quatre auteurs qui ont recensés allant des fondateurs, tels que Joseph Schumpeter, Jean-Baptiste Say ou Olivier de Serres, à des auteurs contemporains comme Howard Stevenson, Saras Sarasvathy ou Scott Shane.

Ouvrage capital pour « *notre économie et la compétitivité de nos entreprises* », de nos PME, un travail de recherche a ainsi été mené pour déterminer si le handicap, et plus encore les entrepreneurs en situation de handicap, faisaient partie des thèmes abordés par les chercheurs cités dans l'ouvrage. Après une recherche de la fréquence d'apparition du mot HANDICAP et l'analyse du contexte d'utilisation du mot, nous n'avons pu que constater qu'il n'est cité qu'une seule fois dans tout l'ouvrage.

Dans le chapitre réservé au Professeur Mark Casson, professeur d'économie à l'Université de Reading, en Angleterre dans le chapitre qui lui est consacré « *Mark Casson : à la recherche des fondements sociaux de l'entrepreneur* », rédigé par Mme Nadine LEVRATTO, chargée de recherche au CNRS, le mot handicap y est écrit une fois. Cependant, en prêtant davantage d'intérêt au contexte dans lequel ce terme a été utilisé, il apparaît alors que le handicap dont il est question n'est en rien synonyme des personnes en situation de handicap. Voici le passage dont il est question : « *Ces compétences renforcent à leur tour les chances de réussite des projets de création d'entreprise permettant à des individus mal dotés socialement et financièrement de compenser ce handicap initial* ». Il devient alors évident qu'il s'agit ici, de la difficulté de se doter de ressources financières et de ressources sociales préalablement nécessaire à la création d'une entreprise.

Ce constat m'incite à faire un parallèle avec le concept d'accessibilité des bâtiments affirmés nécessaires par les lois françaises depuis près de quarante ans. De la même manière que les bâtiments sont davantage conçus pour les personnes valides que pour les personnes éprouvant des difficultés à se déplacer, face à l'absence totale du thème des personnes en situation de handicap et, plus encore, du thème des entrepreneurs en situation de handicap au sein de cet ouvrage majeur, n'avons-nous pas, nous aussi chercheurs, exclus les personnes handicapées du champ de la recherche en entrepreneuriat comme nous avons exclu les personnes en situation de handicap de la société ? N'avons-nous pas conçu et pensé l'entrepreneuriat pour les entrepreneurs valides à l'image des bâtiments construits ?

De nombreux auteurs ont, bien-sûr, rédigés nombres d'articles sur les personnes en situation de handicap. Je ne nie pas ce fait. Mais, dans un ouvrage où sont recensés les grands auteurs

de la recherche en entrepreneuriat et PME, ceux qui, par leurs idées et leurs écrits ont su influencer la communauté scientifique, il est troublant de constater cet absence lorsque nous savons que plusieurs dizaines de milliers d'entrepreneurs sont en situation de handicap aujourd'hui et peuvent réussir dans ce choix de vie professionnelle. Citons en exemple Grégory CUILLERON, handicapé d'un bras à la naissance, qui, après avoir été découvert dans des émissions culinaires, ouvre son restaurant sur Lyon avec son frère et un ami ou Olivier PRETRE, devenu malvoyant suite à une maladie et qui ouvre son entreprise de communication après une carrière salariale dans la publicité. Aussi, l'utilité d'une thèse comme celle-ci est d'étudier cette population et de la comprendre afin de mieux l'étudier plus tard, à travers de futurs travaux de recherche.

Section 2. Les revers de l'entrepreneuriat en situation de handicap

Cette difficile alliance se caractérise en premier lieu par l'acceptation du handicap. En effet, le désir que peuvent ressentir certaines personnes à nier ou refuser de parler de leur handicap peut avoir des conséquences négatives dans la vie de l'entrepreneur (I.). Le deuxième aspect négatif de l'entrepreneuriat se ressent aux sacrifices auxquels doivent consentir certains entrepreneurs (II.). Enfin, une transition salariale a également émergée des résultats. Les entrepreneurs interrogés ont pu souhaiter ou effectuer le chemin inverse et redevenir salarié après l'accession à l'entrepreneuriat (III.).

I. L'acceptation problématique du handicap

Accepter son handicap, bien que primordiale pour un meilleur bien-être, n'est pas une évidence pour tous les entrepreneurs interrogés. A ceux qui vivent en toute harmonie avec leur handicap, s'opposent ceux qui refusent d'en parler ou qui nient leur handicap.

Ainsi, au travers de leurs témoignages, plusieurs entrepreneurs ont ainsi exprimé le lien négatif qui les lie à leur handicap et les conséquences que cela peut avoir sur leur vie

d'entrepreneur. Ils expriment une volonté farouche de maintenir autant que possible leur handicap en dehors de leur carrière professionnelle sans qu'un lien puisse être fait avec la compensation réussie du handicap.

1. L'exacerbation du déni de handicap

Nous parlerons d'exacerbation du handicap lorsque que l'entrepreneuriat des personnes handicapées permet de repousser ou de refuser encore plus (ii.) cette acceptation pourtant primordiale du handicap (i.).

i. Une acceptation pourtant primordiale ...

Le panel de dirigeants se divisent en deux catégories : ceux qui acceptent leur handicap et peuvent s'en servir dans leur vie professionnelle et ceux, à l'inverse, pour qui adhérer à l'idée qu'ils sont en situation de handicap a pu se révéler complexe voire douloureuse.

De l'avis de plusieurs de mes handipreneurs, l'acceptation du handicap est primordiale pour vivre au mieux sa situation de personne en situation de handicap. Accepter sa situation de handicap représente un premier pas fondamental pour assurer un bien-être aux personnes en situation de handicap, et plus encore pour les personnes dont le handicap se déclare au cours de leur vie par accident, vieillesse ou maladie.

[J'ai constitué mon entreprise pour] « *Les deux, pour l'aider à accepter son handicap et l'aider à vivre avec. (...) La personne a besoin d'être réconforté et cet effet-là est produit naturellement. Un travail psychologique, c'est peut-être beaucoup dire. Je n'ai pas cette prétention mais il faut aborder les personnes d'une manière psychologique, ça, c'est sûr. Et selon la personne, elle accepte plus ou moins facilement, ou alors, elle est dans le déni. Il faut gérer tout ça* ».

« Je me suis rendue compte, quand même lors de mes activités professionnelles, que j'ai rencontré des personnes qui m'ont dit « j'ai fait la RQTH², mais, en fait, je ne reconnais toujours pas mon handicap ». Donc, c'est comme ça que j'accompagne des personnes dans la reconnaissance, déjà pour elle-même de leur handicap avant de lancer la demande administrative. Oui. Une personne qui se lance dans ce dossier, si, déjà, elle ne reconnaît pas son handicap, qu'elle ne l'a pas accepté, c'est compliqué ».

La qualité de vie de la personne dépendra de cette aisance que la personne va avoir avec son handicap. En effet, refuser d'intégrer complètement l'idée que « je suis handicapé », peut entraîner des blocages relationnels ou professionnels. Comme l'affirment les entrepreneurs, refuser son handicap peut engendrer comme conséquence un refus d'accepter la situation de la part de l'entourage professionnel de la personne handicapée, et également, dans des cas extrêmes, cela peut engendrer des attitudes discriminantes.

« Mon sentiment face au handicap est « Acceptons-le ». Quand vous ne l'acceptez pas, vous bloquez sur quelque chose et votre vie devient merdique. (...) Le meilleur moyen de vivre un handicap est d'accepter, de faire avec ».

« Si vous-même vous êtes dans une sorte de "quémandage" permanent, si vous baissez la tête, si vous n'êtes pas capable d'accepter vous-même votre handicap, les gens ne vont pas l'accepter. Mais, si vous êtes tranquille avec ça, que vous n'embêtez pas le monde, les gens sont plutôt sympas. Les gens, il faut leur expliquer. Cela ne va pas de soi. Donc, il faut expliquer aux gens ce que vous attendez d'eux et, en général, ils le font ».

² La RQTH ou Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, pour rappel, n'est pas obligatoire pour les personnes handicapées. Ils peuvent être reconnus médicalement en situation de handicap mais, pour pouvoir être reconnu professionnellement en situation de handicap, il faut en faire la demande auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées. Cette reconnaissance officielle ouvrira droit à la personne handicapée à diverses aides pour sa vie professionnelle.

Pourtant, malgré cette importance primordiale pour le bien-être complet de l'individu d'accepter son handicap, certains entrepreneurs n'ont pas su mobiliser les ressources nécessaires pour effectuer ce travail d'acceptation de soi, que ce refus soit consécutif à un traumatisme relationnel passé, au souvenir de « soi valide » ou à un refus d'acceptation de la survenance ou de l'aggravation du handicap.

ii. ... Mais un déni toujours plus fort

Parler de son handicap et expliquer ses besoins au monde qui entoure la personne handicapée, est une évidence pour ceux qui ont opéré cette transition entrepreneuriale dans le seul but de faire avancer la place du handicap et surtout pour faire évoluer la représentation que le monde des valides s'en fait. Pourtant, cet évènement majeur de vie nécessite un cheminement psychologique capital d'acceptation de son nouveau corps, de ses nouvelles limites et surtout il nécessite un deuil de « l'ancien soi », c'est-à-dire de faire le deuil de la personne qu'elle était avant, des capacités physiques qu'elle possédait, deuil qui peut engendrer une phase dépressive pour la personne nouvellement handicapée.

Lorsqu'une personne cache ou refuse son handicap, l'intensification probable de ce déni fait partie des possibles revers de l'entrepreneuriat pour la population handicapée. Il ne s'agit pas ici de dire que devenir entrepreneur va permettre aux personnes handicapées de nier leur handicap. Il s'agit ici de dire que, de manière involontaire, l'entrepreneuriat peut permettre à des personnes handicapées possédant déjà un problème d'acceptation de leur handicap, de « nier encore plus » leur handicap et de « faire comme si... » et, au final, tenter d'agir comme toute personne valide.

« L'effet négatif [de l'entrepreneuriat], c'est d'être à nouveau dans le déni. C'est-à-dire de repousser encore plus loin mes propres limites, de repousser encore mon devoir d'assumer et d'accepter ma situation de handicap. Cela me permet de faire comme si je n'étais pas handicapé. Je me sens obligée de ne pas paraître handicapée pour rassurer mon entourage avec lequel je travaille ».

« C'est une honte. Jamais j'en parle ». « Même pour moi. Pour les autres, je le nie, je le cache mais même pour moi. Je me l'interdit. Si je vois un truc super lourd, je vais dire 'ah, c'est bon je vais le porter'. C'est quand je vois que je ne peux plus, je vais trouver une autre excuse (...) du coup, je me fais violence en fait. Vu que je ne supporte pas d'être handicapée, je vais tout faire pour ne pas le montrer et du coup, je vous dis, je vais redoubler d'efforts pour cela ne se voit pas ».

Que ce déni exacerbé soit justifié par les regards négatifs encore trop réguliers sur le handicap, par les préjugés ou par les discriminations, nier ce handicap encore plus fortement peut constituer un véritable frein au bien-être ou à leur travail. En effet, nier son handicap et se forcer à agir comme toute personne valide ne souffrant d'aucune limitation physique peut impacter leur santé mais également leur bien-être. Que les entrepreneurs jugent ce déni nécessaire à leur carrière pour ne pas perdre d'opportunités commerciales ou qu'il soit consécutif à un traumatisme du passé non résolu tel que le regard porté par l'entourage lors de la survenance du handicap, l'entrepreneuriat peut, de fait, devenir une expérience mitigée et, ainsi, les joies éprouvées par l'entrepreneur peuvent, dans certains cas, être surpassés par ce déni du handicap.

« J'ai un peu l'impression de constamment de mentir. Ça, voilà, j'ai un sentiment de culpabilité qui s'instaure de plus en plus parce que je n'ai pas l'impression d'être réellement au travail. Donc de plus en plus, quand on me demande 'mais qu'est-ce que tu fais comme métier ?', j'ai un sourire qui apparaît parce que je me dis 'allez, tu vas encore en raconter une belle !'. Quelque part, c'est vrai mais c'est une toute petite partie en fin de compte de mon activité, de ma vie. Alors qu'avant c'était la principale activité de ma vie. Ça c'est compliqué ».

« Quand j'étais dans l'entreprise bancaire, j'ai caché mon handicap. A l'époque, je pensais que le handicap allait m'empêcher d'avoir ce poste, qui était quand même un très beau poste, et allait peut-être m'empêcher d'évoluer. Mais j'ai été démasquée ».

De fait, l'entrepreneur, bien que satisfait de son expérience entrepreneuriale, ne sera pas en mesure de pleinement éprouver de la satisfaction au travail. Dans la même optique que le déni du handicap, une autre problématique liée à l'acceptation du handicap est apparue du terrain : le refus de parler de son handicap à son entourage professionnel. La nuance est de mise ici puisque le handicap ne sera pas nié mais omis dans la relation professionnelle.

2. Le refus d'en parler

Face à l'image négative que les personnes non handicapées peuvent porter sur le handicap aujourd'hui (i.), certains entrepreneurs en situation de handicap peuvent éprouver le besoin de taire leur handicap en toutes circonstances, sans pour autant que cela puisse relever du déni du handicap (ii.).

i. Une image négative du handicap en France...

A la question « quelle est votre sentiment global face au handicap aujourd'hui ? », les réponses qui sont revenues le plus souvent correspondent à la vision que « *le monde des valides* » porte sur le handicap aujourd'hui. Interrogé sur le handicap de manière général et non uniquement sur le leur en particulier, les témoignages suivants constituent les récits les plus parlants issus du terrain pour parler de ce phénomène de société qui contribue à justifier le refus d'aborder le handicap au travail pour certains entrepreneurs.

« Alors là je pense qu'il y a un sujet intéressant. C'est-à-dire que l'entrepreneur, le consultant, appelez-le comme vous voulez, moi, dans ma position, est considéré comme un expert plus plus plus avec un niveau de savoir, de connaissance et donc c'est l'être parfait. Et par conséquent tout va bien. Et quand on dit aux gens « Ben non ça ne marche pas, je suis sourd ». Il y a quelque part une surprise, voire

même chez certains futurs clients, un refus de m'embaucher au final. Tout simplement parce que je ne suis pas l'image qu'ils se projettent d'un consultant »

Nous avons à faire ici à la collision entre l'image normalisée que le monde se fait d'un entrepreneur, l'homme fort, l'entrepreneur leader dépourvu de toute maladie ou d'infirmité et la réalité. Cette réalité, est celle où, aujourd'hui, les entrepreneurs sont aussi des entrepreneurs handicapés avec des problèmes moteurs, mentaux, psychiques, sensoriels, des problèmes de santé et qui réussissent aujourd'hui dans l'aventure entrepreneuriale. Cette faille dans la représentation du monde de l'entrepreneuriat est symptomatique d'une méconnaissance du handicap et des aptitudes des personnes handicapées à occuper des postes à très hautes responsabilités. De fait, lorsque que des entrepreneurs valides ou toutes autres personnes affiliées au monde de l'entrepreneuriat doit interagir avec les entrepreneurs handicapés, la capacité d'une personne handicapée à entreprendre et à exceller dans le domaine de l'entrepreneuriat est surpassée par sa seule condition de personne handicapée.

« Il y a encore une image du handicap en France, très négative du fait de je ne sais pas quoi. Mais la personne avec un handicap, n'est de toute évidence, plus un individu à part entière et qui est certainement mue par des souffrances internes interminables et qui n'a évidemment plus d'ambitions, plus de vies amoureuses et sexuelles, plus de passions. C'est apparemment une personne qui est dans l'errance et qui est dans la souffrance et dont on ne sait pas quoi faire et à qui on ne peut pas parler normalement. (...) La population, dans sa grande globalité, à une image et un nombre d'a priori et de préjugés sur le handicap qui sont de l'ordre du moyen-âge. Je caricature exprès, mais des fois, on n'en pas loin ».

« Donc, pour une grande majorité des entrepreneurs, des chefs d'entreprise, qu'une personne handicapée veuille être chef d'entreprise, c'est tout juste, n'importe quoi. Ils ne comprennent pas pourquoi un type en fauteuil roulant veut être chef d'entreprise. Déjà, ils ne peuvent pas imaginer qu'une personne handicapée soit au même niveau qu'eux. Qu'il puisse être un entrepreneur et qu'il réussisse, pour eux, cela n'existe pas. Un handicapé, c'est un handicapé quoi.

Point barre. Donc ça, je le vois et je le ressens régulièrement parce que le handicap, malheureusement, l'image du handicap est encore tellement forte, qu'il y a encore beaucoup de personnes qui ne l'acceptent pas ».

De fait, il est primordial et évident que cette réalité nécessite de faire l'objet, encore aujourd'hui plus que jamais, d'un travail de sensibilisation et de communication pour que la personne handicapée ne soit plus perçue par son seul handicap mais qu'elle soit finalement perçue par ses capacités et ses compétences professionnelles. Cette représentation erronée de l'entrepreneur handicapé communément partagée par de nombreux acteurs de la vie économique peut pousser les entrepreneurs en situation de handicap qui le peuvent à refuser d'aborder leur handicap lors de leur relation commerciale.

ii. ... Qui explique le refus d'en parler

Sans pour autant nier leur handicap, certains entrepreneurs éprouvent un besoin de taire leur situation de handicap dans leur milieu professionnel. Le refus de parler du handicap peut s'expliquer de plusieurs manières. En premier lieu, certains entrepreneurs, bien qu'ayant accepté totalement leur handicap dans un environnement personnel, refuse d'en parler dans le milieu professionnel. Il peut s'agir, premièrement d'entrepreneurs qui ont un handicap invisible et stable, de type maladie invalidante stabilisée ou de type handicap sensoriel non « envahissant » au quotidien. Leur refus de parler de leur handicap s'apparente alors davantage à une incompréhension de ce que parler de leur handicap pourrait leur apporter au quotidien dans leur vie d'entrepreneur.

« Mon entourage professionnel n'est pas au courant et je préfère de toute façon que cela ne le soit pas parce que comme vous le savez certainement, la vision que les gens projettent sur le handicap n'est pas forcément positive. Et puis de toute façon cela ne changerait rien à ma situation commerciale ».

Si, dans ce contexte, le refus d'en parler n'est pas constitutif d'un revers de l'entrepreneuriat et s'apparente davantage à la personnalité de l'entrepreneur, il existe, deuxièmement, une autre catégorie d'entrepreneur qui refuse d'aborder le sujet du handicap parce qu'ils éprouvent un besoin vital d'exister pour leurs compétences d'entrepreneur et non pour leur seul handicap. De fait, dans ces circonstances, sans consister en un déni du handicap, leur handicap ne sera jamais abordé dans leur vie professionnelle sauf en cas de force majeure, c'est-à-dire lorsque le handicap est susceptible de causer des mésententes ou des quiproquos dans la relation commerciale (ex : mauvaise compréhension des consignes du client pour cause de surdité de l'entrepreneur ou difficulté de déplacements de l'entrepreneur handicapé). Ainsi, le handicap devient alors un moyen de stabiliser la relation commerciale en cas de difficultés.

« Dans la vie privée, cela ne me dérange pas, mais pas au travail ». « C'est en dernier recours que je parle de ma surdité si jamais je me trouve heurté à un problème de communication, d'approche, pour se connaître. C'est après que j'explique. Ce n'est pas un sujet que j'aborde en premier lieu ».

A l'image que le « monde des valides » peut avoir sur le handicap, selon cet autre entrepreneur, qui a consacré sa carrière entrepreneuriale au handicap et ne peut cacher sa situation, il affirme « que même dans le monde du handicap, il y a encore des a priori, des discriminations ». De fait, en second lieu, cacher son handicap peut se révéler, pour ceux qui ont un problème d'acceptation du handicap en milieu professionnel, être également un moyen de s'assurer une réussite entrepreneuriale. Omettre d'aborder le sujet du handicap revêt alors un caractère protecteur de la réussite professionnelle pour l'entrepreneur en situation de handicap.

« Alors c'est sûr que si on parle de ça avant, dès le début, les gens vont tout de suite vous rejeter. Parce que j'en ai eu plus, de profs, qui m'ont dit que je n'y arriverai jamais, que je n'arriverai jamais à faire quelque chose de ma vie. Malheureusement et heureusement, cela m'a donné envie d'avancer ».

« Pour moi, le handicap, il ne faut qu'il soit un frein. (...) Je suis né normalement, et après j'ai été malade et ce sont les traitements qui m'ont rendu sourd, en fait. (...) Et donc du coup, peut-être avec le fait du passé, du fait que je suis né normalement, peut-être que je ne voulais pas avoir un frein, en fait, avec mon environnement. Donc, du coup, j'essaye de l'oublier, mon handicap ».

Ainsi, l'acceptation du handicap et sa pleine insertion dans la vie professionnelle peut représenter un obstacle que certains entrepreneurs ont décidé de conserver dans leur vie d'entrepreneur. Ces problèmes de déni du handicap ou de refus d'aborder le sujet du handicap en milieu professionnel ne représentent pas les seuls revers identifiés de l'entrepreneuriat en situation de handicap. Des sacrifices doivent également être consentis par la population handicapée pour une expérience entrepreneuriale réussie.

II. Les sacrifices consentis

Certains entrepreneurs, malgré le ressenti plus que positif de leur expérience entrepreneuriale et le bien-être qu'ils ressentent au quotidien, peuvent privilégier leur réussite professionnelle et consentir à des sacrifices au détriment de leur santé (1.) ou de leur vie personnelle (2.).

1. La santé mis à mal

Un second revers de l'entrepreneuriat est la gestion équilibrée de la santé et de l'activité professionnelle. Pourtant identifié par certains entrepreneurs comme étant une source de motivation à la transition entrepreneuriale, la gestion entre la santé et la vie professionnelle, à l'instar des entrepreneurs valides, peut représenter une problématique certaine. En effet, il est de notoriété publique que l'activité entrepreneuriale est une activité soumise à haut niveau de stress pour l'entrepreneur, valide ou non valide. Le stress impacte négativement la santé de manière générale. Et l'impact du stress sur cette population handicapée, surtout pour ceux

atteints de troubles de santé invalidants, peut s'avérer encore plus problématique que pour les entrepreneurs valides.

« Le stress est un facteur aggravant de la polyarthrite. Donc j'essaie de l'éviter. On ne peut pas toujours l'éviter. Donc quand vous me poser la question de savoir « est-ce que créer une entreprise, qui génère bien évidemment du stress, est-ce que c'est un facteur qui atténue la maladie ? », la réponse, c'est clair, c'est NON ».

Ainsi, certains entrepreneurs désireux de réussir professionnellement ont pu volontairement mettre temporairement de côté la gestion de leur santé au nom de leur entreprise. A cet entrepreneur qui explique que sa santé peut s'aggraver avec son activité entrepreneuriale, s'ajoute un autre entrepreneur, atteint d'une maladie particulièrement complexe et très contraignante au quotidien. Ainsi, malgré la réalisation de son rêve caractérisé par la création de son entreprise, malgré que cette création soit le moyen de compensation idéal et malgré l'absence de jugements de son entourage professionnel, cet entrepreneur sacrifie sa santé pour assurer un avenir pérenne à son entreprise. Les heures de rééducations journalières primordiales à sa santé ont été sacrifiées à sa réussite entrepreneuriale. Pourtant, bien que sa santé soit plus mauvaise qu'antérieurement à sa transition entrepreneuriale, cet entrepreneur ressent aujourd'hui, un sentiment de bien-être certain et un épanouissement intellectuel même s'il reconnaît *« pousser trop sur les limites »* au point que son travail a provoqué certaines crises et ne pas pouvoir conserver ce rythme sur une longue période.

« Après, c'est sûr que si je ne travaillais pas, il est certain que j'irai beaucoup mieux parce que je connais ma maladie. Si je voulais avoir, entre guillemets, être bien, il faudrait que je fasse quatre à cinq heures de rééducation par jour. Et donc, si je fais ça, je n'ai l'énergie de faire autre chose. C'est-à-dire que si je voulais avoir une vie normale familiale classique et une santé correcte, il faudrait que je passe mon énergie là-dedans. Je ne peux pas faire plus. Mais comme ce n'est pas possible, donc, je suis obligée de sacrifier un morceau »

Ainsi, à travers ce témoignage, même s'il est unique dans le panel d'entrepreneurs en situation de handicap, est la représentation parfaite du pendant potentiellement négatifs de l'entrepreneuriat des entrepreneurs non handicapés. En effet, il est déjà de notoriété certaine que les entrepreneurs valides peuvent mettre leur santé en péril pour le bien-être de leur entreprise. Le sacrifice de leur santé peut les conduire à de lourdes conséquences médicales telles que le burnout, des dépressions, des crises cardiaques... Ce témoignage est alors une autre représentation du revers de l'entrepreneuriat et révèle que finalement, les entrepreneurs handicapés, peuvent également « oublier » leur santé pour le bien de leur entreprise. Ce sacrifice librement consentie, même s'il ne dure que quelques années, est pourtant plus lourd de conséquences pour des entrepreneurs déjà « affaiblis » à l'origine par un trouble de santé invalidant envahissant. Alors que certains ont choisi de sacrifier leur santé pour leur entreprise, certains entrepreneurs ont pris la décision de sacrifier leur vie de famille au nom de leur réussite entrepreneuriale.

2. Un équilibre vie privée / vie professionnelle à ajuster

La santé n'est pas le seul domaine où nos entrepreneurs handicapés ont consentis à faire quelques sacrifices. A l'instar des entrepreneurs valides la vie privée et/ou familiale des entrepreneurs en situation de handicap a aussi pu être sacrifiée au nom de leur vie entrepreneuriale. La raison principale invoquée pour justifier ce sacrifice est la capacité offerte par l'entrepreneuriat de pouvoir maîtriser leur agenda, de pouvoir travailler à leur rythme contrairement au salariat. Avoir la capacité de gérer leur rapport au temps apparaît comme quelque chose de bénéfique et essentielle pour cette population.

« Une flexibilité horaire totale. Je dirais même que cela peut être aussi au sein de la nuit. Il y a des nuits où je ne dors pas. Plutôt que de tourner en rond et autre, je travaille. Je dormirai la matinée. Qu'importe, pas de soucis. »

« J'ai besoin un peu de flexibilité horaire. Bon j'ai un handicap auditif, ça n'a pas l'air comme ça mais je souffre aussi d'acouphènes ce qui fait que je fais

régulièrement ce qu'on appelle des nuits blanches (rires). Et donc quelques fois j'ai besoin de faire la grasse matinée jusque 10h parce que j'ai réussi à m'endormir qu'à 9h. Donc c'est tout bête mais euh... j'ai besoin de cette flexibilité horaire parce que j'ai besoin parfois de dormir ».

Cependant, cet aspect bénéfique pour la gestion de leur santé peut heurter le bon équilibre avec leur vie familiale. A l'instar de tout patron d'entreprise non handicapé, être son propre patron constitue une activité prenante, sujette à surcharge de travail. La pression de la concurrence, les soucis financiers, la prospection commerciale ... constituent autant de raisons de privilégier son entreprise plutôt que sa famille. Cependant, lorsque l'entrepreneur est en situation de handicap et que, parallèlement à ces considérations s'ajoutent la gestion de leur handicap, nous nous retrouvons face à des dirigeants qui peuvent éprouver de la difficulté à concilier l'ensemble des aspects de leur vie.

« Après, c'est toute une organisation aussi à définir par rapport à sa vie familiale. Parce que moi, j'ai mon bureau chez moi, c'est vrai que c'est une activité qui prend du temps, heu, beaucoup de temps, donc je travaille parfois le soir, parfois le weekend. (...) Donc il y a tout un équilibre sur lequel il faut travailler, réfléchir seul et ensemble pour pouvoir faire en sorte que les deux grandes parties de sa vie soit en équilibre »

Si les sacrifices consentis pour une réussite entrepreneuriale peuvent être acceptés par les entrepreneurs en situation de handicap comme étant inhérents à leur choix de carrière professionnelle, certains aspects de la vie entrepreneuriale ont pu être décisifs pour opérer un retour en arrière et ainsi opérer une transition salariale.

III. Un retour au salariat ?

A la majorité d'entrepreneurs en situation de handicap interrogés qui affirment ne jamais vouloir redevenir salarié, s'oppose une minorité qui, après mure réflexion, se disent prêt à faire machine arrière et reprendre partiellement ou totalement un emploi salarié. Ainsi que ce retour soit déjà effectif (1.) ou qu'il soit envisagé (2.), c'est une réalité de l'entrepreneuriat en situation de handicap qu'il nous faut étudier.

1. Un retour effectif

Le retour effectif au salariat a été opéré par un entrepreneur du panel au moment où les entretiens se sont déroulés. Cette dernière souffrant des conséquences d'une rupture d'anévrisme qui a touchée grandement ses capacités de déplacements et d'expressions, a opté pour un retour au salariat à mi-temps, cinq années après s'être lancée dans le travail indépendant. Ce retour en arrière, cette personne l'explique par sa volonté d'assurer une sécurité financière.

« Mon employeur qui me salarie, ne veut pas me payer en tant que pigiste et c'est bien d'être salarié quand même. C'est une sécurité de salaire. Je sais que je l'aurai tous les mois alors que ma pige, du jour au lendemain, mon client peut décider de trouver un autre pigiste. C'est ça qui est énervant »

Motivée également par les avantages de type médicaux, c'est-à-dire la mutuelle d'entreprise, et par les avantages financiers, elle semble avoir trouvée aujourd'hui un équilibre salubre dans sa vie professionnelle. En effet, ce retour partiel au salariat lui a apporté de la sérénité, cela a contrebalancé les effets négatifs de l'entrepreneuriat et le salariat lui donne la sensation de « vivre et [de] se sentir existée ». L'incertitude du carnet de commande de commande, identifiée dans la balance entrepreneuriale comme un facteur pathogène, est un élément décisif pour ce revirement de carrière. Le revirement de carrière professionnelle pour raisons financières est une option communément partagée par l'ensemble de la population interrogée.

2. Une envie déclarée / une option envisagée

Sur les vingt entrepreneurs interrogés, 75% d'entre eux n'envisagent aucun retour réel au salariat possible. En effet, les nombreux bienfaits apportés par cette transition entrepreneuriale sur leur vie tels que la liberté d'agenda, l'épanouissement personnel, la liberté d'entreprendre, l'indépendance et l'autonomie acquise, seraient des atouts auxquels ils leur seraient difficiles de renoncer. De même, redevenir le subordonné de quelqu'un après avoir été son propre patron pendant des années semble être un facteur de choix pour demeurer entrepreneur.

« Je crois que vous avez déjà ma réponse [rires]. Non, pas du tout. Plus jamais. Je ferais autre chose. Si j'arrête complètement, je quitterai Paris et je retournerai en Bretagne. J'arrêterai d'être ici. Du coup, je ne reviendrai plus au salariat »

« Je n'ai pas l'ambition d'être le plus riche du cimetière. Aujourd'hui je vis avec peu parce que je travaille beaucoup. Donc ça servirait à quoi que... Aujourd'hui, vous venez me voir en me disant : « je te prends, je te donne 10 000 € par mois ». C'est sûr que ça ne m'intéresse pas »

« Mais non, je ne pourrais plus perdre cette liberté. Je me suis octroyée cette capacité de ne plus avoir de compte à rendre. Ça vraiment, c'est une sensation qui me serait difficile de perdre ».

Pourtant, bien que satisfait de l'entrepreneuriat et n'ayant aucun goût pour le salariat, certains entrepreneurs interrogés se montrent réalistes. Ainsi, face à 75% d'entrepreneurs qui n'envisage pas de retour au salariat au jour de l'entretien, 15% d'entre eux affirment avoir soit déjà envisagé de reprendre une activité salariale, soit n'avoir pas fermé la porte définitivement au salariat sans y songer au jour où l'entretien. Ce retour au salariat prend la forme d'une solution de dernier recours pour pouvoir subvenir à leurs besoins en cas d'échec de leur entreprise et d'impossibilité de démarrer une nouvelle activité. Ainsi, ce salariat de nécessité

en cas d'inactivité professionnelle demeure, de fait, une réalité de l'entrepreneuriat en situation de handicap.

Dans le cas des entrepreneurs qui envisage fortement cette transition salariale, deux entrepreneurs du panel expliquent leur décision. Le premier entrepreneur explique que sa décision a été motivée pour des raisons de santé. Déjà atteint d'une hémiplégie gauche depuis son adolescence rendant ces déplacements complexes, la polyarthrite rhumatoïde s'est déclarée postérieurement à sa transition entrepreneuriale, rendant l'exercice de son activité entrepreneuriale impossible dix jours par mois. De fait, bien que fier d'avoir essayé d'être indépendant, d'avoir tenté de relever ce défi, l'essor financier espéré n'est pas acquise. Le salariat lui permettrait de mieux gérer sa santé et ses finances. Cette difficile combinaison entre l'entrepreneuriat et la gestion de sa santé, le pousse aujourd'hui à avoir un avis plus que négatif sur l'entrepreneuriat et situation de handicap en estimant que « *le handicap ne favorise pas l'esprit d'entreprendre* ».

« Oui, j'opterai à nouveau pour le statut de salarié pour l'aisance financière. L'aisance financière, les contacts, même si au début vous les considérez comme des imbéciles, c'est toujours sympa d'avoir des collègues. Le fait de bouger, de ne pas être toujours chez soi, oui c'est sympa »

Pour le deuxième entrepreneur, après 25 ans de salariat et une carrière politique en tant qu'adjoint au maire de sa ville, il a été contraint d'opérer cette transition entrepreneuriale par manque d'opportunités salariales et a ainsi ouvert son cabinet de consulting avec l'idée de pouvoir gérer sa carrière politique et associative selon ses désirs. Cependant cette transition ne s'est pas déroulée selon ses désirs. En effet, cette personne estime n'être « *pas un bon entrepreneur, mais un bon associé* » et ne pas posséder les qualités nécessaires à une réussite entrepreneuriale. Ne connaissant que peu de choses à l'aspect commercial d'une entreprise, il recherche aujourd'hui le moyen de continuer son activité dans les meilleures conditions en recherchant un associé ou en redevant le salarié d'une entreprise qui pourra l'aider à exploiter au mieux ses compétences professionnelles.

« L'idéal pour moi serait d'avoir un [emploi] salarié trois jours par semaine et avoir la possibilité d'avoir deux jours d'entrepreneur. Cela fait partie de mes objectifs ».

Ainsi, il apparaît qu'étudier les entrepreneurs en situation de handicap demande la prise en considération de deux contextes intimement liés : l'entrepreneuriat et le handicap. Ces entrepreneurs se veulent des entrepreneurs « comme les autres » qui réussissent très bien dans cette carrière entrepreneuriale malgré le contexte du handicap. Cependant, il ressort à nouveau que la nature du handicap en lui-même, sa prégnance sur la vie de la personne en situation de handicap et la relation que la personne handicapée va entretenir avec son handicap, sont autant de facteurs qui peuvent avoir un impact primordial sur sa vie d'entrepreneur.

« J'avoue qu'encore maintenant, chaque année, je me pose la question « est-ce que je recommence l'année suivante ou pas ? Est-ce que j'arrête ? ». Oui. Pour moi rien n'est acquis. (...) Parce qu'il y a des moments où c'est difficile, compliqué. Et tu te dis « pourquoi tu fais ça ? Pourquoi tu te fais du mal ? ». Je le caricature de cette manière-là, mais heu, le stress, heu des fois une charge de travail que vous n'arrivez pas à assumer à cause de votre fatigabilité, de votre état, de la période, ce n'est pas le bon moment ou c'est tombé en même temps qu'un autre truc alors que cela devait être décalé et que vous n'êtes plus capable de les assumer et donc tout ça va avoir des conséquences, des proportions qui ne devraient pas être prises puisque le but du jeu c'est quand même d'être plus tranquille. Mais c'est très très très compliqué. Pour moi la question se repose à chaque fois »

De fait, si le retour au salariat ne doit pas être généralisé et être considéré comme une option forcément envisagée par les personnes handicapées, il demeure une réalité que nous ne pouvons ignorer. Si une majorité de nos entrepreneurs déclarent n'envisager cette option que comme une transition salariale de nécessité, elle n'en demeure pas moins une réalité qui semble motivée par des soucis de nature pécuniaire et par des problèmes en liens aux compétences entrepreneuriales nécessaire à la pérennisation d'une entreprise. Du fait de leur

expérience, les entrepreneurs en situation de handicap portent aujourd'hui un avis très tranché sur la question de la généralisation de la transition entrepreneuriale pour les personnes handicapées.

Section 3. La vision des entrepreneurs en situation de handicap : « Lancez-vous... SI ! »

Pour conclure ce chapitre consacré à la difficile alliance entre l'entrepreneuriat et le handicap, le choix a été fait de présenter à la fin de ce travail de recherche l'opinion que les entrepreneurs handicapés interrogés portent sur l'entrepreneuriat en situation de handicap. Ainsi, chaque entretien réalisé s'est terminé avec la question « quel est votre sentiment face à la décision de créer une entreprise quand une personne est en situation de handicap ? ». Cette question avait un double objectif. Dans un premier temps, l'intérêt était de récolter, directement auprès de la population concernée, leurs conseils pour toutes personnes handicapées désirant s'engager dans une transition entrepreneuriale (I.). Dans un second temps, recueillir leurs avis sur ladite transition entrepreneuriale permet de compléter notre compréhension des entrepreneurs en situation de handicap (II.).

I. Une option à envisager au cas par cas

Prendre la décision de devenir entrepreneur nécessite au préalable de la réflexion et de la motivation. Les personnes handicapées peuvent avoir les capacités et la motivation pour devenir entrepreneurs, mais toutes les personnes en situation de handicap ne peuvent pas devenir entrepreneurs. Certains l'expliquent très bien en affirmant que toutes les personnes handicapées ne sont pas forcément faites pour l'entrepreneuriat. Certaines personnes handicapées s'épanouiront davantage dans le salariat classique et, de fait, avant d'opérer une transition entrepreneuriale, la nécessaire question de la possession d'un profil entrepreneurial plus que salarial se doit d'intervenir dans le processus de réflexion. De même substituer une

situation financière stable pour une situation financière incertaine et avoir la capacité de gérer le stress inhérent à cette situation méritent une réflexion approfondie. Ainsi, être en situation de handicap ne doit pas constituer la seule source de motivation pour effectuer cette transition entrepreneuriale. Les personnes handicapées, selon le panel de dirigeants interrogés, peuvent penser à l'option entrepreneuriale, mais un long processus de réflexion est nécessaire au préalable.

« Ce n'est pas qu'elles devraient créer une entreprise, c'est, au moins, il faudrait qu'elles considèrent l'option. Il y a des gens qui ne peuvent pas créer une entreprise. Il y a des gens qui ont besoin d'avoir un patron au-dessus d'eux qui leur dit quoi faire ou il y a des gens qui aiment travailler encadrer ou alors parce qu'ils ont un niveau qui n'est pas suffisant et cela va être difficile. Il y a des raisons pour lesquelles tout le monde ne peut pas créer une entreprise. Mais, je trouve que c'est une bonne opportunité de pouvoir le faire si on s'en sent la fibre, si on en a l'envie et si on en a la volonté ».

« Au cas par cas, mais de toute façon, on est toujours plus ou moins au cas par cas dans le milieu du handicap. Un handicap n'est jamais égal à un autre, mais, je conseillerai à tout le monde. Après, c'est une question de motivation. Il faut quand même se sonder soi-même pour savoir si on est vraiment fait pour ça. Il y a certainement des personnes qui ne sont pas faites pour ça. Mais, qu'ils sachent au moins qu'on peut le faire, que ça existe et qu'il n'y a pas plus de risques à faire ça qu'à chercher du travail »

En effet, même si l'entrepreneuriat doit rester une option valable pour tous afin de se sortir d'une situation néfaste telle que le chômage, devenir entrepreneur répond à un processus précis nécessitant de la réflexion ; réflexion concernant la volonté réelle de la personne handicapée de s'engager dans cette voie, réflexion sur les compétences que la personne détient déjà et qui seraient à mettre au profit de son choix de carrière, réflexion sur les compétences éventuelles qui viendraient à lui manquer, réflexion sur les moyens financiers et matériels dont la personne devra se doter pour la réussite et la pérennisation de son affaire...

« De manière globale, je dirai aux personnes handicapées mais aussi aux personnes valides, est-ce que vous vous sentez compétent ? Est-ce que vous avez un domaine d'expertise dans lequel vous êtes le meilleur ? Et dans ce cas-là, si vous êtes prêt à sauter le pas de l'entrepreneuriat ou de l'auto entrepreneuriat, allez-y ! Il faut que tu te poses et que tu te poses vraiment les bonnes questions : est-ce que c'est ça que tu veux ? Est-ce qu'un salariat classique ne te conviendrait pas un peu plus ? »

« Pour moi créer une entreprise en situation de handicap, c'est au cas par cas. Tout dépend de comment la personne se sent, si elle a une vision de soi-même et de ses compétences et quand on veut créer une entreprise, c'est pour avoir Et une situation financière par derrière Et aider les autres. C'est une prestation de service et sociale. Oui. Tout dépend de l'environnement, du handicap, des qualités de la personne, des compétences de la personne, est-ce qu'elle peut affronter ces différentes choses en tant que gérant, en tant qu'entrepreneur, en tant que dirigeant, certaines décisions... Oui pour moi c'est au cas par cas »

Il ressort alors que ces entrepreneurs, bien qu'épanouis dans leur vie professionnelle, n'oublient pas pour autant la réalité de l'entrepreneuriat et plus encore de l'entrepreneuriat en situation de handicap. Leur message est clair et partagé unanimement : devenir entrepreneur lorsqu'une personne est en situation de handicap n'est pas une solution automatique ou une solution à éviter. C'est une solution au cas par cas.

II. Ce qu'il reste à faire en faveur la transition entrepreneuriale des personnes handicapées

Le retour d'expérience des entrepreneurs interrogés a permis également d'identifier les lacunes qu'il reste à combler pour une meilleure transition entrepreneuriale pour les personnes handicapées. De fait, le constat est clair. Cette transition entrepreneuriale, bien qu'accompagnée par des institutions telles que l'AGEFIPH ou les Chambres de Commerce et d'Industrie, nécessite davantage d'informations et un accompagnement plus efficace. En effet, si les formations à l'entrepreneuriat existent et sont proposées par les chambres de commerce, les personnes handicapées n'ont pas tous connaissance de leur existence. De fait, leur transition entrepreneuriale, lorsque leur volonté n'est pas de se constituer autoentrepreneur, peut ressembler à « un parcours du combattant » obligeant certains entrepreneurs à se débrouiller par eux-mêmes pour parvenir à l'achèvement de cette transition entrepreneuriale.

De même, créer une entreprise nécessite de nombreux moyens financiers que certaines personnes handicapées ne possèdent pas. Les aides financières insuffisantes proposés les institutions rendent cette transition complexe également. Cette complexité déjà présente pour tout entrepreneur non handicapé, peut s'accroître encore pour les personnes handicapées. Les entrepreneurs interrogés considèrent que la lourdeur administrative, l'absence d'informations sur ce à quoi ils ont droit ou les faibles aides financières, peut freiner l'envie entrepreneuriale pour les personnes handicapées.

« J'aurais tellement de choses à dire. Je considère que déjà créer une entreprise, ce n'est déjà pas facile en soi. Je considère que rien n'est fait pour pouvoir créer une entreprise quand on est en situation de handicap et qu'il faut vraiment qu'on se penche sur cette problématique-là. Parce que je pense qu'instinctivement et de par mon bien être acquis, je pense que réellement c'est la solution. Toutes ces personnes en situation de handicap sont pour moi des futurs créateurs d'entreprise et même créateurs d'emplois. (...) Mais rien n'est fait pour ça. Il faudrait pouvoir avoir des entités juridiques spécifiques pour une personne en situation de handicap. On n'a pas les mêmes contraintes, on n'a pas les mêmes devoirs. On a la même volonté, on a la même envie mais on ne peut pas le faire de la même façon. Et rien n'est conçu pour pouvoir le faire différemment. Donc pour

moi il y a encore beaucoup beaucoup beaucoup de choses à faire. Et il faut le faire vite parce que toutes ces personnes en situation de handicap se mettraient à créer des entreprises s'il y avait quelque chose qui était prévu pour ça. Ils sont tous en volonté, avec cette motivation et c'est juste pour une question d'administratif, de difficulté financière que cela ne se fait pas. Et c'est dommage ».

CONCLUSION GENERALE

La santé du dirigeant de PME, en tant que premier actif immatériel de l'entrepreneur, fait l'objet depuis une dizaine d'années d'un courant de recherche qui tend à démontrer que l'entrepreneuriat est vecteur de bonne santé bien que cette santé soit soumise à une plus forte amplitude d'émotions que celle des salariés. Ce travail doctoral s'inscrit dans ce courant de recherche en opérant une focalisation sur les entrepreneurs en situation du handicap.

En 2013, l'INSEE recensait 2,4 millions de personnes atteintes d'un handicap âgé de 15 à 64 ans (Agefiph, 2016). Durant tout le XXème siècle, le handicap et l'aide aux personnes handicapées vont être développés et modifiés au travers de nombreuses lois. Malgré les avancées majeures imposées par le législateur, le taux de chômage des personnes handicapées demeure deux fois plus élevé que celui de la population non handicapée. De fait, face aux préjugés, aux discriminations vécues et au chômage subi, les personnes en situation de handicap ont pu choisir d'opérer une transition entrepreneuriale. Cette population d'entrepreneur en situation de handicap, bien que difficilement quantifiable, est une réalité et, au même titre que les entrepreneurs non handicapés.

L'étude de l'entrepreneuriabilité des personnes handicapées a conduit à se questionner sur l'impact que le handicap peut avoir sur la volonté entrepreneuriale d'une personne en situation de handicap et sur sa vie professionnelle. Ainsi, en étudiant les motivations à la transition entrepreneuriale des personnes handicapées, nous voulions déterminer s'il existe des motivations propres à la population handicapée. En d'autres termes, nous cherchions à savoir la part de « responsabilité » du handicap dans cette réorientation professionnelle. Enfin, l'étude de la transition entrepreneuriale a eu pour vocation de déterminer si elle est bénéfique pour cette population ou si, au contraire, c'est un choix qui peut leur être néfaste et si oui, dans quelle proportion. Ainsi, c'est la compréhension de la personne de l'entrepreneur handicapé qui a été étudié dans cette thèse.

Ainsi, au travers d'une méthodologie qualitative, nous avons interrogé vingt entrepreneurs en situation de handicap qui ont opéré cette transition entrepreneuriale. De fait, au sein de cette conclusion générale, nous tacherons de discuter les principaux résultats obtenus (section 1), puis nous exposerons les contributions théoriques et pragmatiques de ce travail de recherche doctoral (section 2) pour terminer par exposer les limites et les perspectives de recherche identifiées (section 3).

Section 1. Discussion des résultats

Après avoir fourni une définition détaillée du handicap et explicité sa place dans la société aujourd'hui (Chapitre 1), nous avons abordé les différentes théories de la littérature sur lesquelles nous avons basé notre recherche doctorale (chapitre 2 et 3). Puis les positionnements épistémologiques et méthodologiques ont été abordés (chapitre 4) avant de mettre en valeur les résultats auxquels nous sommes parvenus (chapitre 5 et 6). Dans cette section, une discussion sera menée sur les principaux résultats marquant de notre étude au regard de la littérature mobilisée. Ainsi, nous reviendrons sur la centralité du handicap (I.), sur le bien-être entrepreneurial des personnes handicapées (II.) et sur la difficile alliance entre l'entrepreneuriat et le handicap (III.).

I. La centralité du handicap

Le principal résultat auquel nous sommes parvenus est le constat que le handicap de la personne handicapée occupe une place centrale dans la vie de l'entrepreneur quelque que soit l'angle par lequel le problème est abordé. Ainsi, dans cette partie, nous expliciterons davantage ce constat au travers de deux points majeurs : les motivations à la transition entrepreneuriale (1.) et la relation que la personne handicapée va entretenir avec son handicap (2.).

1. Les motivations entrepreneuriales

Dans cette section, nous étudierons les liens entre la littérature et les résultats du terrain concernant les motivations économiques (i.), les motivations non économiques (ii.) et la simultanéité des motivations (iii.).

i. Une motivation économique

L'étude de terrain révèle que les personnes en situation de handicap optent pour l'entrepreneuriat pour des raisons tant économiques que des raisons non économiques qui auront trait à leur handicap.

Concernant les motivations économiques, l'échantillon d'entrepreneurs révèlent avoir opéré une transition entrepreneuriale pour diverses raisons majeures : une volonté entrepreneuriale affirmée depuis toujours et le chômage.

Premièrement, concernant l'esprit entrepreneurial, la transition entrepreneuriale est intervenue à une période de leur vie où, soit leurs problèmes de santé ont pu les contraindre à l'arrêt de toute activité professionnelle, soit cette transition tardive s'explique par une volonté affirmée d'engranger une expérience professionnelle salariale en premier lieu. Le salariat devient alors un moyen de « faire ses armes » avant de pouvoir mettre en œuvre leurs savoirs et leurs compétences au travers de l'expérience entrepreneuriale.

Deuxièmement, cette population peut entreprendre à la suite d'une période de chômage de longue durée. Durant cette période de chômage, les opportunités salariales ont pu venir à manquer malgré les tentatives de réinsertion salariale. L'âge ou l'état de santé ont pu jouer en leur défaveur. En effet, ne pas pouvoir occuper un poste parce que leur état de santé ne le leur permet pas ou parce que l'entrepreneur en devenir a atteint un âge où, pour les employeurs, embaucher des jeunes sans expérience est moins onéreux que d'embaucher un senior avec de l'expérience se sont aussi révélés des facteurs décisifs.

Ces résultats sont cohérents avec l'état de l'art aujourd'hui qui affirment que des motifs liés à la relation au travail avec son employeur ou ses collègues de travail (Yamamoto et al, 2012 ; Boylan et Burchardt, 2003) ou liés à l'impossible réinsertion professionnelle en situation de handicap (Jones et Latreille, 2006 ; Pagan, 2009) permettent d'expliquer la transition entrepreneuriale d'une personne handicapée.

ii. Les motivations non économiques

Au cœur de notre étude, les entrepreneurs interrogés ont révélés que leur motivation principale à la transition entrepreneuriale a également été fondée sur des motifs exclusivement liés à leur situation de handicap.

Ainsi, ces résultats peuvent être résumés en deux points. Premièrement, nous retrouvons des motivations liées à la personnalité de l'entrepreneur. Le futur entrepreneur en situation de handicap peut décider d'opérer une transition entrepreneuriale dans le but de venir en aide aux personnes handicapées. Deux types d'aides se dessinent alors. D'une part, ils vont utiliser leur propre expérience pour créer une entreprise d'accompagnement actif à la personne handicapée. Il s'agira alors d'aide au maintien dans l'emploi de la personne handicapée en permettant la compensation du handicap dans leur emploi salarié et en sensibilisant le milieu de l'entreprise à l'intégration du handicap. D'autre part, les entrepreneurs peuvent avoir un désir accru d'utiliser leur propre handicap pour tenter de faire évoluer les mentalités et ainsi, améliorer la vision négative ou erronée portée par le grand public sur le handicap. Enfin, une dernière particularité de ce premier point est la volonté exprimée de continuer à exister socialement et ainsi de refuser de se cantonner à la vision de la personne handicapée au chômage qui va profiter du système.

Deuxièmement, le handicap en lui-même peut constituer un motif de transition entrepreneuriale. Sur ce point précis, deux visions s'opposent : soit le handicap a évolué négativement ou celui-ci est apparu soudainement dans la vie de la personne handicapée. L'aggravation ou la survenance du handicap a pu être un facteur de frein pour l'exercice d'une activité professionnelle. La transition entrepreneuriale s'explique ici pour faciliter tant la gestion de leur santé et de leur vie professionnelle que de « faire de son handicap une force », de « prendre sa revanche sur la vie ». Ainsi, l'entrepreneuriat représente l'option la plus optimale pour exercer sa passion, pour retrouver une autonomie perdue.

Ces résultats sont conformes aux travaux de la littérature. Cependant notre terrain va plus loin que la littérature actuelle en expliquant dans quelle mesure la survenance ou l'aggravation du handicap a pu être un moteur décisif de transition entrepreneuriale. En effet, la survenance du handicap a pu agir comme le facteur décisif de passage à l'acte entrepreneurial. Cette

survenance a pu agir comme un agent révélateur du potentiel entrepreneurial de la personne handicapée.

iii. Une mixité des motivations

Lors des entretiens, le chercheur s'est retrouvé face à une population qui pouvait présenter plusieurs sources de motivations à leur transition entrepreneuriale. Aux entrepreneurs d'opportunités « pur » et aux entrepreneurs de nécessité « pur » se sont ajoutés une majorité d'entrepreneurs qui ont été motivés par des facteurs tant « push » que « pull » lors de cette transition. De fait, le chômage, vécu par une majorité de nos entrepreneurs dans leur passé professionnel, et qui est pourtant identifié dans la littérature comme une source de motivation négative à la transition entrepreneuriale, a pu se révéler empiriquement comme un « facteur chance » pour opérer une telle transition pour réaliser un rêve, pour vivre professionnellement d'une passion. Le chômage a également pu agir sur les entrepreneurs handicapés, au même titre que la survenance du handicap, comme un agent révélateur de l'esprit entrepreneurial. Les entrepreneurs en situation de handicap ont pu interprétés le chômage comme un signe que le moment d'entreprendre était venu.

Ainsi, nos résultats sont conformes à la deuxième école de pensée de la remise en question de la dichotomie « nécessité versus opportunité » qui tend à prouver qu'une troisième catégorie d'entrepreneur existe, les entrepreneurs motivés par des motivations mixtes, tant positives que négatives. De même, nos résultats sont conformes à l'interprétation des facteurs « push » et « pull » de Giacomin et al (2007) qui expliquent qu'en fonction du contexte de naissance de la motivation, un facteur « push » peut opérer comme un facteur « pull » et inversement.

2. La relation au handicap dans le quotidien professionnel

Notre recherche doctorale a également mis en évidence que le handicap et la relation que la personne handicapée va entretenir avec celui-ci va également influencer sur sa vie entrepreneuriale. Autrement dit, les résultats de notre terrain ont montré que, que le handicap soit une nouveauté ou non dans la vie de l'entrepreneur, ce dernier a pu choisir de centrer son activité professionnelle autour du handicap ou au contraire de l'en écarter totalement.

Ainsi, cette décision se traduit de plusieurs manières. Premièrement, nous pourrions être tentés de penser qu'une personne handicapée, si elle a connu des difficultés à s'insérer professionnellement sur le marché du travail serait bien plus encline à engager d'autres personnes handicapées au sein de son entreprise. Il s'est avéré que cela n'est pas un automatisme. En effet, si certains entrepreneurs affirment y penser, d'autres, au contraire affirment vouloir l'éviter. Ces personnes éprouvent un malaise face au handicap et face au leur en particulier et ne désirent pas travailler avec « un effet miroir ». Dès lors, les entrepreneurs handicapés ne représentent donc pas automatiquement un employeur potentiel pour les personnes handicapées au chômage.

Deuxièmement, le handicap peut faire partie intégrante de la vie entrepreneuriale et, dans ce cas, les décisions entrepreneuriales seront prises exclusivement en fonction du handicap et du bien-être de l'entrepreneur. De fait, les opportunités professionnelles à saisir pour la pérennisation de l'entreprise ne seront saisies qu'à la condition que lesdites opportunités d'affaires correspondent à la personnalité de l'entrepreneur et à son bien-être face à son handicap. L'avenir de l'entreprise, bien que présente dans l'esprit de ces entrepreneurs, ne devient alors que secondaire.

Enfin, le handicap peut totalement être exclu de la vie entrepreneuriale parce que l'objet de l'activité de l'entreprise de l'entrepreneur n'étant pas ciblé sur le monde du handicap, l'entrepreneur a souhaité exclure totalement cet aspect de sa vie de sa profession le plus souvent par refus d'être perçu comme « je suis handicapé alors je vais entreprendre dans le handicap ».

Ces résultats viennent compléter la littérature de l'entrepreneuriat en situation de handicap. En effet, lorsque les effets négatifs de l'entrepreneuriat en situation de handicap sont étudiés,

nous retrouvons les aspects habituels du stress, des longues heures de travail et du risque constant engendré par l'entrepreneuriat. C'est alors un des apports indéniables de ce travail doctoral en sciences de gestion et en entrepreneuriat. La relation que l'entrepreneur va développer avec son handicap va conditionner l'organisation même de sa vie entrepreneuriale. Ici, nous ne parlons pas d'acceptation ou de déni de handicap. Nous parlons bien d'hommes et de femmes qui ont accepté leur handicap et qui vont entreprendre en érigeant le handicap au centre de leur monde professionnel ou en l'en écartant autant que possible.

II. Un bien-être postérieurement à la transition entrepreneuriale

Si nous devons résumer notre résultat quant à l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées, nous pourrions, en empruntant la phrase du Pr Olivier Torrès, affirmer que « Entreprendre c'est bon pour la santé, même en situation de handicap ! » (1.) et nous sommes en présence d'une population d'entrepreneurs qui a su conserver une place de choix aux loisirs dans leur vie d'entrepreneur (2.).

1. Le bien-être des personnes handicapées

Nous avons cherché à savoir si les personnes handicapées qui ont effectué une transition entrepreneuriale sont en meilleure santé que lorsqu'ils étaient salariés. Le terrain a révélé que l'étude du bien-être des entrepreneurs en situation de handicap nécessitait la prise en compte à la fois de l'état de santé des entrepreneurs mais également de leur qualité de vie ressentie. En effet, que leur santé soit jugée meilleure, équivalente ou pire, les entrepreneurs prêtent davantage d'intérêt à leur qualité de vie ressentie.

En effet, d'une manière générale, leur qualité de vie est bien meilleure que durant leur salariat quel que soit leur état de santé. En effet, lorsque la question des effets bénéfiques ressentis après leur transition entrepreneuriale a été posée, des notions telles que la sensation de liberté, un épanouissement personnel, la sensation d'être moins fragile, une meilleure confiance en soi, une meilleure santé, une autonomie retrouvée, une indépendance retrouvée, de la fierté,

une reconnaissance professionnelle ressortent de manière constante du terrain. Ce constat est applicable aux entrepreneurs qui ont opté pour l'entrepreneuriat par choix ou par obligation.

Ainsi, ces résultats sont cohérents avec l'état de la littérature qui tend à prouver que l'entrepreneuriat offre une meilleure gestion du handicap et du travail (Pagan, 2009), une meilleure estime de soi (Doyel, 2002).

2. Satisfaction des loisirs

Ici, nous avons également un résultat très intéressant du terrain. En effet, alors que la littérature explique que les entrepreneurs éprouvent une insatisfaction quant à la place de leurs loisirs dans leur vie entrepreneuriale, et que ce constat s'aggrave à plus ou moins long terme, le terrain a fait émerger un constat inverse. En effet, les entrepreneurs handicapés interrogés dont l'objet de l'activité de leur entreprise n'est pas centré sur le champ du handicap se sont révélés être très engagés dans le milieu associatif exclusivement centré sur le handicap. Loin de n'être que de simples adhérents occasionnels au sein de ces associations, ces entrepreneurs représentent des membres actifs et très impliqués de ces associations. Ainsi, certains d'entre eux occupent des postes très importants tels qu'administrateur de l'association ou président de l'association. Il convient alors de s'interroger sur une potentielle spécificité de cette population dans le domaine de l'alliance entre satisfaction au travail et satisfaction des loisirs.

Cette séparation opérée entre le handicap et l'entrepreneuriat a été réalisée de façon consciente pour ces entrepreneurs. Cette dissociation leur a ainsi permis de conserver pour le domaine privé cette part d'eux intrinsèquement liée à leur vie et qui leur tient à cœur. Ainsi, si leur vie professionnelle a été tenue à l'écart du handicap, ils ont su trouvé une autre voie pour s'engager activement et durablement en faveur des personnes handicapées.

3. Le sentiment de cohérence des personnes handicapées.

En étudiant le discours des entrepreneurs interrogés dans cette recherche doctorale, il est apparu que sur les trois composants du sentiment de cohérence, il s'agit de la « capacité à donner du sens » (meaningfulness) qui est dominante en phase de transition entrepreneuriale. Bien que présent, les deux autres composants du SOC sont moins représentés dans leurs discours. Portés par la décision de devenir entrepreneur, l'activité entrepreneuriale devient alors un facteur d'engagement et de détermination nécessaire pour faire face aux diverses épreuves comme la dégradation de la santé ou l'insatisfaction financière. Ainsi, l'entrepreneuriat devient porteur et créateur de sens pour les personnes handicapées. De fait, les travailleurs indépendants handicapés semblent posséder un sentiment de cohérence guidé par la capacité à donner du sens.

La capacité à donner du sens, lorsqu'il est fort, devient alors la dimension clé qui tire vers lui les deux autres dimensions à l'image de l'aimant qui tire l'émail de fer vers lui. Cette prédominance vient alors compenser la faible représentation dans les discours des deux autres dimensions.

Ces résultats viennent appuyer la théorie d'Antonovsky qui énonce que la capacité à donner du sens est le composant capital du sentiment de cohérence. Ce composant aiguillonne les autres et peut à lui seul faire chuter le niveau de sentiment de cohérence ou le relever.

III. Le handicap et l'entrepreneuriat : une association potentiellement difficile

Le plaisir d'un travail doctoral lorsque l'intuition de chercheur fait entrevoir des réponses positives à ses présupposés est de se rendre compte que des effets négatifs, parfois inattendus, sont également mis en valeur par le terrain. Dès lors, ces réponses deviennent un apport non négligeable à la compréhension de l'objet de recherche, ici la population d'entrepreneurs handicapés. Ainsi, nous verrons que parallèlement aux sacrifices consentis (2.), nous nous

retrouvons face à une population qui peut éprouver des problèmes d'acceptation du handicap (1.) ou qui peuvent opérer une transition salariale (3.).

1. L'exacerbation du déni du handicap

L'exacerbation du handicap figure au premier plan des résultats inattendus de cette recherche doctorale. En effet, si l'entrepreneuriat n'est pas la cause du déni du handicap, il devient le moyen de repousser davantage la nécessaire acceptation du handicap.

Les entrepreneurs concernés par ce problème éprouvent, antérieurement à la transition entrepreneuriale, déjà des problèmes d'acceptation du handicap. Dès lors qu'ils sont devenus indépendants, ils perçoivent l'entrepreneuriat comme l'opportunité idéale pour agir comme s'ils étaient valide et que le handicap ne faisait pas partie de leur vie. Il s'agit ici de la problématique confrontation entre leur contrainte représentée par le handicap et l'ambition entrepreneuriale qui a alors pu être érigé comme le moyen optimale de s'affranchir de cette souffrance.

En situation de salarié, ces personnes ont pu être amenées à révéler leur situation de handicap et mal vivre cette révélation forcée tandis que l'entrepreneuriat leur offre la possibilité de le « cacher encore plus » ou de « repousser encore le devoir d'assumer et d'accepter la situation de handicap ».

2. Les sacrifices consentis

Conformément aux recherches entrepreneuriales entreprises par les chercheurs en sciences de gestion, notre terrain a révélé que cette population ne fait pas exception à la règle de l'entrepreneur qui peut privilégier son entreprise et son essor professionnel. Ainsi, certains domaines de leur vie vont être sacrifiés pour parvenir à l'excellence professionnelle. Leur vie familiale ou leur santé peut devenir des considérations « secondaires » dès lors qu'il s'agit de développer et pérenniser leur entreprise.

Section 2. Contributions de la recherche

Au sein de cette section, nous discuterons des apports théoriques (1.), des apports méthodologiques (2.) et pragmatiques (3.) de cette thèse.

1. Apports théoriques

Ce travail doctoral a été l'opportunité d'allier au sein d'une même recherche deux courants théoriques distincts : les études sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'étudier la bonne corrélation entre certains types de handicap et le désir entrepreneuriale ou qu'il s'agisse d'étudier les motivations à cette transition entrepreneuriale, et les études sur la santé des personnes handicapées. En effet, si les connaissances sur le handicap sont nombreuses et si les auteurs se sont penchés sur cette population pour en comprendre les motivations entrepreneuriales, notre apport ici est d'établir un lien, de faire un pont entre les théories afin de mieux cerner cette population. Nous avons alors permis de comprendre les liens entre la santé de cette population et leur ambition entrepreneuriale.

Un deuxième apport théorique est l'étude de l'importance du handicap dans la vie entrepreneuriale à tous ses stades. En intégrant la position et l'importance du handicap dans la vie de l'entrepreneur, en cherchant à identifier la mesure dans laquelle le handicap peut être un facteur décisionnel, nous apportons une meilleure connaissance de cette population d'entrepreneur handicapé et nous contribuons ainsi à lever les présupposés que l'on peut avoir sur cette population ; présupposés que nous avons partagé au début de cette recherche doctorale et qui tend à baser nos réflexions sur l'importance des types de handicap comme facteur de choix alors que tout l'intérêt de cette population est bien l'étude de leur relation avec leur handicap et la manière dont cette relation va influencer sur leur vie personnelle et entrepreneuriale.

2. Apports méthodologiques

L'ambition de ce travail de recherche était d'étudier l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des entrepreneurs en situation de handicap. Pour ce faire, nous avons choisi d'appliquer au discours des entrepreneurs le concept du sentiment de cohérence. Etudier initialement dans un contexte médical, cette thèse a permis de le transposer dans un contexte entrepreneurial tout en opérant une focalisation sur les entrepreneurs en situation de handicap. Ainsi, les résultats de notre étude a permis de valider de manière qualitative la prédominance du composant de la capacité à donner du sens (meaningfulness) du sentiment de cohérence d'Aaron Antonovsky.

Un deuxième apport méthodologique peut être ajouté à cette thèse. Comprendre qui sont les entrepreneurs en situation de handicap a amené le doctorant à considérer l'entrepreneur dans son ensemble et non d'opérer une focalisation sur un domaine précis de l'entrepreneuriat tel que l'accompagnement à la création, les motivations entrepreneuriales ou l'adéquation entre le handicap et l'exercice d'une activité entrepreneuriale. Ainsi, hormis la fin de vie de l'entreprise, l'entrepreneuriat des personnes handicapées a été étudié depuis la source des motivations jusqu'à l'impact sur la santé de ce choix de carrière. Considérer l'entrepreneur dans son ensemble a permis de mettre en évidence la centralité du handicap dans la vie de l'entrepreneur, thème jusqu'ici non retrouvé dans la littérature.

3. Apports pragmatiques

Plusieurs apports pragmatiques ont pu être identifiés dans cette thèse. Premièrement, la visée exploratoire de cette recherche nous permet d'éclairer l'ensemble des acteurs de l'entrepreneuriat sur la personne du travailleur indépendant handicapé. Au regard des résultats de la recherche, nous savons aujourd'hui que c'est une population spécifique qui ont des besoins spécifiques. Bien que désirant être perçu comme un entrepreneur non handicapé et souhaitant être traité comme tel, cette recherche doctorale a mis en exergue que dû à la place centrale occupée par le handicap les entrepreneurs handicapés conserveront un statut à part dans l'entrepreneuriat.

Un deuxième apport pragmatique est que nous affirmons tant l'existence même de cette population d'entrepreneur handicapé que leur réussite en tant qu'entrepreneur handicapé. Ainsi, nous mettons à mal la pensée populaire et législative qui tend à réduire la personne handicapée au mieux à un salarié, au pire à un chômeur sans qualification et sans rêve. Les mentalités ont besoin d'évoluer et, espérons-le, cette thèse apportera peut-être sa pierre à l'édifice de la lutte contre les discriminations des personnes handicapées.

Enfin, un dernier apport est de révéler les lacunes qu'il nous faut encore combler aujourd'hui afin de permettre aux personnes handicapées d'entreprendre de manière bien plus aisée. En effet, si les systèmes existent aujourd'hui pour accompagner la personne handicapée dans sa volonté entrepreneuriale, elles sont loin d'être satisfaisantes et adaptées à cette population. La lourdeur administrative, les besoins financiers au démarrage de l'activité et le manque d'accès à l'information et aux formations sont autant de lacunes sur lesquelles il convient de travailler encore. Ainsi, il convient de réfléchir quant à l'adéquation d'un accompagnement spécifique à cette population d'entrepreneurs.

Section 3. Limites et perspective de la recherche

La première limite que nous pourrions opposer à ce travail doctoral est la taille de l'échantillon. Le risque de non-représentativité et de non-saturation sont une réalité qu'il faut reconnaître. Cependant, sa taille réduite a pu être compensé de plusieurs manières. Premièrement, l'échantillon d'entrepreneurs est varié dans les types de handicap. En effet, hormis le handicap cognitif, tous les handicaps sont représentés dans l'échantillon d'entrepreneurs. Ceci nous permet d'obtenir une cartographie plus large et ainsi plus réaliste. C'est cette représentativité qui nous a permis d'écarter de fait les présupposés sur les liens résidant entre les types de handicap et les réponses à nos questions. Deuxièmement, la survenance du handicap et l'ancienneté dans la transition entrepreneuriale ne figurant pas non plus comme critères de sélection de notre échantillon, nous avons ainsi pu obtenir une diversité de point de vue avantageuse dans notre étude exploratoire. Enfin, en ce qui concerne le critère de saturation et la possibilité d'obtenir de « meilleurs » résultats avec un échantillon

plus vaste, nous opposerons que le fort consensus qui a pu émerger du terrain sur de nombreux aspects essentiels de notre recherche nous laisse à penser que les phénomènes étudiés ont été bien appréhendés. De fait, poursuivre la tenue des entretiens dans l'espoir de récolter davantage de profils atypiques ou de réponses différentes ne nous a pas semblé adéquat.

A cette limite, nous proposons, pour de futures recherches d'élargir l'échantillon d'entrepreneurs interrogés. De même, poursuivre les études sur ce sujet en interrogeant à la fois un échantillon de salariés handicapés d'une part et en interrogeant un échantillon d'entrepreneurs handicapés n'ayant jamais vécu l'expérience salariale d'autre part, nous permettrait d'étudier avec plus de précisions l'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale, ces deux nouvelles études servant d'échantillons témoins.

Une seconde limite est l'étude à un instant déterminé des entrepreneurs handicapés. Cette population présentant une forte tendance à l'aléa professionnel et à la trajectoire professionnelle complexe, on pourrait nous reprocher une étude subjective du bien-être ressenti en période d'essor professionnel.

A cette limite, nous proposons une étude longitudinale de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées et de l'impact que cela peut avoir sur leur santé et leur bien-être. De cette manière, nous pourrions encore mieux appréhender le caractère aléatoire de la trajectoire professionnelle des personnes handicapées et étudier de manière plus précise le bien-être ressenti postérieurement à la transition entrepreneuriale.

Une troisième limite est l'absence de l'étude de l'environnement familial des entrepreneurs handicapés. La question du célibat plus prononcé ou pas des personnes handicapées n'a pas été abordée. Or, si la personne handicapée est célibataire, cela ne renforcerait-il pas le sentiment d'isolement et de solitude du chef d'entreprise ? Un entrepreneur handicapé célibataire aurait supposément, de fait, moins de problèmes de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Cette absence s'explique par le sujet même de la recherche doctorale. En effet, travailler sur le domaine du handicap est déjà en soi un sujet très personnel et quelque peu intrusif, sujet que certains entrepreneurs ont déjà eu du mal à aborder. Nos questions cherchaient à décortiquer

les liens existants entre leur handicap et leur entrepreneuriat. De fait, face à la nature même de notre recherche, nous avons choisi d'écarter délibérément l'étude de leur vie familiale pour ne pas ingérer davantage dans leur vie privée. A cette limite, nous proposons de conduire une étude spécifique sur le sujet.

BIBLIOGRAPHIE

A

- Abord de Chatillon, E. et Richard, R. (2015). Du sens, du lien, de l'activité et de confort (SLAC). Proposition pour une modélisation des conditions du bien-être au travail par le SLAC. *Revue française de gestion*, 4(249), 53-71.
- Agefiph. (2013). L'Agefiph en 2013 – rapport d'activité. Retiré du site <http://www.agefiph.fr/Actus-Publications>
- Agefiph. (2015). L'Agefiph en 2015 – rapport d'activité. Retiré du site <http://www.agefiph.fr/Actus-Publications>
- Ajayi-Obe, O. & Parker, S. C. (2005). The Changing Nature of Work among the Self-Employed in the 1990s: Evidence from Britain. *Journal Of Labor Research*, 26(3), 501-517.
- Albrecht, G. L. & Devlieger, P. J. (1999). The disability paradox: high quality of life against all odds. *Social Science & Medicine*, 48, 977-988.
- Aldebert, B. (2018). *Innover et entreprendre dans une économie numérique : une approche par les processus*. (Mémoire soumis en vue de l'Habilitation à Diriger des Recherches en Sciences de Gestion). Université Aix Marseille, France.
- Alexandre, L. (2016). Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3), 109-127.
- Alter, N. (2014). Des itinéraires de patrons atypiques, ou la place de « l'étranger ». *Le journal de l'école de Paris du management*, 3(107), 8-15.
- Amadiou, J. F. (2005). Discriminations à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien. *Adia/Paris I, Observatoire des discriminations*.
- American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders DSM-5 (5e éd.). Arlington, VA : American Psychiatric Publishing
- Anadón, M. & Guillemette, F. (2005). La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ?. *Recherches Qualitatives*, H. S., 5, 26-37.
- Andersson, P. (2008). Happiness and health : well-being among the self-employed. *The journal of socio-economics*, 37(1), 213-236.

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping* (1ère éd.). San Francisco, USA : The Jossey-Bass Social and behavioural Science series.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health –how people manage stress and stay well* (1ère éd.). San Francisco, USA : The Jossey-Bass Social and Behavioural Science series.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 36(6), 725-733.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*, 11(1), 11-18.
- Atos. Concours Handi-Entrepreneurs. Retiré du site <http://atos.net/fr-fr/accueil/carrieres/emploi-handicap/concourshandi-entrepreneurs.html>
- Auerbacher, E. (2007). Politique, handicap et discriminations. *Reliance*, 1(23), 100-102.
- Ayala, J. C. & Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis. *Journal of Economic Psychology*, 42, 126–135.

B

- Bakkali, C., Messeghem, K., & Sammut, S. (2010). Les structures d'accompagnement à la création d'entreprise à l'heure de la gestion des compétences. *Management & Avenir*, (9), 149-162.
- Balcazar, F. E., Kuchak, J., Dimpfl, S., Sariepella, V. & Alvarado, F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. *Psychosocial Intervention*, 23, 145-150.
- Baldwin, M. L. & Johnson, W. G. (1995). Labor Market Discrimination against Women with Disabilities. *Industrial Relations*, 34(4), 555-577.
- Banens, M., Marcellini, A., Le Roux, N., Fournier, L. S., Mendès-Leite, R., & Thiers-Vidal, L. (2007). L'accès à la vie de couple des personnes vivant avec un problème de santé durable et handicapant: une analyse démographique et sociologique. *Revue française des affaires sociales*, (2), 57-82.
- Barhoumi, M. & Chabanon, L. (2015). Emploi et chômage des personnes handicapées.
- Baron, R. A. (2008). The Role of Affect in the Entrepreneurial Process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328–340.

- Baudot, P-Y., (2016). Le handicap comme catégorie administrative : instrumentation de l'action publique et délimitation d'une population. *Revue française des affaires sociales*, 4, 63-87.
- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship : Productive, Unproductive, and Destructive. *Journal of Political Economy*, 98(5), 3-22.
- Bayad, M., Gallais, M., Marlin, X., & Schmitt, C. (2010). Entrepreneuriat et TPE: la problématique de l'accompagnement. *Management & Avenir*, (10), 116-140.
- Bayad, M., El Fenne, A. & Ferry, A. (2016). Porteurs de projet en recherche d'un nouvel emploi et entrepreneuriat : sortir de la dichotomie opportunité/nécessité. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3), 205-229.
- Beaudouin, P. (2007). Le handicap, de la réalité à la loi. *Reliance*, 1(23), 38-41.
- Bellanca, S. & Colot, O. (2014). Motivations et typologies d'entrepreneurs, une étude empirique belge. *La Revue des Sciences de Gestion*, 2(266), 63-74.
- Bengtsson-Tops, A. & Hansson, L. (2001). The validity of Antonovsky's sense of coherence measure in a sample of schizophrenic patients living in the community. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 432-438.
- Benz, T., Angst, F., Lehmann, S. & Aeschlimann, A. (2013). Association of the sense of coherence with physical and psychosocial health in the rehabilitation of osteoarthritis of the hip and knee: A prospective cohort study. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 14(1).
- Benz, M. & Frey, B. S. (2003). *The value of autonomy; evidence from the self-employed in 23 countries* (Working Paper N° 173). Retiré de Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11, 95-134.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2008). Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy. *Economica*, 75, 362-383.
- Bianchi, M. (2010). Financial development, entrepreneurship, and job satisfaction. *Review of Economics and Statistics*, 94(1), 273-286.
- Binder, M. Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics*, 40(4), 1009-1033.
- Binder, M. & Coad, A. (2015). Heterogeneity in the Relationship Between Unemployment and Subjective Wellbeing: A Quantile Approach. *Economica*, 82, 865-891.
- Binder, M. & Coad, A. (2016). How satisfied are the self-employed ? A life domain view. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1409-1433.

- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas : The case for intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453
- Bitbol-Saba N. (2015). *La gestion des conflits de rôles chez les auditrices légales en situation d'interactions avec le client* (Thèse de doctorat). Université Paris-Descartes, CEDAG, Paris. Retiré du site <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01151596>
- Blais, M. & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches Qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Blanchflower, D. G. (2004). *Self-employment : more may not be better* (Working paper N° 10286). Retiré du National Bureau of Economic Research website: <http://www.nber.org/papers/w10286>
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur ?. *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Blass, F. R. & Ketchen Jr, D. J. (2014). So, you want to be an entrepreneur? Lessons from the Entrepreneurship Bootcamp for Veterans with Disabilities. *Business Horizons*, 57, 5-9.
- Block, J. & Sandner, P. (2006). *The effect of motivation on self-employment duration in Germany : Necessity versus Opportunity Entrepreneurs*. (Munich Personal RePEc Archive Paper n° 215). Retiré du site <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/215/>
- Block, J. & Sandner, P. (2009). Necessity and Opportunity Entrepreneurs and their duration in self-employment: Evidence from German Micro Data. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 9(2), 117-137.
- Boeckxstaens, P., Vaes, B., De Sutter, A., Aujoulat, I., Van Pottelbergh, G., Matheï, C. & Degryse, J.-M. (2016). A High Sense of Coherence as Protection Against Adverse Health Outcomes in Patients Aged 80 Years and Older. *Annals of Family Medicine*, 14, 337-343.
- Bögenhold, D. & Staber, U. (1991). The Decline and Rise of Self-Employment. *Work Employment & Society*, 5(2), 223-239.
- Borgetto, M. (2005). La loi sur les personnes handicapées. *Revue de droit sanitaire et social*, N°3, 359-361.
- Bosma, N. & Levie, J. (2009). Global Entrepreneurship Monitor : 2009 Global Report
- Bowman, B. J. (1996). Cross-cultural validation of Antonovsky's sense of coherence scale. *Journal of Clinical Psychology*, 52(5), 547-549.
- Boyd, D. P. & Gumpert, D. E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard Business Review*, 61(2), 44-64.

- Boylan, A., & Burchardt, T. (2003). *Barriers to self-employment for disabled people*. London, UK: SBS Research & Evaluation.
- Bozon, M. (1991). Apparence physique et choix du conjoint. In *Acte de colloque dans La nuptialité: évolution récente en France et dans les pays développés* (pp. 91-110).
- Bray, G. (2007). Le handicap ne connaît pas de parti. *Reliance*, 1(23), 42-46.
- Breault, J., & HEC Montréal. (2005). *Traduction de l'échelle du sens de cohérence et vérification de ses qualités psychométriques*
- Bruchon-Schweitzer, M. & Boujut, E. *Psychologie de la santé : concepts, méthodes et modèles*. Paris, France : Dunod.
- Brugidou, M., Escoffier, C., Folch, H., Lahlou, S., Le Roux, D., Morin-Andreani, P. & Piat, G. (2000). Les facteurs de choix et d'utilisation de logiciels d'Analyse de Données Textuelles. *Cinquièmes Journées Internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles, Lausanne*.
- Buttner, H. (1992). Entrepreneurial stress: Is it hazardous to your health ?. *Journal of Managerial Issues*, 4(2), 223–240.

C

- Callahan, M., Shumpert, N. & Mast, M. (2002). Self-employment, choice and self-determination. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 75-85.
- Camberlein, P., (2011), *Politiques et dispositifs du handicap en France* (2nd ed.). Paris, France : Dunod, Collection Maxi Fiches.
- Calmels, P., Bethoux, F., Roche, G., Fayolle-Minon, I., & Picano-Gonard, C. (2003, May). Evaluation du handicap et de la qualité de vie chez les blessés médullaires: étude d'un échantillon de population de 58 sujets vivant à domicile. In *Annales de réadaptation et de médecine physique* (Vol. 46, No. 5, pp. 233-240). Elsevier Masson.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M. (2005). Entrepreneurial Passion: the Nature of Emotions in Entrepreneurship. *Academy of Management Proceedings*, 1, G1–G6.
- Cardon, M. S., Foo, M. Der, Shepherd, D. & Wiklund, J. (2012). Exploring the Heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(1), 1–10.

- Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B. P. & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 23–45.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
- Carmel, S., Anson, O., Levenson, A., Bonneh, D. Y. & Maoz, B. (1991). Life events, sense of coherence and health : gender differences on the Kibbutz. *Social Science & Medicine*, 32(10), 1089-1096.
- Carr, D. (1996). Two paths to self-employment? : Women’s and men’s self-employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, 23(1), 26–53.
- Carrasco, R. (1999). Transition to and from self-employment in Spain: an empirical analysis. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61(3), 315-341.
- Carrasco, R. & Ejrnæs, M. (2012). Labor market conditions and self-employment: A Denmark-Spain comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, 1(1), 1–13.
- Castel, D. (2016). Personnes handicapées – Emploi et insertion – diminution des aides de l’Agefiph. *Juris Tourisme*, N°189, 9.
- Chabaud, D., Messeghem, K., & Sammut, S. (2000). L’accompagnement entrepreneurial ou l’émergence d’un nouveau champ de recherche. *Gestion*, 27(3), 15-24.
- Chabaud, D., Messeghem, K., & Sammut, S. (2010). Vers de nouvelles formes d’accompagnement?. *Revue de l’Entrepreneuriat*, 9(2), 1-5.
- Chabaud, D., Sammut, S. & Degeorge, J-M. (2017), De l’intention à l’action entrepreneuriale : antécédents, écarts et chaînons manquants. *Revue de l’Entrepreneuriat*, 16(3), 7-15.
- Chapelle, F. (2004). Le handicap, cause ou conséquence du travail ?. *Empan*, 3(55), 34-37.
- Chapireau, F. (2001). La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. *Gérontologie et société*, 24(99), 37-56.
- Chossy, J-F. (2007). Une lecture critique de la loi du 11 février 2005. *Reliance*, 1(23), 53-57.
- Clark, K. & Drinkwater, S. (2000). Pushed out or pulled in? Self-employment among ethnic minorities in England and Wales. *Labour Economics*, 7(5), 603-628.
- Cooney, T. (2008) Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority. *Irish Business Journal*, 4(1), 119-129.
- Corbin, J. & Strauss, A. (1990). Grounded theory research : procedures, canons and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21.

- Couteret, P. (2010). Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9(2), 6-33.
- Cova, B. & Guercini, S. (2016). Passion et entrepreneuriat : Vers un entrepreneur tribal ?. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(2), 15-42.
- Cowling, M. & Taylor, M. (2001). Entrepreneurial Women and Men: Two Different Species?. *Small Business Economics*, 16, 167–175.
- Cromie, S. & Haynes, J. (1991). Business ownership as a means of overcoming job dissatisfaction. *Personal Review*, 20, 19-24.
- Cummins, R. A. (2005). Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 699-706.

D

- D'andria, A. & Gabarret, I. (2016). Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3-4), 87-107.
- David, A. (1999, Mai). Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion. Communication présentée à la Conférence de l'AIMS.
- Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage*. Ivry-sur-Seine, France : Les éditions de l'atelier.
- Debout, M. (2018). Préface Travail et santé : le chaînon manquant. In M. Binnié, J-L. Douillard & M. Fèvre (Dir.), *la souffrance de l'entrepreneur : comprendre pour agir et prévenir le suicide* (Ed., pp. 7-11). Rennes : Presses de l'EHESP.
- Debray, C., Fournier, C., Paradas, A. & Torres, O. (2014, Octobre). Le lien entre le sentiment de cohérence, le stress et la santé chez le dirigeant de PME : résultats d'étude. Communication présentée au 12^{ème} congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Agadir.
- Deliot-Lefèvre, P. (2006). L'accessibilité des cadres bâtis, des lieux publics et des transports. *Gérontologie et Société*, 29(119), 11-23.
- Dolinsky, A. L., Caputo, R. K. (2003). Health and Female Self-Employment. *Journal of Small Business Management*, 41(3), 233–241.
- Douglas, E. J. & Shepherd, D.A. (2000). Entrepreneurship as a utility maximizing response. *Journal of Business Venturing*, 15(3), 231-252.

- Douglas, E.J. & Shepherd, D.A. (2002). Self-employment as a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization. *Entrepreneurial Theory and Practice*, 26(3), 81-90.
- Doyel, A. W. (2002). A realistic perspective of risk in self-employment for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 115-125.
- Duboc, A. (2012). Protection ou salutogénèse. In *Les concepts en sciences infirmières* (2ème édition) (pp. 254-256). Association de recherche en soins infirmiers (ARSI).
- Dufour, P. (2014). Etre handi dans un monde valide : avoir une place, avoir une voix ?. *Empan*, 1(93), 136-140.
- Dumez, H. (2013). *Méthodologie de la recherche qualitative : les 10 questions clés de la démarche compréhensive*. Paris, France : Vuibert.

E

- Earle, J. S. & Sakova, Z. (2000). Business start-ups or disguised unemployment? Evidence on the character of self-employment from transition economies. *Labour Economics*, 7(5), 575–601.
- Edbom, T., Malmberg, K., Lichtenstein, P., Granlund, M., & Larsson, J. O. (2010). High sense of coherence in adolescence is a protective factor in the longitudinal development of ADHD symptoms. *Scandinavian journal of caring sciences*, 24(3), 541-547.
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The academy of management annals*, 1(1), 315-386.
- El Harbi, S., & Grolleau, G. (2012). Does self-employment contribute to national happiness?. *The Journal of Socio-Economics*, 41(5), 670-676.
- Elyasi, M., Abreu, L. G., Badri, P., Saltaji, H., Flores-Mir, C., & Amin, M. (2015). Impact of sense of coherence on oral health behaviors: a systematic review. *PloS one*, 10(8), e0133918.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2008). A salutogenic interpretation of the Ottawa Charter. *Health Promotion International*, 23, 190-199.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), 460–466.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60, 376-381.

- Eriksson, M. & Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Journal of Epidemiology Community and Health*, 61, 938–944.
- Eriksson, M. & Mittlemark, M. B. (2017). The sense of coherence and its measurement. In M. B. Mittlemark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström & G. A. Espnes (Ed.), *The handbook of salutogenesis* (pp. 97-106). USA : Springer International Publishing AG.
- Evans, D. S. & Leighton, L. S. (1989). Some empirical aspects of entrepreneurship. *American Economic Review*, 79(3), 519–535.
- EY. Promouvoir la diversité et la parité. Retiré du site <http://www.ey.com/FR/fr/About-us/Corporate-Responsibility/responsabilite-sociale-entreprise---Promouvoir-la-diversite-et-la-parite>

F

- Fayers, P. M. & Machin, D. (2000). *Quality of life: assessment, analysis and interpretation*. New York, USA : John Wiley & Sons.
- Fayolle, A., Le Loarne-Lemaire, S. & Maalaoui, A. (2014). Entreprendre dans la diversité, oui ... mais de quelle diversité parle-t-on ?. *Entreprendre et Innover*, 1(20), 5-6.
- Feldt, T., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). Longitudinal factor analysis models in the assessment of the stability of sense of coherence. *Personality and Individual Differences*, 28(2), 239-257.
- Feldt, T., Leskinen, E., Koskenvuo, M., Suominen, S., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2011). Development of sense of coherence in adulthood: a person-centered approach. The population-based HeSSup cohort study. *Quality of Life Research*, 20(1), 69-79.
- Feldt, T., Lintula, H., Suominen, S., Koskenvuo, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2007). Structural validity and temporal stability of the 13-item sense of coherence scale : Prospective evidence from the population-based HeSSup study. *Quality of Life Research*, 16(3), 483–493.
- Ferrans, C. E. & Powers, M. J. (2007). L'indice de qualité de vie: développement et propriétés psychométriques. *Recherche en soins infirmiers*, 1(88), 32-37.

- Flannery Jr, R. B. & Flannery, G. J. (1990). Sense of coherence, life stress, and psychological distress: A prospective methodological inquiry. *Journal of clinical psychology*, 46(4), 415-420.
- Flannery Jr, R. B., Perry, C., Penk, W. E. & Flannery, G. J. (1994). Validating Antonovsky's sense of coherence scale. *Journal of Clinical Psychology*, 50(4), 575-577.
- Flensburg-Madsen, T., Ventegodt, S., & Merrick, J. (2005). Sense of coherence and physical health. A review of previous findings. *The Scientific World Journal*, 5, 665-673.
- Fong, C. T. (2006). The effects of emotional ambivalence on creativity. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1016–1030.
- Fong, C. T. & Tiedens, L. Z. (2002). Dueling experiences and dual ambivalences : emotional and motivational ambivalence of women in high status positions. *Motivation and Emotion*, 26(1), 105-121.
- Fontier, R. (2009). Discrimination : les textes, la Halde et le juge. *Actualité Juridique Fonctions Publiques*, 113-115.
- Freedman, J. (1978). *Happy People*. New York, USA : Ballantine Books, Harcourt Brace.
- Frenz, A. W., Carey, M. P. & Jorgensen, R. S. (1993). Psychometric evaluation of Antonovsky's Sense of Coherence Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 145-153.

G

- Gabarret, I., Vedel, B., Saidi, S. & Sellami, M. (2015, Mai). *Au-delà de la dichotomie "nécessité/opportunité"... La complexité de la motivation entrepreneuriale et sa relation avec la croissance des entreprises*. Communication présentée au 9^{ème} congrès de l'académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation.
- Gana, K. (2001). Is sense of coherence a mediator between adversity and psychological well-being in adults? *Stress and Health*, 17, 77–83.
- Gardien, E. (2006a). Etat des lieux du chômage des actifs en situation de handicap en 2004. *Reliance*, 1(19), 30-33.
- Gardien, E. (2006b). Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées. *Reliance*, 1(19), 50-59.

- Gardou, C. (2007). Tu auras les mêmes droits quand tu seras normal. *Reliance*, 1(23), 110-113.
- Garneau, D. (2009). *Enquête sur les besoins des travailleurs autonomes handicapés – Analyse de besoins auprès des participants à la mesure Aide aux travailleurs indépendants de SPHERE-Québec*, Québec, SPHERE-Québec.
- Gavard-Perret M-L., Gotteland D., Haon C. & Jolibert A. (dir.). (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèse*. Montreuil, France : Pearson Education France.
- George, J. M. & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 50(3), 605-622.
- Geyer, S. (1997). Some conceptual considerations of the sense of coherence. *Social Science & Medicine*, 44(12), 1771-1779.
- Giacomin, O., Guyot, J-L., Janssen, F. & Lohest, O. (2006). *Logique d'action des primo-créateurs d'entreprise en région wallonne : identité et dynamiques push-pull* (Working paper N°06/17). Retiré de Louvain School of Management.
- Giacomin, O, Guyot, J-L, Janssen, F & Lohest, O. (2007). *Novice creators: Personal identity and push pull dynamics* (Working paper N°07/10). Retiré de Louvain School of Management.
- Giacomin, O., Janssen, F. & Guyot, J-L. (2016). Entrepreneurs de nécessité et d'opportunité : quels comportements durant la phase de création ?. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3), 181-204.
- Gifford, S. (1993). Heterogeneous ability, career choice and firm size. *Small Business Economics*, 5(4), 249–259.
- Gilad, B. & Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 45-53.
- Gilbert, P. (2008). Définition du handicap aujourd'hui. Perspectives juridiques et historiques. In P. Delion, S. Missonier, N. Presme (Ed.), *Handicap et périnatalité: États des lieux* (pp. 17-38). Toulouse, France: ERES.
- Gilbert, P. (2015). La définition du handicap dans la loi de 2005 et le certificat médical : quels sont les enjeux et comment s'en servir au mieux de l'intérêt de la personne atteinte de troubles psychiques ?. *Perspectives Psy*, 54(4), 309-315.
- Gjosevski, D. (2017). Les effets de la mortalité et de la morbidité du dirigeant sur l'entreprise. In O. Torrès (dir.), *La santé du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire* (2^{ème} éd., pp. 91-102). Paris, France : De Boeck.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, USA : Aldine Publishing.

- Gomez-Breyse, M. (2016). L'entrepreneur « lifestyle ». *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3-4), 231-256.
- Gooty, J., Gavin, M., & Ashkanasy, N. M. (2009). Emotions research in OB: The challenges that lie ahead. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 833-838.
- Granger, B., Stanworth, J. & Stanworth, C. (1996). Self-employment career dynamics: the case of 'unemployment push' in U.K. book publishing. *Work, Employment and Society*, 9(3), 499-516.
- Greunz, L. (2009). La création d'entreprise : un processus stratégique motivé. In H. Capron (Ed.), *Entrepreneuriat et création d'entreprises* (pp.239-270). France : De Boeck Supérieur.
- Guerra, G. & Patuelli, R. (2016). The role of job satisfaction in transitions into self-employment. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 543-571.
- Guiliani, F. (2017). L'état du sommeil des dirigeants de PME : une étude empirique. In O. Torrès (dir.), *La santé du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat patronale à l'entrepreneuriat salubre* (2ème éd., pp. 105-120). Paris, France : De Boeck
- Guiliani, F. (2017). *Les entrepreneurs, tous insomniaques ?*. Retiré du site <https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2017/03/14920-les-entrepreneurs-tous-insomniaques/>
- Guiliani, F. & Torrès, O. (2018). Entrepreneurship: an insomniac discipline? An empirical study on SME owners/directors. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 35(1), 81-101.
- Guillaume, S. (2007). Handicap et politique au bout de la rue. Au-delà des slogans. *Reliance*, 1(23), 19-27.
- Gunnarsson, K., Vinga, E. & Josephson, M. (2007). Self-Rated Health and Working Conditions of Small-Scale Enterprisers in Sweden. *Industrial Health*, 45, 775-780.

H

- Hagner, D. & Davies, T. (2002). Doing my own thing": Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 65-75.

- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631.
- Hamonet, C. (2012). *Les personnes en situation de handicap* (7th ed.). Paris, France : P.U.F, Collection Que sais-je ?.
- Haeusler, L., de Laval, T., & Millot, C. Étude quantitative sur le handicap auditif à partir de l'enquête «Handicap-Santé». Document de travail, Série Études et Recherche (Drees). 2014; (131). 156 p.
- (Handi)'cap Entrepreneuriat. (n.d.). Rencontre avec Damien ABAD. [Vidéo] Disponible sur le site <http://www.jce-lyon.org/backstage/listings/handicapentrepreneuriat-2014/> [Page consultée le 31 mai 2014].
- (Handi)'cap entrepreneuriat. (n.d.). Rencontre avec Grégory CUILLERON. [Vidéo]. Disponible sur le site <http://www.jce-lyon.org/backstage/listings/handicapentrepreneuriat-2014/> [Page consultée le 31 mai 2014].
- Handicap.fr. (2013). La classification des handicaps. Retiré du site <http://informations.handicap.fr/art-classification-874-6029.php>
- Handicap.fr. (2013). Le handicap c'est quoi ? Retiré du site <http://informations.handicap.fr/art-definition-du-handicap-874-6028.php>
- HandiMarseille le portail du handicap à Marseille. (n.d.). La répartition de l'origine des handicaps selon l'A.G.E.F.I.P.H. en 2007. [Image] Disponible sur le site <http://www.handimarseille.fr/le-magazine/sciences-et-techno/article/handicapes-de-naissance-accidentees> [Consultée le 20 juin 2014].
- Harper, M., & Momm, W. (1989). Self-employment for disabled people: Experiences from Africa and Asia. International Labour Organisation.
- Hechavarria, D. M. & Reynolds, P. D. (2009). Cultural norms & business start-ups: the impact of national values on opportunity and necessity entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, 417-437.
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data. *Entrepreneurship and Regional Development*, 19(3), 253-280.
- Hochwälder, J. & Forsell, Y. (2011). Is sense of coherence lowered by negative life events ?. *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 475-492.
- Holmefur, M., Sundberg, K., Wettergren, L. & Langius-Eklöf, A. (2015). Measurement properties of the 13-item sense of coherence scale using Rasch analysis. *Quality of Life Research*, 24(6), 1455-1463.

Hood, S. C., Beaudet, M. P., & Catlin, G. (1996). A healthy outlook. *Health Reports*, 7(4), 25-32.

Huber, M., Knottnerus, J.-A., Green, L., van der Horst, H., Jadad, A.-R., Kromhout, D., ... & Smid, H. (2011). How should we define health? *British Medical Journal*, 343(4163), 1-3.

Hughes, K. D. (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work and Organization*, 10(4), 433-454.

Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work?. *Industrial Relations*, 40(2), 293-316.

I

IMS, (2011). *Les stéréotypes sur les personnes handicapées – Comprendre et agir dans l'entreprise*. Retiré du site <https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Publication-du-guide-Les-stereotypes-sur-les-personnes-handicapees.-Comprendre-et-agir-dans-l-entreprise>

Institut national de la statistique et des études économiques (2018). *Tableau de l'économie française*

Institut national de la statistique et des études économiques (2017). *Les entreprises en France*

Ipsen, C., Arnold, N. L. & Colling, K. (2005). Self-employment for people with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(4), 231-239.

J

Jaffrès, F. & Guével, M-R. (2017). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. *Travail et emploi*, 52,(4), 33-57.

Jellesma, F. C., Rieffe, C., Terwogt, M. M., Kneepkens, C. M. F. (2006). Somatic complaints and health care use I children : mood, emotion awareness and sense of coherence. *Social science & medicine*, 63(10), 2640-2648.

- Johnson, M. (2004). Approaching the salutogenic of sense of coherence : the role of 'active' self-esteem and coping. *British Journal of Health Psychology*, 9, 419-432.
- Jomli, R., Abdelghaffar, W., Zineb, S. B., Ouali, U., Zgueb, Y., Nacef, F., & Dziri, C. (2015). Évaluation de la qualité de vie chez des personnes handicapées. *Journal de Réadaptation Médicale : Pratique et Formation en Médecine Physique et de Réadaptation*, 35(3), 143-153.
- Jones, M. K. & Latreille, P. L. (2006). Disability and self-employment : evidence from the UK LFS. WELMERC, School of Business and Economics, University of Wales Swansea.
- Jouanne, G. (2011). Ces dirigeants qui partent avec un handicap. *Chef d'entreprise Magazine N°59*. Retiré du site <http://www.chefdentreprise.com/Chef-d-entreprise-Magazine/Article/Ces-dirigeants-qui-partent-avec-un-handicap-39883-1.htm>
- Julien, P.-A. (2016). L'agir entrepreneurial. Repenser l'action des entrepreneurs, Christophe SCHMITT. Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Entrepreneuriat et PME », 2015, 146 p. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(2), 141-144.

K

- Kaufmann, P. (1999). Franchising and choice of self-employment. *Journal of Business Venturing*, 3(2), 89-95.
- Keller, R. (2013). Du singulier au sens large : intégrer analyse de discours et théorisation ancrée. *Recherches qualitatives*, HS N° 15, 416-434.
- Kent, C. A., Sexton, D. L. & Vesper, K. H. (1982). *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, USA : Prentice-Hall INC.
- Kendall, E., Buys, N., Charker, J. & Macmillan, S. (2006). Self-employment: An under-utilised vocational rehabilitation strategy. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(3), 197-205.
- Kerroumi, B. (2007). Les politiques publiques en direction des personnes handicapées dans l'espace citoyen et juridique commun. *Reliance*, 1(23), 28-32.
- Kets De Vries, M.F.R. (1985). The dark side of entrepreneurship. *Harvard Business Review*, 63(6), 160-167.
- Kirkwood, J. & Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Entreprising Culture*, 15(3), 219-241.

- Kivimäki, M., Feldt, T., Vahtera, J. & Nurmi, J-E. (2000). Sense of coherence and health : evidence from two cross-lagged longitudinal samples. *Social science & Medicine*, 50(4), 583-597.
- Koellinger, P. D. & Thurik, A. R. (2012). Entrepreneurship and the business cycle. *Review of Economics and Statistics*, 94(4), 1143–1156.
- Kolvereid, L. (1996). Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(3), 23-31.
- Kontinen, H., Haukkala, A. & Uutela, A. (2008). Comparing sense of coherence, depressive symptoms and anxiety, and their relationships with health in a population-based study. *Social science & Medicine*, 66(12), 2401-2412.

L

- Langeland, E., Wahl, A. K., Kristoffersen, K. & Hanestad, B. R. (2007). Promoting coping: salutogenesis among people with mental health problems. *Issues in Mental Health Nursing*, 28(3), 275-295.
- Larsen, J., McGraw, A. P., Mellers, B. A. & Cacioppo, J. T. (2004). The agony of victory and thrill of defeat. *Psychological Science*, 15(5), 325–330.
- Larsen, J. T., McGraw, A. P. & Cacioppo, J. T. (2001). Can People Feel Happy And Sad At The Same Time ?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 684–696.
- La semaine des nouvelles frontieres, 2^{ème} edition. (n.d.). EY - Building a better working world [Vidéo]. Disponible sur le site <http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/podcast.widoobiz.com/EY-Conf-20140401-v2.mp4>
- Lasry, G., & Gagneux, M. (1982). Bilan de la politique menée en faveur des personnes handicapées.
- Lattes, J-M. (2002). Travailleurs handicapés. *Répertoire de droit du travail*.
- Lechat, T. (2014). *Les événements stressants et satisfaisants de l'activité entrepreneuriale et leur impact sur la santé du dirigeant de PME* (Thèse de doctorat). Université de Montpellier.
- Lechat, T. & Torres, O. (2016a). Exploring negative affect in entrepreneurial activity: Effects on emotional stress and contribution to burnout. In N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel & W. J. Zerbe, *Emotions and Organizational Governance: Vol. 12 Research on emotion in organizations* (pp. 69-99). Bingley, UK : Emerald Group Publishing Limited.

- Lechat, T., & Torrès, O. (2016b). Les risques psychosociaux du dirigeant de PME: typologie et échelle de mesure des stresseurs professionnels. *Revue internationale PME*, 29(3-4), 135-160.
- Lechat, T. & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537-569.
- Le Gales, Y. (2013). Création d'entreprise: les personnes handicapées sont désavantagées. *Blog Le Figaro*. Retiré du site <http://blog.lefigaro.fr/legales/2013/12/creation-dentreprise-les-personnes-handicapees-sont-desavantages.html>
- Lela Luzolo, D. (2017). Synthèse de la loi handicap.
- Le Roy-Hatala, C. (2009). Le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise. *Revue française des affaires sociales*, 1(1-2), 301-319.
- Les personnes souffrant d'un handicap psychique : allocation aux adultes handicapés et emploi.* (2009). Données de cadrage, *Revue française des affaires sociales*, 1(1-2), 95-98.
- Levesque, M., Shepherd, D. A. & Douglas, E. J. (2002). Employment or self-employment. A dynamic utility-maximizing model. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 189–210.
- Levine, S. (1987). The changing terrains in medical sociology: emergent concern with quality of life. *Journal of Health and Social Behavior*, 28, 1-6.
- Levy-Tadjine, T. (2007). L'entrepreneuriat des immigrés nécessite-t-il un accompagnement spécifique?. *La revue des Sciences de Gestion*, (4), 39-52.
- Lindblad, C., Sandelin, K., Petersson, L-M., Rohani, C. & Langius-Eklöf, A. (2016). Stability of the 13-item sense of coherence (SOC) scale : a longitudinal prospective study in women treated for breast cancer. *Quality of Life Research*, 25(3), 753-760.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 440-442.
- Locke, E. A. (2009). Attain emotional control by understanding what emotions are. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (2nd ed., pp. 145-159). Chichester : Wiley.
- Lofstrom, M., Bates, T. & Parker, S. C. (2014). Why are some people more likely to become small-businesses owners than others: Entrepreneurship entry and industry-specific barriers. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 232–251.
- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* (JORF n°36).

Lustig, D. C. & Strauser, D. R. (2002). The relationship between sense of coherence and career thoughts. *The career development quarterly*, 51(1), 3-11.

M

Maalaoui, A. (2014). Les handipreneurs... ces héros des temps modernes ?. *Les Echos*. Consulté le 1^{er} juin 2014 sur <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-93121-les-handipreneurs-ces-heros-des-temps-modernes-1001520.php>

Maalaoui, A. & Germon, R. (2014). Didier Roche : « les gens différents développent d'extraordinaires compétences ». *Entreprendre & Innover*, 1(20), 78-86.

Machado, T., Ntsame Sima, M., Desrumaux, P. & De Bosscher, S. (2013). Le bien-être subjectif des demandeurs d'emploi en situation de handicap : le rôle de l'estime de soi, du lieu de contrôle et de l'acceptation du handicap. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2(98), 211-236.

McSherry, W. C., & Holm, J. E. (1994). Sense of coherence: Its effects on psychological and physiological processes prior to, during, and after a stressful situation. *Journal of clinical psychology*, 50(4), 476-487.

McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.

Mallon, M. & Cohen, L. (2001). Time for a Change? Women's Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment. *British Journal of Management*, 12, 217–230.

Mbengue A. & Vandangeon-Derumez, I. (1999, Mai). Positions épistémologiques et outils de recherche en management stratégique. Communication présentée au XVIIIème conférence de l'AIMS. Retiré du site <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/15-viiieme-conference-de-l-aims/communications/2341-positions-epistemologiques-et-outils-de-recherche-en-management-strategique>

MC. (2013, Mai-Juin). Jean-Pierre LETARTRE un entrepreneur engagé. *Magazine Etre et handicap*.

McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the Bhealthy worker effect^: scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*, 18(3), 165–168.

McSherry, W. C., & Holm, J. E. (1994). Sense of coherence: Its effects on psychological and physiological processes prior to, during, and after a stressful situation. *Journal of clinical psychology*, 50(4), 476-487.

- Mdph.fr. Un concours dédié aux entrepreneurs en situation de handicap. Retiré du site http://www.mdph.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=450:un-concours-dedie-aux-entrepreneurs-en-situation-de-handicap&catid=41:actualites&Itemid=64
- Meliani, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée : illustration des apports et des limites de la méthode. *Recherches Qualitatives*, HS N°15, 435–452.
- Merchant, J. A., Kelly, K. M., Burmeister, L. F., Lozier, M. J., Amendola, A., Lind, D. P., ... Buikema, B. S. (2014). Employment status matters: a statewide survey of quality-of-life, prevention behaviors, and absenteeism and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 686–698.
- Messeghem K., Naro G., Sammut S. (2010), « Construction d'un outil stratégique d'évaluation de l'accompagnement à la création d'entreprise : apport du tableau de bord prospectif », *Gestion 2000*, vol. 27, n° 2, pp. 95-112.
- Messeghem, K., & Sammut, S. (2010). Accompagnement du créateur: de l'isolement à la recherche de légitimité. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9(1), 82-107.
- Messeghem, K., Sammut, S., Chabaud, D., Carrier, C., & Thurik, R. (2013). L'accompagnement entrepreneurial, une industrie en quête de leviers de performance?. *Management international*, 17(3), 65.
- Messeghem, K. & Torrès, O. (dir.). (2015). *Les grands auteurs en entrepreneuriat et PME*. France : Editions EMS Management et Société.
- Midanik, L. T., Soghikian, K., Ransom, L. J. & Polen, M. R. (1992). Alcohol problems and sense of coherence among older adults. *Social science & Medicine*, 34(1), 43-48.
- Millan, J. M., Hessels, J., Thurik, R. & Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40, 651-670.
- Milano, S. (2005). La loi du 11 février 2005 : pourquoi avoir réformé la loi de 1975 ?. *Revue de droit sanitaire et sociale*, N°3, 361-370.
- Milano, S. (2015). Conception et définitions du handicap. *Revue de droit sanitaire et sociale*, N°3, 483-499.
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. (2015). *Handicap et emploi : droits et dispositifs*. Paris, France : La documentation française.
- Ministère du travail. (2018). Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Retiré du site <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>

- Ministère du travail. (2018). Les aides de l'AGEFIPH. Retiré sur le site <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/emploi-et-handicap/article/les-aides-de-l-agefiph>
- Mittlemark, M. & Bauer, G. F. (2017). The meanings of salutogenesis. In M. B. Mittlemark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström & G. A. Espnes (Ed.), *The handbook of salutogenesis* (pp. 97-106). USA : Springer International Publishing AG.
- Moksnes, U. K., Rannestad, T., Byrne, D. G. & Espnes, G. A. (2011). The association between stress, sense of coherence and subjective health complaints in adolescents : sense of coherence as a potential moderator. *Stress and Health*, 27(3), e157-e165.
- Monneuse, D. (2013). *Le surprésentéisme – Travailler malgré la maladie*. Brussels: Editions De Boeck.
- Moore, C. S. & Mueller, R. E. (2002). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied Economics*, 34, 791-801.
- Motzer, S. U. & Stewart, J. (1996). Sense of coherence as a predictor of quality of life in persons with coronary heart disease surviving cardiac arrest. *Research in Nursing & Health*, 19(4), 287–298.

N

- Nakara, W. A. & Fayolle, A. (2012). Les « Bad » pratiques d'accompagnement à la création d'entreprise : Le cas des entrepreneurs par nécessité. *Revue française de gestion*, 38(228-229), 231-251.
- Naschberger, C. (2008). La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap. *Management et avenir*, 4(18), 42-56.
- Nilsson, B., Holmgren, L. & Westman, G. (2000). Sense of coherence in different stages of health and disease in northern Sweden : gender and psychosocial differences. *Scandinavian journal of primary health care*, 18(1), 14-20.
- Nilsson, K. W., Leppert, J., Simonsson, B., & Starrin, B. (2010). Sense of coherence and psychological well-being: Improvement with age. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(4), 347–352.

Nouguez, E. (2014). Compte-rendu de l'ouvrage de Norbert Alter, 'La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques'. *Sociologie du Travail*, 56(1), 150-153.

P

Pachoud, B., Leplege, A. & Plagnol, A. (2009). La problématique de l'insertion professionnelle des personnes présentant un handicap psychique : les différentes dimensions à prendre en compte. *Revue française des affaires sociales*, 1(1-2), 257-277.

Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229.

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

Parker, S. C. & Ajayi-Obe, O. (2005). The changing nature of work among the self-employed in the 1990s. *Journal of Labor Research*, 26(3), 501-517.

Patzelt, H. & Shepherd, D. A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26, 226-238.

Paul, D. (2007). Contre une conception étreiquée et individuelle du handicap. *Reliance*, 1(23), 72-75.

Pfeifer, C. (2013). Cyclical absenteeism among private sector, public sector and self-employed workers. *Health Economics*, 22(3), 366-370.

Pfeiffer, F. & Reize, F. (2000). Business start-ups by the unemployed - an econometric analysis based on firm data. *Labour Economics*, 7(5), 629-663.

Planète autoentrepreneur. (2016). Autoentrepreneur handicapé : des aides de l'Agefiph. Retiré du site <http://www.planete-auto-entrepreneur.com/autoentrepreneur/auto-entrepreneur-en-handicap/1092-auto-entrepreneur-en-handicap-p2.html>

Proto, E. & Rustichini, A. (2015). *Life Satisfaction, Income and Personality* (IZA Discussion Papers N° 8837).

R

- Rabischong, P. (2012). *Le handicap* (2nd éd.). Paris, France : P.U.F, Collection Que sais-je ?.
- Ravesloot, C. & Seekins, T. (1996). Vocational Rehabilitation Counselors ' Attitudes Toward Self- Employment Outcomes. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 39(3)
- Reynolds, P. D., Camp, S. M., Bygrave, W. D., Autio, E. & Hay, M. (2001). Global Entrepreneurship Monitor : 2001 Executive Report.
- Ribes, P., & Bourden, A. (2017). Vie intime, affective, sexuelle et situations de handicap. Mobilisons-nous!. *Pratiques en santé mentale*, 63(4), 13-16.
- Richomme-Huet, K., & d'Andria, A. (2013). L'accompagnement entrepreneurial par et pour les mampreneurs. *Management international/International Management/Gestiòn Internacional*, 17(3), 100-111.
- Rietveld, C. A., Van Kippersluis, H. & Thurik, R. (2015). Self-employment and health : Barriers or benefits ?. *Health Economics*, 24, 1302-1313.
- Ritsilä, J. & Tervo, H. (2002). Effects of unemployment on new firm formation : Micro-level panel data evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19(1), 31-40.
- Rodier, A. (2012, 12 novembre). Norbert Alter, sociologue: "les dirigeants en situation de handicap ont une efficacité « anormale ». *Le Monde Economie*. Repéré sur le site http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/11/12/les-dirigeants-en-situation-de-handicap-ont-une-efficacite-anormale_1789147_3234.html
- Rosengren, L., Brogårdh, C., Jacobsson, L. & Lexell, J. (2016). Life satisfaction and associated factors in persons with mild to moderate Parkinson's disease. *Neurorehabilitation*, 39(2), 285-294.

S

- Sagy, S. & Antonovsky, A. (1992). The family Sense of Coherence and the retirement transition. *Journal of Marriage and The Family*, 54, 983-993.
- Samson, N. (2018, Septembre). Chômeurs: "Un risque de suicide deux fois plus élevé". *L'Express Entreprise*. Repéré à https://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/les-chomeurs-ont-deux-fois-plus-de-risques-de-se-suicider_2036201.html

- Sarasvathy, S. D. (2004). Constructing corridors to economic primitives. Entrepreneurial opportunities as demand-side artifacts. In J. E. Butler, *Opportunity Identification and Entrepreneurial Behavior*. Greenwich, USA : Information Age Publishing Inc.
- Saravia, J. C., Iberico, C. & Yearwood, K. (2014). Validation of sense of coherence (SOC) 13-item scale in a Peruvian sample. *Journal of behavior, health and social issues*, 6(2), 35-44.
- Saulière, J. (2013). Sociologie de l'étranger (ou la revanche des brebis galeuses). *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 3(113), 80-82.
- Scharnitzky, P. (2015). *Les stéréotypes en entreprise : les comprendre pour mieux les apprivoiser*. Paris, France : Eyrolles.
- Schmitt, C. (2012). Allouer son attention aux situations entrepreneuriales. *Revue internationale de psychosociologie*, 18(44), 303-321.
- Schmitt, C. (2015a). Du réparateur au facilitateur: changement de regard sur l'accompagnement. *Entreprendre & innover*, (4), 93-101.
- Schmitt, C. (2015b). La place de l'action dans la recherche en entrepreneuriat: pour le développement d'un agir entrepreneurial. *Projectics/Proyética/Projectique*, (3), 113-128.
- Schmitt, C., Husson, J., Nobile, D., & Morua, J. (2015, May). Les situations entrepreneuriales: Définition et intérêts pour la recherche en entrepreneuriat. In *9e congrès de l'académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation. Entrepreneuriat responsable: pratiques et enjeux théoriques*.
- Schmitt, C. (2017). Point de vue: quel paradigme pour la recherche en entrepreneuriat?. *Gestion 2000*, 34(5), 249-256.
- Schmitt, C. (2018). *La fabrique de l'entrepreneuriat*. France : Dunod.
- Schnyder, U., Büchi, S., Mörgeli, H., Sensky, T. & Klaghofer, R. (1999). Sense of Coherence – A Mediator between Disability and Handicap?. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68, 102–110.
- Secrétariat d'état auprès du premier ministre charge des personnes handicapées. (2017). Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). Retiré du site <http://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/prestations/article/allocation-aux-adultes-handicapes-aah>
- Secrétariat d'état auprès du premier ministre charge des personnes handicapées. (2017). Allocation supplémentaire d'invalidité (ASI). Retiré du site <http://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/prestations/article/allocation-supplementaire-d-invalidite-asi>
- Secrétariat d'état auprès du premier ministre charge des personnes handicapées. (2017). Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Retiré du site

<http://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/maison-departementale-du-handicap/article/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph>

- Shantz, A. S., Kistruck, G. & Zietsma, C. (2017, Août). *The opportunity not taken: The occupational identity of entrepreneurs in contexts of poverty.* ”, Communication présentée au meeting annuel de l’Académie du Management, Atlanta, USA.
- Shapiro, A. & Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton, & K. H. Vesper (eds.), *The Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs, USA : Prentice-Hall, INC.
- Shepherd, D. A., Douglas, E. J. & Shanley, M. (2000). New venture survival: Ignorance, external shocks, and risk reduction strategies. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 393–410.
- Shepherd, D. A. & Patzelt, H. (2015). The “heart” of entrepreneurship: The impact of entrepreneurial action on health and health on entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing Insights*, 4, 22–29.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: a review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, (ja).
- Strauser, D. R. & Lustig, D. C. (2003). The moderating effect of sense of coherence on work adjustment. *Journal of Employment Counseling*, 40(3), 129-140.
- Strauss, J. S. (1996). Subjectivity. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 184(4), 205-212.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1994). Grounded Theory Methodology: an overview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (ed.), *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, USA : Sage Publications, Inc.

T

- Taylor, M. P. (1996). Earnings, independence or unemployment : why become self-employed?. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253-265.
- Theofilou, P. (2013). Quality of life: definition and measurement. *Europe’s Journal of Psychology*, 9(1), 150-162.
- Thietart, R-A. (dir.). (2014). *Méthodes de recherche en management*. Paris, France : Dunod.
- Thurik, A. R., Carree, M. A., Van Stel, A. & Audretsch, D. B. (2008). Does self-employment reduce unemployment ?. *Journal of Business Venturing*, 23, 673–686.

- Thurik, R., Khedhaouria, A., Torres, O., & Verheul, I. (2016). ADHD symptoms and entrepreneurial orientation of small firm owners. *Applied Psychology*, 65(3), 568-586.
- Tisserant, G. (2012). *Le Handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité*. Paris, France : Edition Pearson, Collection Village mondial.
- Torrès, O. (2003). Health of entrepreneurs. In E. G. CARAYANNIS (Ed.), *Encyclopedia of creativity, invention, innovation, and entrepreneurship* (vol. 1, pp. 827-832). New-York, USA : Springer.
- Torrès, O. (dir.). (2012). *La santé du dirigeant*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Torrès, O. & Thurik, R. (2018). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 1-11.

U

- Ubel, P. A., Loewenstein, G., Hershey, J., Baron, J., Mohr, T., Asch, D. A., & Jepson, C. (2001). Do nonpatients underestimate the quality of life associated with chronic health conditions because of a focusing illusion?. *Medical Decision Making*, 21(3), 190-199.

V

- Valdes, B. (2016). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles. *Revue française des affaires sociale*, (4), 307-332.
- Van Der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(3), 171-188.
- Van der Westhuizen, S. C. (2018). Incremental validity of work-related sense of coherence in predicting work wellness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-7.
- Van Der Zwan, P., Hessels, J. & Rietveld, C. A. (2018). Self-employment and satisfaction with life, work, and leisure. *Journal of Economic Psychology*, 64, 73-88.
- Van Gelderen, M., Kautonen, T. & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 655-673.

- Van Praag, B. M. S., Frijters, P. & Ferrer-I-Carbonell, A. (2001). The Anatomy of Subjective Well-being (DIW Discussion Papers N° 265).
- Verheul, I., Rietdijk, W., Block, J., Franken, I., Larsson, H. & Thurik, R. (2016). The association between attention-deficit/hyperactivity (ADHD) symptoms and self-employment. *European Journal of Epidemiology*, 31(8), 793–801.
- Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I. & Van Der Zwan, P. (2012). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 325–341.
- Verheul, I., Thurik, R., Hessels, J. & Van Der Zwan, P. (2010). *Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs* (Report N° H201011). Retiré du site Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- Verzat, C. (2014). Comment les personnes issues de la diversité peuvent inverser leur destin en (s') entreprenant. La Force de la différence, Itinéraires de patrons atypiques Norbert Alter PUF, 2012. *Entreprendre & Innover*, 1(20), 87-94.
- Vie publique au cœur du débat public. (2015). Chronologie de la politique du handicap. Retiré du site <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie/>
- Vie publique au cœur du débat public. (2015). La refondation de la politique du handicap depuis 2005. Retiré du site <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/compensation-accessibilite/>
- Vie publique au cœur du débat public. (2015). Les personnes handicapées et le monde du travail. Retiré du site <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-travail/>
- Vie publique au cœur du débat public. (2015). Protection juridique des personnes handicapées. Retiré du site <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/protection-juridique/>
- Volery, T. & Pullich, J. (2010). Healthy entrepreneurs for healthy businesses : an exploratory study of the perception of health and well-being by entrepreneurs. *New-Zealand Journal of Employment Relations*, 35(1), 4-16.

W

- Wanlin, P. (2007). L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels. *Recherches qualitatives*, 3(3), 243-272.

- Walls, R. T., Dowler, D. L., Cordingly, K., Orslene, L. E. & Greer, J. D. (2001). Micro enterprising and People with Disabilities: Strategies for Success and Failure. *Journal of Rehabilitation*, 67(2), 29-35.
- Weismann, U. & Hannich, H-J. (2014). A salutogenic analysis of the well-being paradox in older age. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 339-355.
- Welp, I. M., Spörrle, M., Grichnik, D., Michl, T. & Audretsch, D. B. (2012). Emotions and Opportunities: The Interplay of Opportunity Evaluation, Fear, Joy, and Anger as Antecedent of Entrepreneurial Exploitation. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 36(1), 69–96.
- Wiklund, J., Yu, W., Tucker, R. & Marino, L. D. (2017). ADHD, impulsivity and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 32(6), 627–656.
- Williams, P. & Aaker, J. L. (2002). Can Mixed Emotions Peacefully Coexist ?. *Journal of Consumer Research*, 28(4), 636–649.
- Williams, D. R. (2000). Consequences of self-employment for women and men in the United States. *Labour economics*, 7(5), 665-687.
- Williams, T. A. & Shepherd, D. A. (2016). Victim entrepreneurs doing well by doing good : Venture creation and well-being in the aftermath of a resource shock. *Journal of Business Venturing*, 31, 365–387.
- Wolfe, M. T. & Patel, P. C. (2018). Satisfaction guaranteed? Life satisfaction, institutional factors, and self-employment. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 45–52.

X

- Xavier, S. R., Kelley D., Kew J., Herrington M. & Vonderwülbecke A. (2012). Global Entrepreneurship Monitor 2012 Global Report.

Y

- Yamamoto, S., Unruh, D. & Bullis, M. (2012). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 36(2), 121-134.

Yatribi, T., Balhadj, S. & Giraud, L. (2017). L'influence de l'environnement de travail sur la satisfaction et l'intention entrepreneuriale des ingénieurs. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 16, 45-82.

Z

Zampetakis, L. A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T. & Moustakis, V. S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(6), 595–618.

ANNEXES

Annexe 1 : Extrait de scénario de Tropes

Nous présentons en annexe les catégories obtenues en codant. Le lecteur peut également trouver en annexe un extrait d'entretien.

The image displays two screenshots of a coding software interface. The left screenshot shows a hierarchical tree of categories under 'Effets négatifs' and 'Effets positifs'. The right screenshot shows a detailed list of 2588 characteristics with sub-indentations.

Effets négatifs

- [-] Effets négatifs
 - [+] Dénî
 - [+] Mauvais
 - [+] Sacrifice
 - [+] Stress
- [-] Effets positifs
 - [+] Bénéfique
 - [x] épanouissement (*)
 - [+] Liberté
 - [+] Réussite
 - [x] rêve (2)
- [+] Ennui
- [+] Enthousiasme et admiration
- [+] Espoir
- [+] Étonnement
- [+] Exaspération
- [+] Fierté
- [+] Frustration
- [+] Humiliation
- [+] Indignité
- [+] Inquiétude
- [+] Irritation
- [+] Joie
- [+] Malheur
- [+] Oppression
- [+] Optimisme
- [+] Pessimisme
- [+] Peur et appréhension
- [+] Pitié
- [+] Pressentiment
- [+] Réconfort
- [+] Regret
- [+] Repentance
- [+] Respect
- [+] Ressentiments
- [+] Satisfaction
- [+] Sensibilité et émotion

2588 caractéristiques

- [-] 0037 accessibilité
- [-] 0006 actif et passif
 - [-] 0005 actif
- [-] 0081 activité et inactivité
 - [-] 0081 activité
- [-] 0014 apparence et beauté
 - [-] 0014 beauté
- [-] 0026 aspect
- [-] 0003 attachement
- [-] 0022 attention
- [-] 0240 autres caractéristiques
 - [-] 0004 allongement, prolongement
 - [-] 0004 ambiance
 - [-] 0005 assister
 - [-] 0009 aveuglement
 - [-] 0004 compatibilité et incompatibilité
 - [-] 0004 incompatibilité
 - [-] 0003 complémentaire
 - [-] 0005 concret
 - [-] 0010 confort et inconfort
 - [-] 0010 confort
 - [-] 0004 dépassement
 - [-] 0003 extrême
 - [-] 0003 faisabilité
 - [-] 0004 fixation
 - [-] 0003 fréquentation
 - [-] 0005 incapacité
 - [-] 0006 individuel
 - [-] 0007 initiative
 - [-] 0010 insignifiant

Annexe 2 : Guide d'entretien

- 1) Interviewé :
- 2) Lieu :
- 3) Date de l'entretien :
- 4) Type de handicap :

Présentation de l'entretien

- Remerciements pour l'intérêt porté à ma recherche doctorale.
- Rappel de l'objectif de la recherche.
- L'interviewé reçoit l'assurance du maintien de son anonymat.
- Demande d'autorisation d'enregistrement de l'entretien.
- Avez-vous des questions ?

Présentation et secteur d'activité

- 1) Nous allons commencer avec des questions sur votre environnement de travail :
 - ❖ Combien de personnes travaillent dans votre entreprise aujourd'hui ?
 - ❖ Quel est votre secteur d'activité ?

Le parcours salarial

- 2) Pouvez-vous me parler de votre carrière professionnelle et de vos études ?
- 3) Nous nous intéressons au profil de dirigeants d'entreprise qui ont été salarié avant leur carrière entrepreneurial. On va d'abord aborder les questions sur votre passé de salarié.
 - ❖ Concernant l'entreprise lorsque vous étiez salarié :
 - Dans quelle entreprise avez-vous travaillé ?

- Combien de salariés travaillaient dans l'entreprise ?

❖ Quelle était votre fonction dans l'entreprise ?

- Aviez-vous un pouvoir dans le processus de décision ?
- Une autonomie dans les tâches quotidiennes ?
- Une flexibilité horaire ?
- Votre travail était-il contraignant vis-à-vis de votre handicap ?

La transition entrepreneuriale

- 4) Pourquoi avoir quitté votre fonction salariale pour l'entrepreneuriat ? Était-ce votre décision ?
- 5) Quelles ont été vos motivations pour la création de votre entreprise ? Avez-vous créé votre entreprise dans le but d'aider d'autres personnes handicapées ?
- 6) Avez-vous connues des difficultés pour créer votre entreprise ? Si oui, lesquelles ?
 - ❖ Financières, commerciales (acquisition de clients),
 - ❖ Acquisition de compétences, de ressources,
 - ❖ En termes d'accompagnement à la création (quelle structure et combien de temps a duré l'accompagnement ?)
- 7) Ces difficultés, ont-elles eu un impact sur votre motivation ?
- 8) Ces difficultés, ont-elles eu un impact sur votre santé ?
- 9) Chacune des actions que vous avez pris depuis la création de votre entreprise, étaient-elles motivées par le handicap, par votre santé ? Ou étaient-elles prises par rapport à votre motivation de devenir chef d'entreprise ?

Le handicap

- 10) Avez-vous demandé la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ? Étiez-vous déjà en situation de handicap quand vous étiez salarié ?
 - Si oui, pourquoi ?
 - Si non, pourquoi ?

11) Votre handicap était-il compensé, adapté à l'entreprise ?

- Lorsque vous étiez salarié ?
- Et maintenant en tant que dirigeant ?

12) Ressentez-vous de la reconnaissance de la part de vos pairs ? C'est-à-dire, ressentez-vous que votre situation de handicap est bien acceptée par votre entourage professionnelle ?

13) Ressentez-vous une différence avec la reconnaissance que vous auriez pu ressentir lorsque vous étiez salarié ?

La santé

14) Quels sont les effets positifs de votre carrière de dirigeant d'entreprise ?

- ❖ Effet positif général sur votre vie en général
- ❖ Effet positif sur la santé

15) Quels sont les effets négatifs de votre carrière de dirigeant d'entreprise ?

- ❖ Effet négatif général sur votre vie en général
- ❖ Effet négatif sur la santé

16) En comparant votre état de santé aujourd'hui et lorsque vous étiez salarié, vous estimez que votre santé est meilleure aujourd'hui ou moins bonne ?

17) Constatez-vous des différences dans la qualité de votre vie lorsque vous étiez salarié et aujourd'hui que vous êtes dirigeant d'entreprise ?

18) Si le choix vous était donné, quitteriez-vous votre entreprise pour retourner à un poste de salarié ?

L'opinion des entrepreneurs en situation de handicap

19) Aujourd'hui, quel est votre sentiment global face au handicap ?

20) Face à la décision de créer une entreprise quand une personne est en situation de handicap ?

Annexe 3 : Extrait d'un entretien de thèse

Entretien	Sexe	Quand	Durée de l'entretien	Handicap
15	Homme	27/10/2016, ORSAY	1h	Moteur suite à un accident

« Et vous l'avez vécu comme ce licenciement ?

Dur parce que je devais faire le deuil du métier que je voulais faire et cela a été pour moi, beaucoup de sacrifices de travailler en tant qu'éducateur spécialisé. Je devais bosser, mes enfants étaient jeunes, donc j'ai vraiment dû faire pas mal de sacrifices, et en plus, savoir que je ne pouvais pas le faire comme je souhaitais le faire, je ne vous cache pas que cela a été dur.

Maintenant, on va passer à la partie où vous avez quitté la fonction salariale pour devenir entrepreneur, c'était votre décision ou c'était plutôt contraint ou c'était une évidence ?

Ah non non ! Ce n'était pas contraint du tout et ce n'était pas une évidence. Avant même de me dire, aujourd'hui, que je suis entrepreneur, si j'avais été salarié, mais à part en cabinet... vous voyez quand on est psychologue en cabinet, est-ce qu'on est entrepreneur ? Je ne pense pas. C'est une autre forme d'entrepreneuriat. On ne peut pas dire, j'aurais jamais eu des salariés, j'aurais été à mon compte pendant des années, voire toute ma carrière. C'est une forme d'entrepreneuriat qui, pour moi, n'est pas la même que celle que je vis aujourd'hui. Mais par contre, moi, je ne me suis jamais dit que je serais entrepreneur.

Vous vouliez rester salarié ?

Oui parce que, moi, j'aimais bien la fonction publique, travailler pour les associations c'était aussi pour moi, une philosophie de vie, de travail même de dire, voilà, il y a aussi beaucoup de choses à faire dans des associations. Il y a aussi ce côté humain, vous voyez parce qu'il y a tout un accompagnement qui est spécifique. Alors que l'entreprise, je ne dis pas que ce n'est pas humain, mais c'est une autre démarche.

Et du coup, pourquoi avoir quitté le salariat pour vous mettre à votre compte dans un premier temps et créer une entreprise ensuite ?

J'ai créé mon entreprise parce que je n'avais pas le choix. Je me rendais bien compte que je ne pouvais plus travailler dans des institutions, ni-même à l'hôpital et que du coup, heu, je me suis dit un jour, c'est vrai que c'est venu bizarrement, un jour j'en avais vraiment marre, j'en avais assez de ne pas être autonome dans la toilette, je me suis dit « il y a un truc à faire là ! ». Et je me suis dit, « pourquoi je ne créerais pas, justement, une structure pour aider les personnes qui, comme moi, sont en difficulté. Certainement, qu'il doit y en avoir, je ne suis pas le seul ». Et au fur et à mesure, l'idée a germé. Je me suis dit « tiens, c'est un truc que je pourrais faire puisque le salariat m'est fermé parce que je n'ai pas la possibilité de le faire, peut-être qu'en me mettant à mon compte, en créant mon propre emploi, cela pourrait matcher ? ».

D'accord, vous n'avez pas eu le choix en fait.

Oui voilà, c'est surtout ça. Je n'avais pas le choix. C'était ça ou le chômage »

Annexe 4 : Echelle du SOC-13

Cette échelle du SOC-13 remaniée est issue du travail de retranscription de Breault (2005). Les items du SOC ont été regroupés par composant ce qui a permis l'analyse du discours des entrepreneurs de cette recherche doctorale.

Comprehensibility	<p>2) Vous est-il arrivé, par le passé, d'être surpris par le comportement de personnes que vous pensiez bien connaître ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>6) Êtes-vous pris au dépourvu par les situations que vous rencontrez ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>8) Cela vous arrive-t-il d'avoir des sentiments et des idées assez confus et embrouillés ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>9) Vous arrive-t-il d'éprouver des sentiments que vous préféreriez ne pas ressentir ? 1 très souvent 7 Très rarement</p> <p>11) Quand quelque chose vous arrive, vous avez tendance : 1 : à surestimer son importance, 4 : à évaluer son importance correctement, dans ses justes proportions, 7 : sous-estimer</p>
Manageability	<p>3) Est-il arrivé que les gens sur lesquels vous comptiez vous aient déçu ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>5) Avez-vous le sentiment d'être traité de façon injuste 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>10) Beaucoup de personnes, même celles qui ont du caractère, se sentent parfois impuissantes dans certaines situations. Avez-vous déjà ressenti cela ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>13) Vous arrive-t-il d'avoir des sentiments que vous n'êtes pas sûr de pouvoir contrôler ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p>
Meaningfulness	<p>1) Avez-vous le sentiment que ce qui se passe autour de vous ne vous concerne pas ? 1 Très souvent 7 Très rarement</p> <p>4) Jusqu'ici, votre vie a été orientée vers des objectifs ou des buts 1 Pas très clairs, pas très définis 7 Très clairs, très définis</p> <p>7) Faire ce que vous faites chaque jour est une source</p>

	1 De déplaisir et d'ennui 7 De grand plaisir et de satisfaction
	12) Vous arrive-t-il de penser que les choses que vous faites quotidiennement n'ont pas beaucoup de sens, pas beaucoup d'intérêt ?
	1 Très souvent 7 Très rarement

TABLE DES FIGURES

Figure n°1 : La répartition de l'origine des handicaps selon l'A.G.E.F.I.P.H. en 2007	13
Figure n°2 : Représentation du concept de salutogénèse par Lindström (2008)	23
Figure n°3 : Articulation de la recherche	28
Figure n°4 : Le modèle de la CIF	34
Figure n°5 : Logos du handicap selon le type de handicap	39
Figure n°6 : Schématisation du processus de jugement de valeur	44
Figure n°7 : Le continuum santé-maladie, d'après Antonovsky, 1987	102
Figure n°8 : La distribution des études utilisant l'échelle du SOC de 1992 à 2015 dans un contexte global	109
Figure n°9 : La vision originale du concept de SOC et ses trois dimensions d'Antonovsky.....	111
Figure n°10 : Les structures factorielles multidimensionnelles du SOC-13	111
Figure n°11 : La balance entrepreneuriale (Torrès, 2012)	131
Figure n°12 : Cartographie des satisfacteurs (Torrès et Lechat, 2014)	136
Figure n°13 : la place du mot « handicap » pour l'entrepreneur 19	226
Figure n°14 : la place du mot « handicap » pour l'entrepreneur 2	226
Figure n°15 : L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale	242
Figure n°16 : Matrice de la transition entrepreneuriale	244

TABLE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Principales conclusions de la littérature empirique explorant la relation entre le travail indépendant et la satisfaction professionnelle / personnelle	20
Tableau n°2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015	43
Tableau n°3 : Répartition de la population handicapée selon le niveau de formation, le sexe et la définition de handicap	48
Tableau n°4 : Répartition des travailleurs handicapés dans les trois versants de fonction publique	56
Tableau n°5 : Bilan des aides et institutions en faveur des personnes handicapées	67
Tableau n°6 : Les indicateurs « push » et « pull »	74
Tableau n°7 : catégorisation des motivations entrepreneuriales	76
Tableau n°8 : Les relations entre les trois composants du SOC (Antonovsky, 1987, p.20)..	106
Tableau n°9 : Le satisfactomètre entrepreneuriale (Torrès et Lechat, 2014)	134
Tableau n°10 : Les profils d'entrepreneurs interrogés	148
Tableau n°11 : Répartition des handicaps dans l'échantillon	149
Tableau n°12 : le chômage précédant l'entrepreneuriat	228
Tableau n°13 : Les motivations principales à la création d'entreprise	230
Tableau n°14 : Les effets positifs enregistrés après la transition entrepreneuriale	245
Tableau n°15 : application du sentiment de cohérence aux entretiens de la recherche doctorale.....	249
Tableau n°16 : Application de la balance entrepreneuriale aux entretiens de la recherche doctorale	256
Tableau n°17 : Représentation du nombre d'entrepreneurs handicapés engagés dans l'associatif	265

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GENERALE.....	11
Section 1. Le contexte de la recherche.....	12
Section 2. La problématique	15
Section 3. Les concepts clés mobilisés.....	18
Section 4. Les positionnements épistémologiques et méthodologiques	25
Section 5. Structuration de la thèse	26
<hr/>	
PARTIE 1/ Revue de la littérature	30
<hr/>	
CHAPITRE 1 : Les spécificités du handicap dans le monde du travail : la prégnance du paradigme salarial.....	30
<hr/>	
Section 1. Définitions et typologies de handicap.....	31
I. La définition du handicap	31
1. <u>La définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).....</u>	<u>32</u>
i. La Classification Internationale des Handicaps (CIH)	32
ii. La Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)	33
2. <u>La définition du handicap en France.....</u>	<u>34</u>
II. Les caractéristiques du handicap	36
1. <u>Un handicap dépendant de l'environnement.....</u>	<u>36</u>
2. <u>Un handicap évolutif.....</u>	<u>37</u>
3. <u>La visibilité du handicap.....</u>	<u>38</u>
III. Les typologies du handicap.....	39

Section 2.	Le handicap dans la société aujourd’hui	43
I.	Des stéréotypes à la discrimination au quotidien des personnes handicapées	44
1.	<u>Stéréotypes, préjugés et discriminations</u>	44
i.	Les stéréotypes	45
ii.	Les préjugés	46
iii.	La discrimination	46
2.	<u>La discrimination vécues par les personnes handicapées</u>	47
II.	La bonne volonté du législateur	49
1.	<u>Les lois en faveur du salariat handicapé</u>	50
i.	Les lois en faveur du handicap du XXème siècle	50
ii.	La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées	52
2.	<u>L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)</u>	55
III.	Les institutions et les allocations handicap	58
1.	<u>Les institutions en faveur de l'insertion salariale des personnes handicapées</u>	59
i.	Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	59
ii.	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)	60
iii.	Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)	61
2.	<u>Les aides pour les salariés handicapés</u>	61
i.	Les aides institutionnelles	62
ii.	Les aides financières	62
3.	<u>Les aides en faveur de l'entrepreneuriat en situation de handicap</u>	64
i.	L'Agefiph et sa politique d'aide à la création d'entreprise	64
ii.	Les autres aides moins connues pour l'entrepreneuriat en situation de handicap	66
iii.	Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH)	68

CHAPITRE 2 : La transition entrepreneuriale des personnes handicapées.....71

Section 1.	Les théories de la transition entrepreneuriale	72
I.	Les facteurs « push » et « pull » en entrepreneuriat	73
1.	<u>Les facteurs « push ».....</u>	<u>73</u>
2.	<u>Les facteurs « pull ».....</u>	<u>75</u>
3.	<u>La transposition de ces concepts dans d'autres théories</u>	<u>77</u>
II.	L'apparition des concepts d'entrepreneurs de nécessité et d'entrepreneurs d'opportunité.....	78
1.	<u>Définition de l'entrepreneur par nécessité et par opportunité.....</u>	<u>78</u>
i.	Définition de l'entrepreneur de nécessité	79
ii.	Définition de l'entrepreneur d'opportunité.....	80
iii.	Une simultanéité des motivations	81
2.	<u>Le lien entre chômage et entrepreneuriat.....</u>	<u>82</u>
Section 2.	La transition entrepreneuriale des personnes handicapées.....	84
I.	Une crainte avant de devenir envisageable	85
1.	<u>L'entrepreneuriat en situation de handicap : de la crainte</u>	<u>85</u>
2.	<u>... À une option envisageable</u>	<u>88</u>
II.	Les principales motivations de la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.....	89
1.	<u>Les motivations économiques à l'entrepreneuriat</u>	<u>89</u>
2.	<u>Les motivations non économiques de l'entrepreneuriat</u>	<u>91</u>
III.	Un métier apparemment adéquat.....	92
1.	<u>Les précautions à prendre</u>	<u>92</u>
2.	<u>Les bienfaits de l'entrepreneuriat pour les personnes handicapées</u>	<u>95</u>

CHAPITRE 3: L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale.....98

Section 1. Santé, bien-être et Qualité de vie de la personne 99

I. La théorie de la salutogénèse (Antonovsky, 1979).....100

1. Une orientation pathogène inadéquate 100

2. Le Sentiment de Cohérence (SOC)..... 102

i. Les Ressources de Résistance Généralisées 102

ii. Le concept de Sentiment de Cohérence (*Sense of Coherence* - SOC)..... 103

II. Sentiment de Cohérence, qualité de vie et handicap113

1. Le lien entre sentiment de cohérence et qualité de vie 113

i. Définition du concept de qualité de vie 114

ii. Quels liens entre qualité de vie et sentiment de cohérence ?..... 115

2. Le Sentiment de cohérence des personnes handicapées..... 116

Section 2. Une transition entrepreneuriale vecteur de bien-être 118

I. La satisfaction au travail des entrepreneurs.....118

1. La prédominance de la satisfaction au travail..... 118

2. Une satisfaction plus mitigée dans les autres domaines de la vie 120

3. La satisfaction des entrepreneurs d'opportunités et des entrepreneurs de nécessité
.....121

4. Le lien entre entrepreneuriat, satisfaction au travail et santé..... 122

II. La salutogénèse entrepreneuriale123

1. Les émotions entrepreneuriales..... 124

i. Les études spécifiques 124

ii. La mixité des émotions négatives et des émotions positives..... 125

2.	<u>La salutogénèse entrepreneuriale</u>	127
i.	Des entrepreneurs en bonne santé.....	127
ii.	La balance entrepreneuriale	130
iii.	Les satisfacteurs professionnels de l'entrepreneur	133
<hr/>		
PARTIE 2/ La conduite de la recherche doctorale		139
<hr/>		
CHAPITRE 4: Méthodologie de la recherche		140
<hr/>		
Section 1.	Les choix méthodologiques et le design de la recherche	141
I.	Le positionnement épistémologique	141
1.	<u>Le paradigme positiviste</u>	142
2.	<u>Le paradigme constructiviste</u>	142
3.	<u>Le paradigme interprétativiste</u>	142
II.	Le choix de la méthodologie qualitative	143
Section 2.	La mise en œuvre de la stratégie de recherche	144
I.	Constitution de l'échantillon de recherche	145
1.	<u>Choix des interlocuteurs</u>	145
i.	Identifier le profil de dirigeant pertinent	145
ii.	Une difficile identification des cibles	147
iii.	Profils des entrepreneurs interrogés.....	148
2.	<u>Choix de l'entretien semi-directif</u>	149
i.	Déroulement des entretiens.....	150
ii.	Elaboration du guide d'entretien.....	150
II.	Présentation des entretiens de thèse	153

1.	<u>Entrepreneur 1</u>	154
2.	<u>Entrepreneur 2</u>	158
3.	<u>Entrepreneur 3</u>	165
4.	<u>Entrepreneur 4</u>	169
5.	<u>Entrepreneur 5</u>	173
6.	<u>Entrepreneur 6</u>	177
7.	<u>Entrepreneur 7</u>	181
8.	<u>Entrepreneur 8</u>	183
9.	<u>Entrepreneur 9</u>	186
10.	<u>Entrepreneur 10</u>	190
11.	<u>Entrepreneur 11</u>	194
12.	<u>Entrepreneur 12</u>	196
13.	<u>Entrepreneur 13</u>	199
14.	<u>Entrepreneur 14</u>	201
15.	<u>Entrepreneur 15</u>	204
16.	<u>Entrepreneur 16</u>	207
17.	<u>Entrepreneur 17</u>	209
18.	<u>Entrepreneur 18</u>	211
19.	<u>Entrepreneur 19</u>	214
20.	<u>Entrepreneur 20</u>	217
III. Du choix d'une analyse mixte des données qualitatives		219
1.	<u>The Grounded Theory</u>	220
	i. Le Codage.....	221
	ii. La rédaction de « mémos ».....	222
	iii. L'échantillonnage	222
2.	<u>L'analyse de discours</u>	222

i. L'écoute successive des entretiens	223
ii. L'utilisation du logiciel Tropes	223

CHAPITRE 5: La centralité du handicap dans l'entrepreneuriat des personnes handicapées.....225

Section 1. L'entrepreneuriat en situation de handicap : un choix à raisons multiples227

I. Le choix de l'argument le plus important.....228

II. Des motivations entrepreneuriales économiques231

1. Entrepreneurs dans l'âme..... 231

2. L'entrepreneuriat après le chômage..... 232

3. Handicap et discrimination 234

III. Des motivations entrepreneuriales propres au handicap.....235

1. Aider les personnes handicapées..... 235

2. L'évolution ou la survenance du handicap 237

i. L'évolution d'un handicap déjà déclaré..... 237

ii. La survenance du handicap au cours de la vie..... 238

3. Un besoin d'exister socialement 239

4. Faire avancer les mentalités 240

Section 2. L'entrepreneuriat : un facteur bien-être pour la population handicapée242

I. L'entrepreneuriat : une source de bonne qualité de vie.....242

II. Le renouveau après le handicap246

III. Une orientation salutogénique de la transition entrepreneuriale249

1. <u>Le sentiment de cohérence des personnes handicapées en phase de transition entrepreneuriale.....</u>	248
2. <u>La balance entrepreneuriale des entrepreneurs handicapés.....</u>	256
Section 3. Le handicap dans l'entreprise fondée par un entrepreneur en situation de handicap	257
I. L'embauche de personnes handicapées par les entrepreneurs handicapés.....	257
1. <u>Ceux pour qui c'est une évidence ou une prévision.....</u>	257
2. <u>Ceux pour qui, c'est à éviter</u>	259
II. L'omniprésence du handicap : un souci de bien être	260
III. Absence totale du handicap : le handicap compensé	262
Section 4. L'entrepreneur handicapé et son engagement dans la vie associative ..	263
CHAPITRE 6: Handicap et entrepreneuriat : une alliance difficile.....	267
<hr/>	
Section 1. La place du handicap dans le champ de la recherche en entrepreneuriat	268
I. L'accessibilité universelle des bâtiments.....	269
II. Application du concept au champ de l'entrepreneuriat.....	270
Section 2. Les revers de l'entrepreneuriat en situation de handicap	272
I. L'acceptation problématique du handicap	272
1. <u>L'exacerbation du déni de handicap</u>	273
i. Une acceptation pourtant primordiale	273
ii. ... Mais un déni toujours plus fort.....	275

2.	<u>Le refus d'en parler</u>	277
i.	Une image négative du handicap en France... ..	277
ii.	... Qui explique le refus d'en parler	279
II.	Les sacrifices consentis	281
1.	<u>La santé mis à mal</u>	281
2.	<u>Un équilibre vie privée / vie professionnelle à ajuster</u>	283
III.	Un retour au salariat ?	285
1.	<u>Un retour effectif</u>	285
2.	<u>Une envie déclarée / une option envisagée</u>	286
Section 3.	La vision des entrepreneurs en situation de handicap : « Lancez-vous... SI ! »	289
I.	Une option à envisager au cas par cas	289
II.	Ce qu'il reste à faire en faveur la transition entrepreneuriale des personnes handicapées	292
<hr/>		
CONCLUSION GENERALE		294
<hr/>		
Section 1.	Discussion des résultats	296
I.	La centralité du handicap	296
1.	<u>Les motivations entrepreneuriales</u>	296
i.	Une motivation économique	297
ii.	Les motivations non économiques.....	298
iii.	Une mixité des motivations	299
2.	<u>La relation au handicap dans le quotidien professionnel</u>	300
II.	Un bien-être postérieurement à la transition entrepreneuriale	301

1.	<u>Le bien-être des personnes handicapées</u>	<u>301</u>
2.	<u>Satisfaction des loisirs.....</u>	<u>302</u>
3.	<u>Le sentiment de cohérence des personnes handicapées.....</u>	<u>303</u>
III. Le handicap et l'entrepreneuriat : une association potentiellement difficile.....		303
1.	<u>L'exacerbation du déni du handicap</u>	<u>304</u>
2.	<u>Les sacrifices consentis.....</u>	<u>304</u>
Section 2. Contributions de la recherche		305
1.	<u>Apports théoriques</u>	<u>305</u>
2.	<u>Apports méthodologiques.....</u>	<u>306</u>
3.	<u>Apports pragmatiques</u>	<u>306</u>
Section 3. Limites et perspective de la recherche		307
Bibliographie.....		310
Annexes.....		338
Table des figures		346
Table des tableaux.....		347
Table des matières.....		348

Titre L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de PME en situation de handicap

La santé du dirigeant de PME, en tant que premier actif immatériel de l'entrepreneur, fait l'objet depuis une dizaine d'années d'un courant de recherche qui tend à démontrer que l'entrepreneuriat est vecteur de bonne santé bien que cette santé soit soumise à une plus forte amplitude d'émotions que celle des salariés. Ce travail doctoral s'inscrit dans ce courant de recherche en opérant une focalisation sur les entrepreneurs en situation du handicap.

Cette thèse pluridisciplinaire adopte une posture épistémologique de type interprétative de nature inductive. Vingt entrepreneurs en situation de handicap qui ont opéré une transition entrepreneuriale (passage du salariat à l'entrepreneuriat) ont été interrogés. Afin d'avoir une compréhension globale de cette population, le type de handicap, la date de la survenance du handicap et le secteur d'activité n'ont pas été retenus comme critères de sélection pour appréhender une grande variété d'entrepreneurs en situation de handicap. Deux aspects ont été ainsi étudiés dans ce travail doctoral : les entrepreneurs en situation de handicap et la transition entrepreneuriale des personnes handicapées.

Au niveau conceptuel, ce travail de recherche doctoral a appliqué les théories des motivations entrepreneuriales et de la salutogénèse entrepreneuriale. Les résultats de cette thèse mettent en avant deux constats : le caractère central du handicap dans la vie de l'entrepreneur et la difficile alliance entre l'entrepreneuriat et le handicap.

Mots clés : Entrepreneuriat ; Handicap ; Santé ; Sentiment de cohérence ; Motivations ; Salutogénèse

Title The impact on the health of the entrepreneurial transition of the leaders of SMEs in disabilities

The health of the SMEs owner, as the first intangible asset of the entrepreneur, has been the subject of a trend of research for ten years, which tends to show that entrepreneurship is a vector of good health, although this health is subject to a greater range of emotions than that of employees. This doctoral work is part of this research by focusing on entrepreneurs with disabilities.

This multidisciplinary thesis adopts an epistemological posture of interpretative type of inductive nature. Twenty entrepreneurs with disabilities who made an entrepreneurial transition (transition from wage-earning to entrepreneurship) were interviewed. In order to have a global understanding of this population, the type of disability, the date of the onset of the disability and the sector of activity were not selected as selection criteria to apprehend a wide variety of entrepreneurs in disability. Two aspects were studied in this doctoral work: entrepreneurs with disabilities and the entrepreneurial transition of people with disabilities.

At the conceptual level, this doctoral research work has applied theories of entrepreneurial motivations and entrepreneurial salutogenesis. The results of this thesis highlight two findings: the centrality of disability in the life of the entrepreneur and the difficult alliance between entrepreneurship and disability.

Key words: Entrepreneurship; Disability; Health; Sense of coherence; Motivations; Salutogenesis