

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

En Science de Gestion

École doctorale Économie et Gestion de Montpellier - ED 231

Unité de recherche Montpellier Recherche en Management - EA 4557

DE DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX À DEUX RISQUES EN SANTÉ MENTALE CHEZ LES DIRIGEANTS DE PME : LE BURNOUT & LE SUICIDE

Présentée par Charlotte KINOWSKI-MOYSAN
Le 29 novembre 2021

Sous la direction de Olivier TORRES

Devant le jury composé de

Florence GUILIANI, Professeur adjoint, Université de Sherbrooke

Olivier TORRÈS, Professeur des universités, Université de Montpellier

Nabil KHELIL, Professeur des universités, Université de Caen Normandie

Jean-Michel PLANE, Professeur des universités, Université de Montpellier 3

Annabelle JAOUEN, Professeur, Montpellier Business School

Jean-Luc DOUILLARD, Psychologue clinicien, Thermes de Saujon & Co-fondateur d'APESA France

Présidente du jury

Directeur de thèse

Rapporteur

Rapporteur

Examinatrice

Membre invité



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER

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

Résumé

Cette thèse s'inscrit au croisement de l'entrepreneuriat de la psychologie cognitive, ainsi que de la psychologie de la santé. Elle contribue au récent courant de la santé des dirigeants de PME qui vise à mieux comprendre l'impact de la fonction entrepreneuriale sur la santé des indépendants. Cette recherche s'intéresse plus particulièrement à la question de leur santé mentale au travers du risque de burnout et du risque suicidaire. Pour cela, elle mobilise une approche cognitive afin de mieux appréhender l'impact du stress entrepreneurial sur la santé mentale des dirigeants de PME, et de voir pourquoi certains entrepreneurs s'épuisent au travail, voire en viennent à se suicider. L'objectif de ce travail est donc de contribuer à une meilleure compréhension de la souffrance psychique patronale. Pour ce faire, cette thèse réalisée sur travaux s'articule autour de quatre contributions académiques et s'appuie sur une méthodologie principalement quantitative. Une étude qualitative est néanmoins menée de manière exploratoire sur la question du suicide, un sujet encore tabou et très peu étudié dans le monde patronal.

La recherche est construite en trois étapes, la première s'intéresse à l'étude des spectres émotionnels de deux stressors de la fonction entrepreneuriale. La seconde s'intéresse à deux risques en santé mentale subséquents aux deux facteurs de stress de la fonction entrepreneuriale (risques de burnout et suicidaire). Enfin, la troisième et dernière étape vise quant à elle, à étudier la motivation entrepreneuriale comme facteur modérateur des deux risques en santé mentale ciblés. Les résultats montrent une ambiguïté émotionnelle dans la surcharge de travail des dirigeants de PME. La perception de l'événement accompagnant la surcharge va ainsi avoir un rôle déterminant dans l'impact de ce stressor sur la santé. Aussi, au quotidien, les dirigeants de PME ne sont pas à l'abri d'un risque de burnout. Et selon les contextes, celui-ci peut être modéré par la motivation entrepreneuriale. Enfin, les résultats mettent également en évidence le caractère tragique que peut prendre l'échec entrepreneurial ainsi que l'omniprésence de l'endettement dans le risque suicidaire patronal.

Mots clés : Santé mentale - Dirigeants de PME – Stress – Épuisement professionnel – Suicide – Motivation entrepreneuriale (opportunité vs. nécessité)

Abstract

This thesis is at the crossroads of entrepreneurship, cognitive psychology and health psychology. It contributes to the recent trend of the health of SME managers which aims to better understand the impact of the entrepreneurial function on the health of the self-employed. This research is particularly interested in the issue of mental health through the risk of burnout and suicide. To this end, it mobilises a cognitive approach in order to better understand the impact of entrepreneurial stress on the mental health of SME managers, and from there, the "why" some entrepreneurs burn out at work or even commit suicide? The objective of this work is to contribute to a better understanding of the psychological suffering of entrepreneurs. To this end, this thesis is based on four academic contributions and relies on a mainly quantitative methodology. A qualitative study is nevertheless conducted in an exploratory manner on the issue of suicide, a subject that is still taboo and very little studied in the employer world.

The research is constructed in three stages, the first of which is interested in studying the emotional spectra of two stressors of the entrepreneurial function. The second stage focuses on two mental health risks subsequent to the two stressors of the entrepreneurial function (burnout and suicidal risks). Finally, the third and last step aims to study entrepreneurial motivation as a moderating factor for the two targeted mental health risks. The results show an emotional ambiguity in the work overload of SME managers. The perception of the event accompanying the overload will thus have a determining role in the impact of this stressor on health. In addition, SME managers are not immune to the risk of burnout on a daily basis. And depending on the context, this can be moderated by entrepreneurial motivation. Finally, the results also highlight the tragic nature of entrepreneurial failure and the omnipresence of debt in the risk of entrepreneurial suicide.

Keywords: Mental health – SME’s Owners - Stress - Burnout – Suicide - Entrepreneurial motivation (opportunity vs. necessity)

À la mémoire de ma grand-mère.

Remerciements

Un parcours professionnel n'est jamais écrit d'avance ! Le mien se construit depuis toujours au grès des rencontres et des opportunités que j'ai su saisir, parfois malgré les risques et difficultés... Ma dernière opportunité de grande ampleur a été celle que m'a offerte le Professeur Torrès en me proposant d'intégrer son programme doctoral sur un thème des plus difficiles à investiguer, à savoir le risque suicidaire des dirigeants de PME. Difficile de savoir encore aujourd'hui ce qui a motivé ma réponse, car outre le fait que le sujet m'a interpellé et étonnamment attiré, me lancer dans une thèse et ce, dans le domaine de la gestion me paraissait incongru. Mais j'aime les challenges, j'aime sortir de ma zone de confort, j'aime comprendre les choses, les phénomènes, les personnes... et une opportunité comme celle-ci ne se présente pas souvent ! Alors, j'ai choisi de me lancer dans cette aventure. Mais tout le monde sait que lorsque l'on choisit quelque chose cela implique forcément de renoncer à d'autres choses. Et en choisissant de devenir doctorante, je savais que j'allais devoir renoncer à beaucoup de choses : renoncer à ma posture professionnelle, à mon train de vie, à mes homologues, à une vie sociale et familiale équilibrée... Mais grâce aux personnes et aux structures présentes ces quatre années, ces renoncements ont paru moins difficiles à vivre. C'est pour cela, que j'aimerais les remercier personnellement.

Tout d'abord, j'ai dû renoncer à ma posture, à mon rôle de conseil, d'accompagnement en tant que psychologue et gestionnaire de carrières, et devenir à mon tour en quête de soutien, de conseils... Une posture pas si évidente et une remise en question quotidienne. Ces quatre années m'ont bousculée, je suis en fait repassée de l'autre côté du bureau, du côté de l'apprenant. J'adore apprendre mais apprendre le métier de chercheur n'est pas n'importe quel métier. Cette aventure a été nourrie de toutes sortes d'émotions comme la peur, la joie, la déception, l'angoisse, la fierté mais aujourd'hui, je sais que ces émotions étaient utiles à la construction de mon projet mais aussi à ma propre construction. J'ai découvert beaucoup de choses sur moi, pas toujours agréable mais, j'ai aussi réussi à vaincre mes plus grandes peurs et je dois cela principalement à mon directeur de thèse, le professeur Olivier Torrès, sans qui ce travail n'aurait pu être ni envisagé, ni réalisé. Je tiens donc à le remercier pour la confiance qu'il a placée en moi, pour son soutien, ses encouragements dans les moments les plus difficiles et bien sûr pour son partage d'expérience et ses conseils avisés.

Passer devant un jury est aussi une mise à l'épreuve et une posture inhabituelle, qui me sort de ma zone de confort à nouveau, mais elle représente également l'aboutissement d'un

investissement et je souhaite donc exprimer ma profonde gratitude aux professeurs Annabelle Jaouen (Montpellier Business School), Florence Guilliani (Université de Sherbrooke) pour avoir accepté de participer au jury de cette thèse, aux professeurs Nabil Khelil (Université de Caen) et Jean-Michel Plane (Université de Montpellier 3) qui me font l'honneur de participer en tant que rapporteurs au jury, ainsi qu'à Jean-Luc Douillard, psychologue et co-fondateur d'APESA qui me fait l'honneur de participer à ce jury en tant que membre invité.

Ensuite, ce choix aurait pu aussi me faire renoncer à un train de vie acquis après 15 ans d'expérience professionnelle. Mais grâce à la Région Occitanie et au co-financement du Groupe VYV-Harmonie Mutuelle, j'ai pu assumer financièrement ma vie à la fois de doctorante et familiale. Je remercie donc ces structures d'avoir soutenu notre projet et plus particulièrement Jean-Louis Mercier, Didier Pencreach, Bruno Billaud et Marie Karoun-Vidal du Groupe VYV – Harmonie Mutuelle sans qui le projet n'aurait pas pu voir le jour. Un autre partenariat a été décisif dans ce travail doctoral, celui avec la CPME tout d'abord au niveau national, et pour cela je tiens à remercier le Président François Asselin et le Secrétaire Général Jean-Eudes Dumesnil mais également Stéphanie Pauzat, Vice-Présidente de la CPME et Johann Meurville, Responsable Développement en charge des Unions Territoriales pour tout le suivi terrain qu'ils ont effectué, leur présence et la pertinence de nos échanges lors des réunions pilotes et bien sûr leur soutien sur le terrain auprès des différentes CPME territoriales.

Tout ce soutien a très vite éliminé le sentiment de solitude que les doctorants déplorent souvent et même si des passages difficiles sont inévitables, je n'ai pas eu à renoncer à un esprit d'équipe. J'ai trouvé un soutien instrumental auprès des professionnels de terrain mais aussi auprès de l'ensemble des membres du Labex Entreprendre, présidé par le professeur Jean Marie Courrent et de mon laboratoire MRM Entrepreneuriat, présidé par le professeur Sylvie Sammut, pour leurs encouragements, conseils lors de mes présentations d'états d'avancement et pour tous les moments où je les ai sollicités. Je pense plus particulièrement à Abdelaziz Swalhi pour la partie statistique mais sur cette partie je ne peux pas oublier Sébastien Jéssel qui a su m'apporter les bases nécessaires sur SPSS et me permettre ainsi de mener à bien mes projets de recherche.

Ce soutien a également été enrichi par mes collègue de l'Observatoire Amarok. Je pense à Alexandre Benzari qui a su toujours faire preuve d'une grande disponibilité pour échanger et d'une efficacité redoutable en matière d'aide à la recherche documentaire. Je pense également à Bernard-Marie Augustin, par qui le sujet a émergé avant de m'être soumis. Et bien sûr je remercie tout le reste de l'équipe Laure Chanselme, Chihiro Kaguera et Maxime Brisot pour

tous les moments passés à organiser, animer, planifier des actions sur le terrain mais aussi à échanger sur mon sujet. Je voudrais aussi remercier Laure Parmentier, Jessy Clio et Audrey Cusach, trois stagiaires de l'observatoire Amarok qui ont montré un réel intérêt pour mon sujet et qui n'ont pas hésité à passer du temps à échanger et réfléchir sur mes thèmes.

Entre laboratoire et observatoire, j'ai eu la chance de rencontrer d'autres professionnels, chercheurs qui m'ont fait partager leurs connaissances et compétences et le tout dans une grande bienveillance. Je pense en particulier à Thierno Bah avec qui j'ai beaucoup échangé et travaillé sur la question du suicide patronal.

Au niveau personnel, j'ai cru aussi devoir renoncer à une bonne partie de ma vie sociale et amicale mais bien au contraire, mes amis m'ont fait sortir la tête de l'eau en me permettant de passer des moments merveilleux pour déconnecter. Je pense à Marion, Laurent, Géraldine, Fabien, Audrey, Stéphane, Lorène et Nicolas mais aussi à pleins d'autres qui m'excuseront de ne pas être cités ! Certains ont même été en plus d'un soutien amical, un soutien incroyable dans mes travaux à proprement parlé, en m'aidant à préparer mes présentations à l'oral autour d'un apéro-thèse comme on les appelait, mais aussi en relisant mes articles, chaque partie de mon manuscrit, en me conseillant, me corrigeant et aussi en m'encourageant inlassablement ! Et là, je tiens à remercier mes amies fontanésiennes, Marianne, Rachel et Sandrine, qui m'ont permis de faire le pont entre ma vie amicale et ma thèse, et de ne rien lâcher.

Enfin, une chose est sûre c'est que je ne voulais pas renoncer à ma vie de famille. Et pourtant cela n'a pas toujours été facile de composer avec mes obligations de doctorante et mes responsabilités de mère et d'épouse. Pour cela, je souhaite remercier vivement et chaleureusement mes parents qui ont toujours suivi mes projets les plus fous et surtout ma maman qui a pris sur elle une partie de mes obligations surtout auprès de mes enfants et de leur scolarité ! Pendant le tout premier confinement, lorsqu'il a fallu assumer l'école à la maison, je ne sais pas comment j'aurai fait sans elle ! Sans relâche, elle s'est adaptée aux nouvelles technologies et a assuré le suivi de mes enfants en visio pour maintenir un rythme pour tous. Et bien sûr je ne peux terminer que sur les amours de ma vie, mon mari, Stéphane et mes deux enfants Ruben et Louna, qui en plus de m'apporter du bonheur au quotidien, ont été pendant ces quatre longues années, mes garde-fous. Il n'a pas toujours été facile de communiquer sur mon sujet de recherche avec eux, mais ils ont compris l'intérêt que j'y ai moi-même trouvé. Sans eux, je n'aurais pas eu le recul suffisant pour tout assumer. Je les remercie du fond du cœur de leur patience, de leur indulgence et de leur soutien.

Liste des travaux pour la thèse

Contributions académique 1 : Kinowski-Moysan, C., Torrès, O. et Augustin, B. M. Stress, émotions et santé des dirigeants de PME. Analyse de deux stressseurs entrepreneuriaux : dépôt de bilan et surcharge de travail.

Une première version sous forme de communication a été présentée au 11^{ème} congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Montpellier 2019.

Contributions académique 2 : Torrès, O. et Kinowski-Moysan, C. (2019). Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME - D'une recherche académique à une valorisation sociétale. *Revue française de gestion*, 45(284), 171-189.

Article publié dans la Revue Française de Gestion en octobre 2019

(CNRS - Rang 3 ; FNEGE - Rang 2 ; HCERES - Classé A)

Contributions académique 3 : Bah T., Kinowski-Moysan C., Torrès O. et Gaillon D. (2021). Essai typologique du sens et des causes du suicide des dirigeants de PME en France et en Italie.

Communication présentée au 15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Nice 2021 - Prix de la meilleure communication à partir d'une analyse empirique

Article soumis à la Revue Internationale PME (RIPME) en juillet 2021

(CNRS – Rang 4 ; FNGE – Rang 3 ; HCERES – Classé B)

Contributions académique 4 : Kinowski-Moysan C. et Torrès O. (2021). Le rôle de la motivation entrepreneuriale (opportunité vs. nécessité) dans les risques d'épuisement professionnel et suicidaire des dirigeants de PME.

Communication présentée au 15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Nice 2021

Sommaire

RESUME	p.4
ABSTRACT	p.5
REMERCIEMENTS	p.7
LISTE DES TRAVAUX POUR LA THÈSE.	p.11
SOMMAIRE	p.13

INTRODUCTION GÉNÉRALE

p.15

CADRE THEORIQUE	p.23
QUESTIONS DE RECHERCHE.....	p.32
METHODOLOGIE	p.33
STRUCTURE DE LA THESE	p.39

ETAPE 1 – DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX : LA SURCHARGE DE TRAVAIL ET LE DEPOT DE BILAN

p.43

STRESS, EMOTIONS ET SANTE DES DIRIGEANTS DE PME. ANALYSE DE DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX : DEPOT DE BILAN ET SURCHARGE DE TRAVAIL.....

p.47

RESUME.....	p.47
INTRODUCTION.....	p.48
1. CADRE THEORIQUE	p.50
2. METHODOLOGIE.....	p.51
3. RESULTATS.....	p.54
4. DISCUSSION.....	p.67
CONCLUSION.....	p.69

ETAPE 2 – DEUX GRANDS RISQUES EN SANTE MENTALE CHEZ LES DIRIGEANTS DE PME : BURNOUT ET SUICIDE

p.79

BURNOUT : DEPISTAGE DE L'EPUISEMENT ET PREVENTION DU BURNOUT DES DIRIGEANTS DE PME - D'UNE RECHERCHE ACADEMIQUE A UNE VALORISATION SOCIETALE.....

p.83

RESUME.....	p.83
INTRODUCTION.....	p.84
1. LE BURNOUT, UN PHENOMENE LIE AU TRAVAIL TOUCHANT LES CHEFS D'ENTREPRISE	p.85
2. DIX ANS DE MESURE EMPIRIQUE DE L'EPUISEMENT	p.88
3. LA CREATION D'AMAROK : UNE VALORISATION GRADUELLE ET CONNECTEE A LA RECHERCHE	p.94
CONCLUSION : LA SANTE DES CHEFS D'ENTREPRISE : UN SUJET D'INTERET GENERAL.	p.100

SUICIDE : ESSAI TYPOLOGIQUE DU SENS ET DES CAUSES DU SUICIDE DES DIRIGEANTS DE PME EN FRANCE ET EN ITALIE	p.109
RESUME.....	p.109
INTRODUCTION.....	p.110
1. RECHERCHES SUR LE SUICIDE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL	p.112
2. METHODOLOGIE : UNE ETUDE DE CAS MULTIPLES EN FRANCE ET EN ITALIE	p.116
3. RESULTATS & ANALYSES.....	p.119
4. DISCUSSION	p.131
CONCLUSION	p.133
<hr/>	
ETAPE 3 – COMMENT LA MOTIVATION ATTENUER CES DEUX RISQUES EN SANTE MENTALE DANS LE MONDE PATRONAL ?	p.149
<hr/>	
LE ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE (OPPORTUNITE VS. NECESSITE) DANS LES RISQUES D’EPUISEMENT PROFESSIONNEL ET SUICIDAIRE DES DIRIGEANTS DE PME.	p.153
RESUME	p.153
INTRODUCTION	p.154
1. REVUE DE LITTERATURE	p.156
2. HYPOTHESES	p.158
3. METHODOLOGIE	p.159
4. RESULTATS & ANALYSES	p.163
5. DISCUSSION	p.168
CONCLUSION	p.170
AUTRES RESULTATS :	p.175
1. ÉTUDE DU ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE SUR LA SANTE MENTALE DES AGRICULTEURS	p.175
2. ÉTUDE DU ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE SUR LA SANTE MENTALE DES DIRIGEANTS PENDANT LE PREMIER CONFINEMENT DE LA CRISE COVID-19	p.182
<hr/>	
CONCLUSION GENERALE	p.191
<hr/>	
SYNTHESE DES RESULTATS DE LA RECHERCHE	p.194
APPORTS THEORIQUES	p.197
APPORTS METHODOLOGIQUES	p.199
APPORTS PRATIQUES	p.201
LIMITES DE LA RECHERCHE	p.203
PERSPECTIVES POUR DE FUTURES RECHERCHES.....	p.205
BIBLIOGRAPHIE	p.207
LISTE DES FIGURES, GRAPHIQUES & TABLEAUX	p.234
ANNEXES	p.239
TABLE DES MATIERES	p.265

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Introduction

Une thèse, un livre, un mémoire commencent souvent par une citation, une phrase qui retient l'attention au milieu des innombrables lectures...

« *On considère le chef d'entreprise comme un homme à abattre, ou une vache à traire.
Peu voient en lui le cheval qui tire le char* »¹

- Winston Churchill

Cette citation bien connue est apparue comme une évidence au moment de la rédaction de la thèse.

La question de la perception y est cruciale.

Winston Churchill montre bien ici que selon notre position, il est possible d'avoir des perceptions différentes d'un même événement, d'une même situation. Au-delà la perception, l'évaluation qui en est faite *in fine*, peut être également différente. Le chef d'entreprise peut se voir tel le cheval qui tire le char, mais peut aussi évaluer cette position sous plusieurs angles : il peut être fier de lui, fier d'être un meneur et d'être utile pour la société ; il peut trouver cela injuste et être en colère contre les politiques et les salariés qu'ils trouvent ingrats ou encore il peut être déçu de la tournure des choses et de l'image qu'on lui prête malgré ses engagements, son travail acharné ... A partir de là, les comportements qui en découlent vont être également différents, motivés par ses ressentis. Ceux qui se sentent fiers vont pouvoir poursuivre leur engagement et auront certainement une attitude positive face aux défis. En revanche, ceux qui ressentent de la colère peuvent s'épuiser à se battre contre les injustices qu'ils perçoivent. Enfin les déçus, au-delà de s'épuiser, peuvent se résigner et ne plus supporter la situation.

C'est bien parce que la perception et l'évaluation d'une situation ou d'un événement vont différer d'une personne à l'autre, que nous avons choisi d'orienter nos travaux sur la santé des dirigeants dans une approche cognitive.

¹ « *Some people regard private enterprise as a predatory tiger to be shot. Others look on it as a cow they can milk. Not enough people see it as a healthy horse, pulling a sturdy wagon* » Winston Churchill (1874-1965) British Politician.

Ainsi cette thèse, rattachée à la Chaire « Santé des dirigeants de PME » du Labex Entreprendre, s'inscrit au croisement de l'entrepreneuriat, de la psychologie cognitive et comportementale, et de la psychologie de la santé. Elle vise à analyser la santé mentale des dirigeants de PME à partir de la fonction entrepreneuriale et de ses conséquences.

Pour promouvoir la bonne santé ou prévenir les risques en santé, la connaissance a un rôle essentiel. Le manque d'informations ou l'insuffisance de connaissances sur un tel sujet peut conduire à un comportement inadapté pour sa santé. Les entrepreneurs ont tendance à négliger leurs besoins fondamentaux en matière de santé, comme avoir une alimentation déséquilibrée (Goldsby et *al.*, 2005 ; Giorgi-Font, 2017) ou rogner sur leur sommeil (Guiliani, 2016) et cela est dû souvent à l'utilisation de stratégies dysfonctionnelles, voire malsaines face au stress, du fait du temps consacré à travailler pour atteindre leurs objectifs (Mannheim et Schiffrin, 1984). Ainsi, par exemple pour parer à une forte charge de travail, ils régulent leur sommeil en fonction de cette surcharge au détriment de leur santé. Or, s'ils n'ont pas connaissance des bienfaits du sommeil et/ou à l'inverse des effets pervers du manque de sommeil, il est tout à fait probable que leur comportement, face à cette question, ne soit pas adapté et que cela ait des répercussions sur leur santé. Aussi, les travaux de Guiliani (2016) montrent les effets néfastes des troubles du sommeil sur la vigilance entrepreneuriale. Cette connaissance, dévoilant l'impact du sommeil sur la capacité à saisir de nouvelles opportunités, est un moyen efficace de prévention pour cette population, où la santé de l'entreprise prime souvent sur la santé du dirigeant. Plus globalement on parle ici, de 'Health Literacy' (traduction littérale : « Littératie en Santé ») définie par Sørensen et *al.* (2012 : 3) comme « les connaissances, la motivation et les compétences des personnes pour accéder, comprendre, évaluer et appliquer des informations sur la santé afin de porter des jugements et de prendre des décisions dans la vie quotidienne concernant les soins de santé, la prévention des maladies et la promotion de la santé afin de maintenir ou d'améliorer la qualité de vie au cours de la vie ».

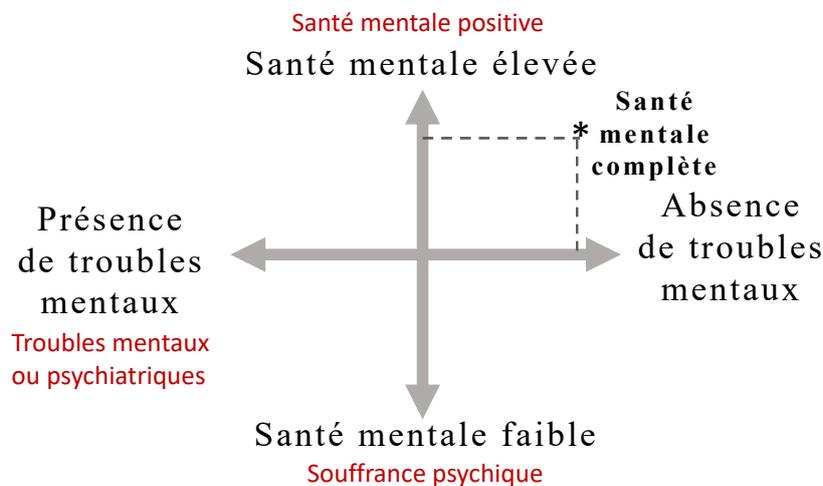
Ainsi avant de s'intéresser à la santé mentale des dirigeants de PME, il semble nécessaire de reprendre le concept de **santé**.

Être en bonne santé est parfois encore confondu avec le fait de ne pas être malade. Il est vrai que jusqu'à la définition de l'OMS en 1946, être en bonne santé signifiait ne souffrir d'aucune maladie. Or, l'OMS change l'interprétation de « la santé » en la définissant comme « un état complet de bien-être physique, mental et social, et pas simplement l'absence de maladie ou de handicap ». C'est ainsi qu'est introduite la notion de continuum de la santé, où l'on trouve aux

deux extrémités, la santé et la maladie. Plus tard, à cette vision uniquement centrée sur la prévention des risques de maladie, est ajoutée la dimension d'une promotion d'une vie de qualité. De là, Antonovsky (1987) donne une direction dite « salutogénique » qui amène vers une bonne santé et une autre direction dite « pathogénique » qui amène vers une moins bonne santé, voire la maladie.

La thèse s'intéressant plus particulièrement à la **santé mentale**, celle-ci est fondée sur la même base de réflexion, et a été définie par l'OMS en 2004, comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté ». Cependant pour certains auteurs, il n'y a pas un continuum mais deux continuums distincts bien que corrélés (Keyes, 2005 ; Doré et Garon, 2017), présentant plusieurs dimensions distinctes : les troubles mentaux ou psychiatriques ; la faible santé mentale qui exprime une détresse psychologique ou souffrance psychique ; la santé mentale élevée dite « positive » et la santé mentale dite « complète » avec une santé mentale positive et l'absence de troubles mentaux (figure 1).

Figure 1. Modèle des deux continuums en santé mentale, Keyes, 2005 ; Doré et Caron, 2017



Telle que la thèse a été menée, elle s'intéresse plus particulièrement à l'une de ces dimensions, la souffrance psychique mais également à une caractéristique socio-professionnelle spécifique, celle des propriétaires-dirigeants de PME. En effet, il est important de noter que les caractéristiques interpersonnelles, telles que le genre, l'époque, le statut social ...sont susceptibles de faire varier la perception que l'on a de sa propre santé et de modifier ses comportements qui peuvent influencer sur la santé. Ainsi, ce travail de recherche a pour objectif d'enrichir la question de la souffrance psychique patronale.

De là, il semble nécessaire de clarifier la population sur laquelle ce travail doctoral se concentre : les propriétaires-dirigeants de PME, artisans, commerçants, professionnels libéraux ou encore micro-entrepreneurs, qu'ils soient créateurs, repreneurs ou successeurs familiaux. L'orientation de ce travail doctoral s'intéresse à ces hommes et ces femmes qui aujourd'hui représentent et dirigent les 99,84% des entreprises en France (INSEE, 2019). Il est possible dans nos travaux d'utiliser le terme « entrepreneur » ou « chef d'entreprise » mais au travers de ces appellations, nous maintenons le choix de nous intéresser aux propriétaires-dirigeants et ce, ayant le statut de travailleurs non-salariés ou salariés assimilés. Bien que les dirigeants assimilés salariés bénéficient d'une couverture sociale proche des salariés classiques, ils ne bénéficient pas de l'allocation chômage (sauf pour un coût supplémentaire plus élevé que pour un salarié) et leur rapport avec les médecines du travail reste parfois ambigu. Nous insistons sur ce choix de population car bien qu'ils soient dirigeants de PME, artisan, commerçant ou profession libérale, ils ne bénéficient pas de médecine du travail ou seulement de manière ambiguë lorsqu'ils sont assimilés salariés.

Ainsi le lien, entre leur activité et leur santé, a jusque-là un retard indiscutable en termes de recherche. Or, la place de l'entrepreneur dans l'entreprise est centrale et sa fonction de leader (Plane, 2015) ne le protège pas des risques en santé mentale, d'où l'intérêt d'avoir intégré au sein des sciences de gestion et plus précisément en entrepreneuriat, la question de la santé des dirigeants de PME.

En s'intéressant à la santé des dirigeants de PME, nous intégrons la question de la **santé au travail**. Celle-ci est devenue depuis quelques décennies un réel sujet et débat de santé publique (Detchessahar, 2011a ; Bonnefond et Clot, 2018). L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit la santé au travail : « le terme « santé », en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé, directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail »². Le champ de recherche sur les relations santé et travail est largement investi depuis de nombreuses années. Cependant, ces objectifs incitent à se focaliser sur la population des travailleurs salariés (ouvriers, employés, cadres, cadres supérieurs) délaissant des champs d'investigation, les chefs d'entreprise exclus des services de santé au travail en raison de leur fréquent statut de travailleurs non-salariés (TNS) (Torrès, 2012). Ces derniers peuvent pourtant, comme n'importe qui être en souffrance au travail.

² Convention 155 de l'OIT de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4024278

La crise financière et économique de 2008 a en effet mis en lumière une souffrance patronale qui était jusque-là encore méconnue (Torrès, 2012). La question de la santé des travailleurs non-salariés est présentée dans un rapport de l'INSERM (2011), comme un sujet de recherche récent et encore trop peu étudié. À l'exception de la question des agriculteurs qui a réellement interpellé le milieu de la recherche (Campéon et Batt-Moillo, 2008), peu d'études existent également sur le vécu du métier des entrepreneurs au quotidien (Patzelt et Shepherd, 2011) et plus globalement sur l'impact de la fonction entrepreneuriale sur la santé (Stephan, 2010 ; Torrès, 2012). Bien que la recherche sur le sujet ait eu du mal à démarrer, sur le terrain, des associations d'aide aux chefs d'entreprise ont vu le jour. En France, le Portail du Rebond, regroupant six associations (APESA, Observatoire Amarok, Re-Créer, 60 000 Rebonds, Second Souffle, SOS Entrepreneur), illustre ces initiatives qui ont pour objectif de soutenir et d'accompagner le chef d'entreprise en difficultés.

Suite à cette période, la recherche montre un nouvel intérêt pour l'impact de la fonction entrepreneuriale sur la santé physique et mentale (Torrès et Thurik, 2019 ; Bogan *et al.*, 2020 ; Nikolova, 2019), bien que cela reste encore un thème émergent (Shepherd et Patzelt, 2015, 2017 ; Nikolova, 2019).

La littérature sur ce thème dévoile à la fois un effet positif de l'entrepreneuriat sur la satisfaction au travail (Hundley, 2001 ; Bradeley et Roberts, 2004 ; Benz et Frey, 2004, 2008a,2008b ; Roche, 2014) et sur la santé physique et mentale (Tetrick *et al.*, 2000 ; Bradley et Roberts 2004 ; Stephan et Roesler, 2010). Mais cet effet positif est parfois relativisé. Par exemple Rietveld *et al.* (2015) n'expliquent pas forcément cet effet positif par le contexte, mais plus par la sélection des individus, souvent en meilleure santé. Ces mêmes auteurs démontrent au contraire que le travail indépendant va avoir un effet négatif sur la santé. Leurs résultats corroborent avec les premières études sur la relation entre le travail indépendant et la santé des entrepreneurs (Buttner, 1992, Jamal, 1997, Lewin-Epstein et Yuchtman-Yaar, 1991). Le travail indépendant est même considéré comme un des choix professionnels des plus stressants (Uy, Foo et Song, 2013).

Plus récemment, les travaux sur la santé mentale des indépendants se sont vus être plus nuancés et expliquent surtout les différences de résultats du fait de l'hétérogénéité des travailleurs non-salariés, que ce soit une hétérogénéité des secteurs, de points de vue des conditions de travail ou encore de motivations qui poussent à entreprendre (Alagava *et al.*, 2012 ; Bujacz *et al.*, 2019 ; Bogan *et al.*, 2020).

Or, la nouvelle crise sanitaire et économique liée à la pandémie de la COVID-19 a impacté la santé mentale de toute la population (Brooks et *al.*, 2020) et a fortement amplifié par exemple, le phénomène du risque de burnout (Yildirim et Solmaz, 2020, Torrès et *al.*, 2021a ; 2021b). Dans un tel contexte économique, la survie des entreprises est devenue plus que jamais un enjeu central, interpellant ainsi les pouvoirs publics sur la santé des dirigeants de TPE-PME, artisans, commerçants sachant que celle-ci représente le premier capital immatériel de leur entreprise (Torrès, 2012).

Cette thèse sur travaux a pour objectif de contribuer à la recherche sur la santé mentale des dirigeants de PME d'un point de vue théorique, méthodologique mais aussi pratique afin de soutenir les initiatives sociétales tel que le Portail du Rebond³, mais également les dirigeants eux-mêmes en leur apportant de nouvelles connaissances sur l'impact de leur fonction sur leur santé mentale.

Comme nous l'avons vu bien que des avancées sur le sujet semblent voir le jour au niveau sociétal, la recherche quant à elle reste encore émergente sur le sujet (Shepherd et Patzelt, 2015, 2017 ; Nikolova, 2019). Les résultats souvent contradictoires laissent encore un vaste champ d'investigation que nous tentons de combler en partie au travers des différentes contributions académiques que composent cette thèse sur travaux.

³ Groupement associatif formé de six associations (APESA, Observatoire Amarak, Re-Créer, 60 000 Rebonds, Second Souffle, SOS Entrepreneur), le Portail du Rebond a reçu durant cette période de crise sanitaire, le grand prix européen de la promotion de l'esprit d'entreprise (European Enterprise Promotion Awards 2020) décerné par la commission européenne, et a été fortement sollicité par les pouvoirs publics, chambres consulaires, chambres des métiers ... pour leurs compétences spécifiques, dédiés aux chefs d'entreprise en difficultés voire en souffrance psychique.

Cadre théorique

Notre travail de recherche se situe dans le champ principal de l'entrepreneuriat mais s'inscrit également dans le champ de la psychologie :

- L'entrepreneuriat dans une approche cognitive et comportementale où l'entrepreneur est étudié en tant qu'individu ; L'approche cognitive est considérée comme un levier pertinent permettant une meilleure compréhension des comportements entrepreneuriaux (Schmitt et Grégoire, 2019).
- La psychologie cognitive dont les apports théoriques ont permis de structurer le travail sur le rôle des émotions et de la motivation dans les risques en santé mentale permettent ainsi de relier l'entrepreneur à son environnement (Gorgievski et Stephan, 2016).
- La psychologie de la santé, par ses apports sur les représentations du stress et de ses conséquences (Bruchon-Schweitzer et Boujut, 2014)

Étudier le rôle de différents mécanismes cognitifs en entrepreneuriat est devenu un champ de recherche reconnu pour répondre aux principaux « pourquoi » de l'entrepreneuriat (Baron (1998 ; 2004). Depuis 2004, de plus en plus de chercheurs se sont intéressés au « pourquoi certains individus mais pas d'autres décident-ils de devenir entrepreneurs ? » ou « pourquoi certains entrepreneurs ont-ils plus de succès que d'autres ? » (Cossette, 2010). Dans ce travail doctoral, il est mobilisé une approche cognitive afin de mieux appréhender l'impact du stress entrepreneurial sur la santé mentale des dirigeants de PME, et ainsi le « pourquoi » certains entrepreneurs s'épuisent au travail, voire se suicident lorsque l'entreprise va mal ?

« L'approche cognitive de l'entrepreneuriat incite à s'interroger sur la manière dont l'entrepreneur pense et agit, pour ainsi dépasser la seule influence de facteurs objectifs et autres contraintes externes à l'entrepreneur et mieux comprendre la dynamique de ses réflexions, de ses représentations, de son engagement, voire de ses émotions. » (Schmitt et Grégoire, 2019)

L'approche cognitive s'intéresse ainsi à des mécanismes individuels pour mieux comprendre un comportement dans lequel les émotions et la motivation vont jouer un rôle.

Pour expliquer le design de la recherche et sa construction théorique, il est important de partir des grands thèmes abordés : le rôle des émotions face à des stressors entrepreneuriaux, les conséquences possibles de ces stressors en santé mentale avec un focus sur le risque de burnout et le suicide ainsi que le rôle de la motivation entrepreneuriale dans ces deux risques en santé mentale.

Tout comme les connaissances et les besoins, **les émotions** vont jouer un rôle dans notre comportement et motiver notre façon d'agir face un événement. Dans l'approche cognitive, approche dans laquelle nous nous positionnons, les théoriciens postulent que les émotions et l'activation des émotions se font au niveau cognitif, bien qu'ils puissent reconnaître que la biologie contribue à l'émotion (Parkinson, 2012). L'émotion va donc fonctionner comme un motif particulier, et constituer le système motivationnel (Izard, 1991). Elles peuvent se définir comme « des réactions subjectives, intentionnelles, expressives et corporelles, de courte durée, qui nous aident à nous adapter aux possibilités et aux défis auxquels nous faisons face lors d'événements importants de la vie » (Reeve, 2017 : 365). Un consensus apparaît chez les cognitivistes, considérant les émotions comme le résultat d'un processus d'évaluation d'un événement. Ainsi en s'appuyant sur la théorie de l'évaluation cognitive (*Appraisal*), proposée au départ par Arnold (1960) puis adaptée aux émotions par Lazarus (1966), les cognitivistes expliquent qu'un même événement peut provoquer des émotions différentes chez différentes personnes ou même, chez une même personne à des moments différents (Nugier, 2009). Parmi ces théories, celle de **Scherer (2001) « théorie de l'évaluation cognitive et dynamique des processus émotionnels »** fait référence dans la recherche sur les émotions. Celui-ci part du postulat qu'il existe quatre types d'évaluations cognitives qui se succèdent dans le processus émotionnel : la pertinence, l'implication, le potentiel de maîtrise et la signification normative. Grandjean et Scherer (2009) affinent ce processus en proposant des critères d'évaluation du stimulus pour chaque type d'évaluation.

La valence (critère de pertinence) est considérée comme l'analyse de base de la vie émotionnelle (Barrett, 2006). Ainsi, l'émotion pourra être considérée comme positive (ou agréable) ou négative (ou désagréable), et jouer un rôle dans la mise en place d'un comportement à risque ou de protection pour sa santé. Dans la littérature, les émotions positives sont considérées comme des facteurs protecteurs de la santé, surtout mentale (Jahoda, 1958, Taylor et Brown, 1988 ; Pressman et Cohen, 2005) alors que les émotions négatives sont plutôt reconnues pour dégrader l'état de santé mentale et physique (Croyle et Uretsky, 1987, Salovey

et Birnbaum, 1989). Cependant, quelle que soit la valence, selon Mayne (1999), une trop grande intensité émotionnelle sera néfaste pour la santé.

Ce travail doctoral s'intéresse à l'aspect pathogène de la santé des dirigeants de PME. Il est donc pertinent d'étudier, l'impact du **stress entrepreneurial** sur les émotions. Or, l'étude des émotions ne peut se faire qu'au travers d'événements clairement identifiés. Pour ce faire, la recherche s'appuie sur la **théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale de Lechat et Torrès (2016)**. Fondée elle-même sur la théorie des événements de vie, dits majeurs (Holmes et Rahe, 1967) et la théorie des événements de vie, dits mineurs (Kanner et *al.*, 1981), Lechat et Torrès (2016) ont souhaité, dans leur construit, tenir compte à la fois de l'intensité d'un événement mais également de la fréquence de celui-ci. En effet, dans la théorie des événements de vie, dits majeurs, c'est l'intensité qui va être bien plus néfaste que la fréquence alors que dans la théorie des événements de vie, dits mineurs, la fréquence serait cette fois-ci plus nuisible pour la santé que l'intensité. Ainsi, à partir de la théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale (Lechat et Torrès, 2016), fondée à la fois sur les événements dits majeurs et ceux dits mineurs, il est apparu pertinent d'étudier le stress le plus fréquent, la surcharge de travail et le plus intense à savoir le dépôt de bilan pour en identifier les spectres émotionnels et leurs impacts sur la santé des dirigeants de PME.

Ainsi, bien que l'étude du stress au travers des émotions existe depuis bien longtemps dans plusieurs disciplines (Lazarus et Cohen-Charash, 2001), étudier les événements de vie entrepreneuriaux au travers du spectre émotionnel est relativement récent et ouvre de nouvelles perspectives en entrepreneuriat (Morris et *al.*, 2012, Lechat, 2014).

Bien que plusieurs grands risques en santé mentale ont été identifiés pour cette population, ce travail doctoral se concentre principalement sur deux d'entre eux : le risque de burnout et le risque suicidaire. Ainsi nous n'étudierons pas par exemple, le stress post traumatique, risque auquel cette population peut être confrontée suite à un braquage, des menaces incessantes, un accident d'un salarié sur le lieu de travail (Augustin et Chanselme, 2017).

En s'intéressant à la question de l'épuisement professionnel (ou burnout) des chefs d'entreprise, nous avons également volontairement évité la question de la dépression. En effet, les travaux sur la relation entre le burnout et la dépression ne sont toujours pas clairs, seule une différence semble faire consensus. Le burnout est « lié au travail » et « spécifique à la situation » alors que la dépression va être plus « indépendante du contexte » et « omniprésente » (Maslach et *al.* 2001 ; Iacovides et *al.*, 2003). Bien qu'un besoin de clarification se fasse ressentir depuis une

décennie (Koutsimani *et al.*, 2019), ce travail doctoral s'intéresse justement au contexte entrepreneurial et donc à la relation entre le travail et la santé des chefs d'entreprise.

Le choix d'étudier le **risque d'épuisement professionnel (ou burnout) des dirigeants de PME**, a donc été motivé par le caractère purement professionnel de ce risque. La Classification Internationale des Maladies (CIM-10 et CIM-11) n'a pas répertorié le burnout comme une maladie mais plus comme un « phénomène lié au travail ». L'OMS l'a de ce fait, récemment défini comme « un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été correctement géré ». Le métier de chef d'entreprise fait partie des fonctions considérées comme les plus stressantes dans le monde du travail. Bien que ce syndrome soit reconnu comme un des risques menaçant la santé des entrepreneurs (Ben Tahar et Rossi, 2012 ; Boles *et al.* 2000 ; Jamal, 1997 ; Rahim, 1996 ; Wincent et Ortqvist, 2009), il reste très peu étudié chez les travailleurs non-salariés (Shepherd *et al.*, 2010 ; Ben Tahar, 2014 ; Lechat et Torrès, 2016 ; Stephan, 2018 ; Palmer *et al.*, 2018). De plus, la surcharge de travail, considérée comme le stresseur le plus fréquent (Lechat et Torrès, 2016) et étudiée en première partie, est reconnue comme un des facteurs de risque les plus importants dans le burnout (Maslach et Pines, 1977 ; Moore, 2000 ; Ben Tahar, 2014).

L'OMS, comme bon nombre d'études, s'appuie sur le modèle de Maslach, présentant le burnout comme tri-dimensionnel comprenant un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation et un sentiment d'inefficacité au travail. De là, plusieurs auteurs considèrent le burnout comme un processus (Maslach et Leiter, 2011 :13 ; Schaufeli et Enzmann, 1988 :33) où l'épuisement émotionnel en serait la première étape (Truchot, 2004). De plus, Schaufeli et Enzmann (1998) montrent l'épuisement émotionnel comme la dimension la plus sensible aux facteurs de risques. Maslach-Pines, quant à elle, propose une approche unidimensionnelle du burnout, celle de l'épuisement, qui fait donc référence à la première dimension. Basant le modèle sur une approche motivationnelle, Pines et Aronson (1988) vont définir le burnout comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental provoqué par une longue implication dans des situations émotionnelles exigeantes ». Cette approche motivationnelle est représentée par une quête existentielle au travail (Pines 1993). Ainsi elle part du principe que seules les personnes fortement motivées seront prédisposées au burnout, car selon elle, pour être « consommé » il faut d'abord avoir été « enflammé ». Aussi plus il y a un fort engagement dans le travail, plus il y a un risque d'épuisement lorsque l'individu perçoit que, quels que soient les efforts fournis il échoue dans sa quête existentielle. Une approche motivationnelle est également reprise par

Schaufeli et Enzmann (1998 :36) dans leur définition du Burnout « Le burnout est un état d'esprit durable, négatif et lié au travail affectant des individus normaux. Il est d'abord marqué par l'épuisement, accompagné d'anxiété et de tension (distress), d'un sentiment d'amoindrissement de l'efficacité, d'une chute de la motivation et du développement de comportements inadaptés au travail. Cette condition psychique est progressive et peut longtemps passer inaperçue du sujet lui-même ».

Le choix du second risque en santé mentale étudié au sein de ce travail doctoral, a été fondé sur plusieurs critères : Tout d'abord, en s'appuyant, comme pour le risque de burnout, sur les stresseurs entrepreneuriaux étudiés en première partie. Ainsi, le dépôt de bilan (la faillite), stressor entrepreneurial le plus intense (Lechat et Torrès, 2016), étant reconnu comme la première cause du suicide patronal (Bah et Gaillon, 2016 ; Bortolussi, 2012), ce travail de recherche s'est concentré sur le risque suicidaire des propriétaires-dirigeants de PME. De plus, lorsqu'un chef d'entreprise n'a pas suffisamment tenu compte de son épuisement, il se peut que subitement celui-ci ne soit plus en capacité de travailler pendant un certain temps, ce qui peut mettre l'entreprise en grande difficulté. Surtout que, plus l'entreprise va être petite plus le dirigeant va avoir une place centrale et plus il sera difficile de le remplacer, ce que l'on appelle l'effet de grossissement (Mahé De Boislandelle, 1996). Ce qui avec le temps et dans le pire des cas, peut contribuer à l'échec de l'entreprise jusqu'à sa liquidation. Et sachant que la faillite d'entreprise est considérée comme la principale cause du suicide patronal (Bah et Gaillon, 2016), il est également important d'intégrer la question du risque suicidaire des chefs d'entreprise dans les principaux risques de santé mentale chez les dirigeants de PME. Bien qu'il soit possible de déduire un lien de cause à effet entre les deux risques, le suicide patronal reste encore très peu étudié et il est évident que toutes les défaillances d'entreprise ne soient pas liées aux problèmes de santé de leur dirigeant. Ainsi, la thèse traitera également de la question du **suicide patronal**.

Bien qu'une réalité sociale, les suicides de chefs d'entreprises et de travailleurs indépendants sont souvent passés sous silence et peu investigués en sciences de gestion, y compris par les spécialistes de la PME et de l'entrepreneuriat (Bah et Gaillon, 2016 ; Binné et *al.*, 2018).

Cette partie de notre recherche consiste à améliorer les connaissances sur la spécificité du suicide chez les dirigeants de PME. Ces connaissances ont pour objectifs, une meilleure appréhension du phénomène et la mise en avant de leviers dans la prévention de ce risque auprès de cette population bien trop souvent oubliée. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les

travaux de Baechler (1975) pour qui « le suicide désigne tout comportement qui cherche et trouve la solution d'un problème existentiel dans le fait d'attenter à la vie du sujet ». May et Klonsky (2013), sont eux, persuadés qu'« une clé pour réduire le comportement suicidaire, est de mieux comprendre l'objectif qu'il sert ». Baechler n'est pas le seul à théoriser le suicide comme un moyen de résoudre un problème existentiel (Chiles et Stroschal, 1995 ; DeCatanzaro, 1981). Son modèle fondé sur l'évasion a été repris comme modèle dominant pour comprendre le comportement suicidaire (Baumeister, 1990 ; Williams, 1997, Williams et Pollock 2001). Pour se faire Baechler va s'appuyer sur **la théorie stratégique du suicide** qui part du postulat que le suicide a été pour la personne qui est passée à l'acte, la solution trouvée pour résoudre ses difficultés (Baechler, 1996). Ainsi, il s'intéresse au sens donné à l'acte en recherchant à répondre à cette question : « Qui cherche quelle solution à quel problème en se tuant ou en cherchant à le faire ? ».

L'intérêt d'appuyer nos travaux sur **la typologie de Baechler** repose sur le fait qu'il place l'individu au centre de son analyse, critiquant ainsi l'approche exclusivement sociale de Durkheim, pionner sur la question. Durkheim occulte le poids individuel de l'acte, considéré comme existant mais pas déterminant. Or, en entrepreneuriat, le dirigeant est au cœur de l'entreprise et c'est bien l'individu qui nous intéresse ici. Bien sûr, l'impact du climat social ainsi que les crises économiques ne seront pas occultés dans ce travail doctoral bien qu'il reste principalement orienté sur le dirigeant de PME en tant qu'individu.

Ainsi, s'intéresser aux risques d'épuisement professionnel et suicidaires des dirigeants de PME c'est aussi chercher à mieux comprendre le comportement de ces hommes et ces femmes qui à un moment donné dans leur vie, font le choix de l'indépendance professionnelle.

Or, tout comme les émotions étudiées au début de cette recherche, l'étude de **la motivation** se concentre sur ce qui provoque un comportement. La motivation peut être une autre approche cognitive pour rechercher ce qui permettrait d'atténuer les risques en santé mentale dans un contexte entrepreneurial. La motivation peut-elle avoir un rôle dans l'épuisement et le risque suicidaire ? Pour Vallerand et Thill (1993 : 18) « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». Dans notre recherche, il ne suffit pas de se demander pourquoi un dirigeant s'épuise dans sa fonction ou en vient à se suicider après la perte de son entreprise par exemple, mais de rechercher une

compréhension plus profonde des raisons pour lesquelles ils font ce qu'ils font. Pour cela, nous pouvons nous interroger sur leur motivation à entreprendre. Ainsi pour nourrir cette question, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) a créé les concepts de **motivation entrepreneuriale par opportunité versus par nécessité** (Reynolds et *al.*, 2002 ; Acs et *al.*, 2005). Bien qu'il n'y ait pas un consensus sur la définition de ces deux concepts, la littérature s'accorde sur le fait qu'il existe bien une différence conceptuelle entre **l'entrepreneuriat d'opportunité et de nécessité**. En s'appuyant sur le parallèle fait entre les motivations d'opportunité et de nécessité avec les motivations intrinsèques et extrinsèques (Liao et *al.*, 2001), Giacomini et ses collaborateurs définissent les deux types de motivation entrepreneuriale ainsi :

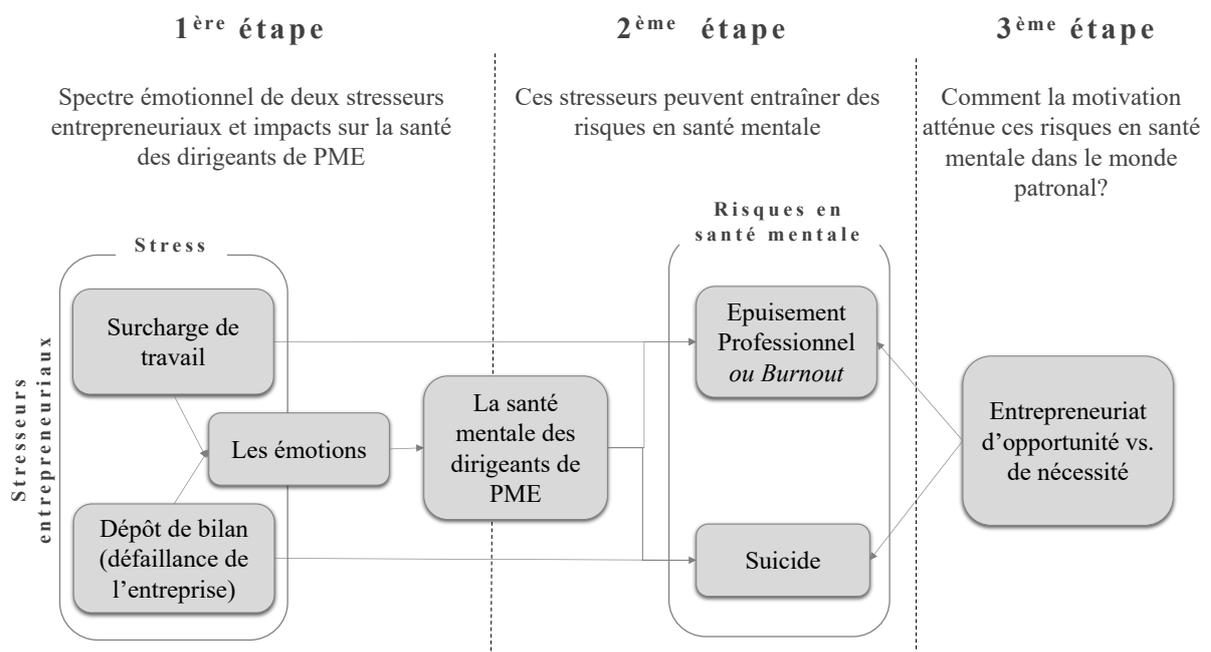
- **Entrepreneuriat d'opportunité** : « La décision de créer une entreprise est motivée par des envies, des choix et des objectifs professionnels souhaités et constructifs pour l'individu, par le désir d'indépendance, par la découverte d'une opportunité de marché, par la recherche de profit ou le désir d'être son propre patron... des motivations intrinsèques. » (Giacomini et *al.*, 2016)
- **Entrepreneuriat de nécessité** : « La décision de créer une entreprise est motivée par des facteurs ou événements tels que le chômage, une absence d'alternative afin de répondre à ses besoins individuels ou familiaux, un besoin de flexibilité professionnelle, un divorce, une insécurité dans l'emploi actuel, une insatisfaction professionnelle ou personnelle, un besoin de reconnaissance sociale, la pression familiale... des motivations extrinsèques. » (Giacomini et *al.*, 2016)

Ainsi cela suppose que pour certains l'aventure de l'entrepreneuriat est vécue comme un challenge, un défi, donc choisi et pour d'autres plus subi par manque de choix. De nombreuses études se sont intéressées à cette dichotomie et ont étudié son rôle dans la satisfaction au travail (Block et Koellinger, 2009 ; Jamal, 2007 ; Zbierowski et *al.*, 2019), dans la santé perçue (Coad et Binder, 2014 ; Nikolova, 2019), dans le stress (Jamal, 2009) mais très peu, voire aucune étude à notre connaissance, n'a recherché un lien entre cette motivation entrepreneuriale et le risque en santé mentale tels que les risques de burnout et suicidaire. Bien que cette dichotomie soit souvent critiquée, considérant qu'il existe une ambivalence dans la catégorisation (Hughes, 2003) ou que les motivations sont dynamiques et donc vouées à évoluer (Hessels et *al.*, 2008a ; Williams et Williams, 2011 ; Tessier-Dargent, 2015) ou encore que d'autres chercheurs aient proposé de nouvelles approches (Gabarret et Vedel, 2015), voire de nouvelles typologies

(Bayad et *al.*, 2016 ; Tessier-Dargent et Fayolle, 2016), l'entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité, reste un concept central en entrepreneuriat. Il existe par exemple des études sur l'accompagnement spécifique des entrepreneurs de nécessité (Nakara et Fayolle, 2012 ; Dupont et *al.*, 2016) dans la réussite de leur entreprise. L'approche cognitiviste, choisie dans ce travail doctoral, ouvre un angle d'analyse du comportement des dirigeants face aux risques en santé mentale très peu étudié qui permettrait d'envisager un accompagnement des entrepreneurs de nécessité sur la question de leur santé mentale.

Ce travail doctoral a recours à des cadres théoriques centrés sur des événements stressants propres aux entrepreneurs, à leurs évaluations et perceptions de ces événements ainsi qu'aux risques en santé mentale que cela peut engendrer. Ce qui permet de proposer le modèle suivant :

Figure 2. Modèle de la thèse



- Tableau 1. Synthèse des théories utilisées –

Théories	Intérêts	Références
Théories des événements de vie stressants de la fonction entrepreneuriale Contributions académiques 1 et 3	Justifier le choix des deux stressseurs entrepreneuriaux (la surcharge de travail et dépôt de bilan) Rechercher des causes possibles du suicide patronal en lien avec la fonction	Lechat et Torrès, 2014 ; 2016
Théorie de l'évaluation cognitive des émotions Contribution académique 1	Élaborer le spectre émotionnel de deux stressseurs entrepreneuriaux (surcharge de travail et dépôt de bilan) Analyser le lien entre les émotions et la santé des dirigeants de PME	Lazarus et Folkmann, 1984, 1990 ; Lazarus, 1999 ; Scherer, 1999 ; 2001 ; Grandjean et Scherer, 2009
Théorie du burnout – unidimensionnelle – épuisement (mental, physique et émotionnel) Contributions académiques 1, 2 et 4	Approche existentielle et motivationnelle du burnout Prévenir le risque de burnout Définir les déterminants du risque de burnout chez les dirigeants de PME Apporter des chiffres sur le risque de burnout	Malach-Pines, 2005 – Leiter et Maslach, 1988 – Truchot, 2004
Théorie stratégique du suicide - Typologie du suicide de Baechler Contribution académique 3	Approche motivationnelle du suicide Rechercher le sens donné à l'acte suicidaire par les dirigeants de PME Définir une typologie du suicide patronal	Baechler, 1975 ; 1996
Théorie de la motivation pull/push – Opportunité vs. de nécessité Contribution académique 4	Élaborer le lien entre motivation entrepreneuriale / risque de burnout et motivation entrepreneuriale / risque suicidaire	Gilad et Levine, 1986 ; Kirkwood et Campbell-Hunt, 2007 ; Reynolds et al., 2002 ; Acs et al., 2005
Théorie du désespoir Contribution académique 4	Le désespoir comme prédictif du risque suicidaire – Utilisation de l'échelle du désespoir de Beck (BHS) pour rechercher le rôle de la motivation entrepreneuriale dans le risque suicidaire	Beck, 1974 McMillan et al., 2007

Questions de recherche

L'objectif de ce travail doctoral est de rechercher s'il existe des spécificités propres aux dirigeants de PME de deux grands risques en santé mentale : le burnout et le suicide. Et d'appréhender sous le prisme cognitif « *Comment la fonction entrepreneuriale peut-elle impacter la santé mentale des dirigeants de PME ?* »

Pour traiter de ce sujet, plusieurs questions de recherche créent les différentes étapes de la thèse. Ce travail est réparti en trois grandes étapes :

La première étape de ce travail de recherche étudie les composantes émotionnelles et l'impact sur la santé mentale des dirigeants de PME, de deux événements entrepreneuriaux stressants, le stress le plus fréquent (la surcharge de travail) et le plus intense mais aussi le moins fréquent (le dépôt de bilan) dans la vie de l'entrepreneur.

Quelles sont les réponses émotionnelles des dirigeants de PME au stress entrepreneurial et comment cela impacte-t-il leur santé ?

La seconde étape de la recherche consiste à réaliser une analyse de deux grands risques en entrepreneuriat en lien avec la surcharge de travail et le dépôt de bilan : le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) des dirigeants de PME en France et le suicide patronal en France et en Italie.

Quel est le risque de burnout chez les dirigeants de TPE-PME, comment le dépister et le prévenir ?

Quels sont le sens et les causes du suicide patronal, et existe-t-il une typologie propre aux dirigeants de PME ?

Enfin, la troisième étape analyse l'existence de liens entre la motivation entrepreneuriale (entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité) et la santé mentale des dirigeants de PME au travers du risque de burnout et du risque suicidaire.

La motivation entrepreneuriale va-t-elle jouer un rôle dans les risques de burnout et/ou suicidaire chez les dirigeants de PME ?

Méthodologie

Les choix méthodologiques pour aborder un objet de recherche vont être liés au positionnement épistémologique du chercheur. Cette partie va donc être consacrée au positionnement épistémologique de la thèse afin d'en justifier les choix méthodologiques.

Les paradigmes épistémologiques les plus courants et utilisés en sciences de gestion sont le positivisme voire le post-positivisme et le constructivisme, voire l'interprétativisme.

En se questionnant sur l'ambition d'une recherche, il est possible de mieux identifier le paradigme dans lequel on se place. Le chercheur positiviste a pour ambition d'expliquer la réalité, le constructiviste celle de la construire et l'interprétativiste a l'intention de la comprendre (Perret et Séville, 2003).

Or, la thèse sur travaux peut impliquer autant d'objectifs de recherche que de contributions académiques proposées. Ce qui peut constituer un véritable défi pour se positionner clairement dans un seul paradigme épistémologique. Le choix de paradigme doit tenir ici compte de l'ambition de chacune des publications présentées dans la thèse. Ainsi, cette thèse présente plusieurs ambitions bien que globalement elle soit influencée par le courant positiviste recherchant principalement à explorer la réalité sociale à partir de données empiriques. La perspective de la thèse devient ainsi influencée par le courant positiviste. Ce paradigme étant associé à la déduction (valider et tester des hypothèses) et l'objectivité (l'observation de l'objet réel), la plupart des publications constituant la thèse se sont donc vu attribuer une méthodologie déductive ou hypothético-déductive.

Seule la 3^{ème} contribution concernant l'étude du suicide patronal a eu une toute autre ambition, non pas celle d'expliquer la réalité mais de parvenir à décrire et à interpréter des données secondaires, ce qui correspond ainsi plus à une posture interprétativiste. Cette démarche exploratoire utilise une méthodologie qualitative avec un raisonnement abductif qui permettra d'interpréter et analyser le suicide patronal. Ainsi en interprétant, les résultats de cette étude auront produit un diagnostic théorico-empiriques du phénomène (Claveau et Tannery, 2002). Deux raisons ont poussé à avoir une démarche interprétativiste : le peu d'études sur le sujet en entrepreneuriat et le fait de s'intéresser au sens donné à l'acte.

Toutes les contributions de ce travail doctoral sont menées à partir de travaux de recherche empirique.

1^{ère} contribution académique

Démarche choisie

Cette contribution présente une étude quantitative descriptive et compréhensive des composantes émotionnelles de deux stresseurs entrepreneuriaux et leurs impacts sur la santé des dirigeants de PME.

Recueil des données

Deux échantillons ont été constitués afin de distinguer l'impact de deux stresseurs indépendamment. Le premier est un échantillon de 200 propriétaires-dirigeants en surcharge de travail. Cet échantillon a été constitué à partir d'une cohorte de 317 dirigeants volontaires du secteur du Bâtiment (FFB – Fédération Française du Bâtiment) interrogée via des entretiens directifs par téléphone, entre le 9 février et 15 mars 2015. Seuls les dirigeants déclarant avoir vécu une surcharge de travail dans les douze derniers mois, ont été intégrés à notre échantillon. Pour ces derniers, des questions ciblées sur les émotions ressenties lors de cette surcharge étaient alors posées. C'est ainsi que, parmi les 317 dirigeants de la cohorte initiale, il en a été retenu 200 pour notre premier échantillon.

Le second échantillon est constitué de 30 propriétaires-dirigeants en cours de procédures collectives. L'échantillon ne faisait pas parti d'une cohorte déjà constituée et a donc été construite au fur et à mesure de partenariats avec des professionnels liés aux tribunaux de commerce de par son critère de sélection, le « dépôt de bilan ». Compte tenu du caractère sensible de l'événement cible, les contacts ont été en effet transmis à titre confidentiel par des juges ou personnel administratif des greffes du Tribunal de Commerce de Saintes, de Béziers et de Bobigny ainsi que par l'intermédiaire d'un mandataire judiciaire de Béziers. La période de collecte s'est étalée sur les années 2016 à 2018 et a mobilisé deux chercheurs-doctorants sensibilisés à la question et proposant une écoute empathique et bienveillante afin de tenir compte de la situation et de proposer si besoin l'aide de l'Association APESA (Aide Psychologique aux Entrepreneurs en souffrance Aigue). L'administration des questionnaires s'est faite sous forme également d'entretiens directifs soit en face à face soit par téléphone.

Méthode d'analyse

Une première analyse a été réalisée à partir du traitement des données sur Excel afin de décrire la composante émotionnelle de chacun des stresseurs étudiés puis une analyse comparative des deux stresseurs a été réalisée à l'aide de l'outil statistique SPSS en réalisant des tests de Student permettant la comparaison de moyennes.

2^{ème} contribution académique

Démarche choisie

Cet article présente une étude quantitative descriptive et compréhensive du phénomène du risque d'épuisement professionnel des chefs d'entreprise et TNS

Recueil des données

Les données mobilisées pour cette synthèse sont issues des enquêtes par questionnaire menées ces 8 dernières années par l'Observatoire Amarok en France. Ce sont 11 échantillons indépendants, collectés au cours d'autant d'enquêtes et totalisant 5 672 chefs d'entreprise interrogés. Les bases de sondage ont été fournies par des réseaux professionnels ou des partenaires mutualistes à différentes échelles (nationale, régionale, départementale) et les participants recrutés sur la base du volontariat. La population cible est celle des propriétaires-dirigeants de petites entreprises ou TPE (au sens de l'Union européenne), de toutes formes juridiques et de tous secteurs d'activités (y compris agricoles). Les répondants ont ainsi été retenus sur un critère de taille de l'entreprise qu'ils dirigent (effectif < 49 personnes et CA < 10 M€) et de détention du capital social (au moins minoritaire). Quel que soit leur statut ou leur profession, ces dirigeants se caractérisent par un attachement patrimonial à leur entreprise et ne bénéficient pas de service de santé au travail dédié.

En fonction des partenariats, les échantillons collectés représentent des secteurs d'activités ou des catégories professionnelles de façon plus ou moins spécifique et ont une couverture territoriale variable. En 2019, une enquête réalisée à l'échelle nationale par OpinionWay selon la méthode des quotas a permis de constituer un large échantillon représentatif de l'ensemble de la population cible. Celui-ci sert de point de référence.

Le mode de collecte a varié selon les enquêtes. L'expérimentation Amarok a, en effet, débuté avec un suivi téléphonique personnalisé des dirigeants, réalisé par ses propres télé-enquêteurs, pour évoluer vers une administration des questionnaires en tout internet. L'enquête nationale a, elle, été réalisée par l'intermédiaire d'une plateforme CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

Méthode d'analyse

Le risque de burnout a été évalué par le BMS-10. Constitué d'une liste de 10 symptômes reliés au travail, les réponses sont enregistrées sur une échelle de fréquence allant de 1 = Jamais à 7 = Tout le temps. La fiabilité de l'instrument s'est avérée excellente sur tous les échantillons

(alpha de Cronbach = 0,85 à 0,94) et sa stabilité temporelle, estimée lors des enquêtes longitudinales, est bonne (fidélité test-retest= 0,65 sur 10 semaines). Un score moyen sur 7 points est calculé pour chaque répondant. Conformément aux normes de l'instrument, le seuil critique de 4,0 révèle un ensemble de symptômes témoignant d'un épuisement professionnel.

3^{ème} contribution académique

Démarche choisie

La méthodologie qualitative pour cette étude, a semblé la mieux adaptée pour explorer en profondeur le suicide patronal sur lequel la littérature est quasi-inexistante (Miles et Huberman, 2003).

Recueil des données

Pour cette étude, nous avons tenté de réaliser les entretiens avec les acteurs proches ou éloignés du dirigeant suicidé, sans succès. Nous avons rencontré deux obstacles majeurs : 1) la difficulté d'identifier et d'entrer en contact avec ces personnes et 2) la réticence des rares « témoins » identifiés à témoigner, même sous la garantie de l'anonymat.

Notre choix en matière de recueil de données s'est naturellement porté sur le recours aux informations secondaires. La méthodologie de l'étude de cas multiples a été retenue. Elle est particulièrement adaptée pour l'analyse approfondie de phénomènes complexes (Yin, 2012) comme le suicide patronal. La sélection des cas étant une étape cruciale (Eisenhard, 1989), nous avons choisi ceux qui présentent des caractéristiques communes mais tout en offrant le plus de variété de situations possibles du phénomène étudié (Gagnon, 2011). Pour cela, deux critères ont été définis et fixés pour sélectionner les cas de notre « échantillon » : 1) les suicides doivent concerner les dirigeants de PME intervenus depuis 2007⁴ en France et en Italie. 2) La disponibilité de l'information doit être suffisamment abondante sur les causes et les circonstances des suicides.

Par la suite, la démarche consistait à détecter et à lire les articles de presses de journaux et de quotidiens régionaux, nationaux et internationaux relatant des cas de suicides de dirigeants sur cette période. Plus de 260 cas de suicides de dirigeants ont ainsi été recensés. L'application stricte des critères de sélection a permis de constituer un échantillon de 25 cas de suicides : 12

⁴ Le point de départ de notre recherche est l'année 2007 qui marque le début de la crise financière qui a frappé les pays de l'OCDE.

en France et 13 en Italie. Les « fiches de synthèse » (Huberman et Miles, 1991) des cas ont été rédigées (annexes 3 et 4). Dans un but de recherche d'objectivité, une triangulation des sources données a été réalisée (Jick, 1979). Tous les cas de suicide sont rapportés par au moins trois articles de presse différents, ce qui permet de recouper, de corroborer, de nuancer, voire de contredire les informations. L'hétérogénéité des sources empiriques garantit l'objectivité (Yin, 2012). Bien que les 25 cas étudiés ne fournissent qu'une photographie incomplète d'une problématique encore inexplorée, ils sont suffisamment variés pour faire ressortir les causes et le sens accordé au suicide par les dirigeants. Une compilation de l'ensemble des articles de presse sur les 25 cas de suicides a été menée, soit 160 pages.

Méthode d'analyse

Pour cette étude nous avons utilisé une méthode de codage. Deux grilles de codage ont été construites : la première à partir des « types » de Baechler (1975) (annexe 1) et la seconde sur la base des stressors entrepreneuriaux de Lechat et Torrès (2016a ; 2016b) (annexe 2). Après avoir lu la documentation accumulée, un codage manuel en aveugle a été réalisé par un groupe de six personnes : trois chercheurs spécialistes de la PME et de l'entrepreneuriat et trois professionnels œuvrant dans le domaine de la santé au travail. Chaque cas a été analysé en profondeur pour saisir la signification de l'acte suicidaire du dirigeant avant d'être classé dans l'une des catégories et sous-catégories de Baechler. Parallèlement, pour chaque cas le « stressor » précipitant amenant à un passage à l'acte suicidaire a été identifié et classé, sachant qu'il était possible d'enrichir la grille des stressors en créant un nouvel item chaque fois que celui-ci n'était pas présent, par exemple : la sécheresse, le conflit avec les assurances, le refus de crédit de la banque. Le processus de codage a nécessité quatre rencontres, espacées de deux à trois semaines. Le test de fiabilité effectué selon la méthode de Miles et Huberman (2003) a permis d'obtenir un taux concordance de codages des membres de minimum 66,66 %, sachant que l'idéal se situe à 70%. Puis, les différences observées ont été discutées. Ce travail a nécessité un va-et-vient itératif entre les éléments théoriques et l'ensemble des données empiriques. La collaboration des chercheurs issus de parcours différents (sciences de gestion, psychologie clinique, psychologie du travail) a permis d'obtenir des éclairages riches et différents.

4^{ème} contribution académique

Démarche choisie

Cette communication présente une étude quantitative à vocation explicative à partir d'une démarche hypothético-déductive sur le thème de la motivation entrepreneuriale et la santé mentale.

Recueil des données

Les données mobilisées sont issues d'un questionnaire administré via internet aux adhérents de la CPME en France du 15 octobre au 27 décembre 2018, grâce à un partenariat entre l'Observatoire Amarok, le Groupe VYV – Harmonie Mutuelle et la CPME. La CPME comprend 144.939 entreprises adhérentes (Batiactu, 2017)⁵. Le message de présentation de l'étude contenant le lien vers le questionnaire a été transmis par la CPME Nationale à toutes les unions territoriales. Ces dernières se sont ensuite chargées de transmettre le mail contenant le lien vers le questionnaire, à tous les adhérents de leur territoire. Nous n'avons cependant aucune assurance que les unités territoriales ont bien transmis le lien vers le questionnaire à leurs adhérents. Deux relances par mail ont été réalisées auprès de toutes les unions territoriales, ainsi que des relances téléphoniques auprès des unions territoriales dont les territoires n'étaient pas représentés après les deux relances mails, et ce dans l'objectif d'appuyer la transmission du mail aux adhérents. Tous les participants ont répondu sur la base du volontariat.

La population cible est celle des propriétaires-dirigeants de PME-TPE (au sens de l'Union européenne), de toutes formes juridiques et de tous secteurs d'activités (y compris agricoles). Les répondants ont ainsi été retenus sur un critère de taille de l'entreprise qu'ils dirigent (effectif < 250 personnes et CA < 50 M€) et de détention du capital social (au moins minoritaire). L'échantillon collecté est interprofessionnel et a une couverture nationale. Le mode de collecte a garanti l'anonymat des répondants.

Après un nettoyage de la base de données (doublon, straightliners et hors-cible), l'échantillon est composé de 341 propriétaires-dirigeants de PME.

Méthode d'analyse

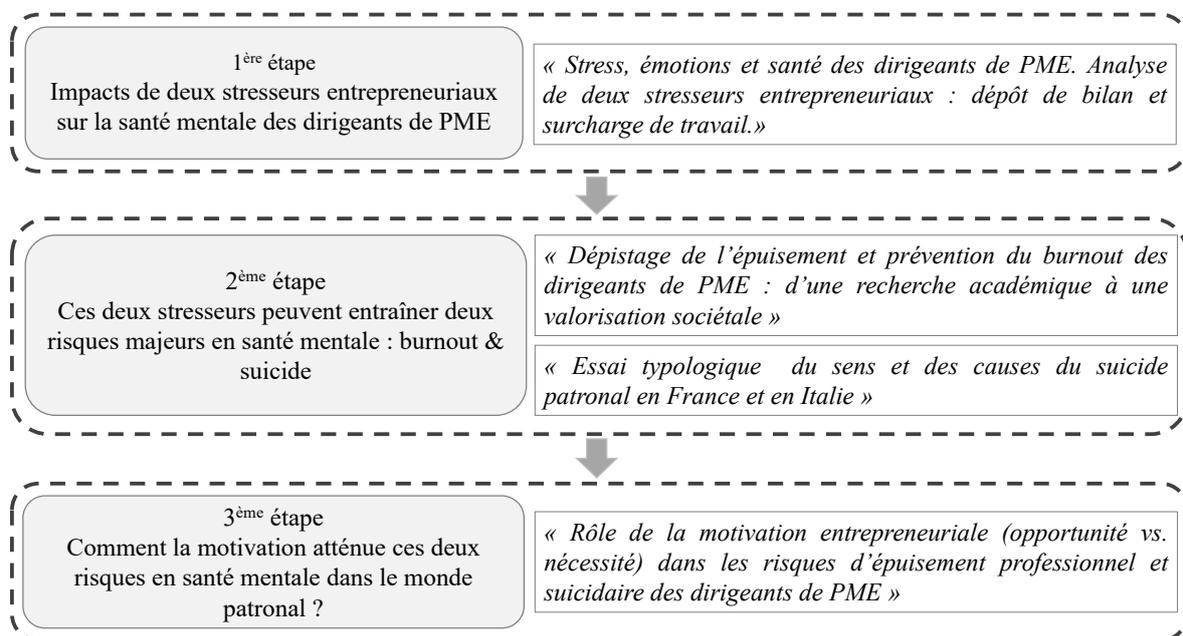
Des régressions linéaires multiples avec intégration hiérarchique des variables ont été menées à l'aide logiciel SPSS.

⁵ <https://www.batiactu.com/edito/nombre-adherents-organisations-patronales-est-connu-48911.php>

Structure de la thèse

Afin de répondre aux différentes questions de recherche, ce travail est structuré en trois étapes. Chaque étape est construite autour d'une ou deux contributions académiques. Bien que chaque contribution constitue un travail empirique autonome, le fil conducteur entre elles demeurent dans l'ambition d'approfondir la question de la répercussion de la fonction entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants de PME. La première étape s'intéresse à étudier deux stressseurs de la fonction entrepreneuriale, dans une approche cognitive au travers des émotions. La seconde étape s'intéresse à deux risques en santé mentale subséquents aux deux facteurs de stress de la fonction entrepreneuriale étudiés dans la première étape. Enfin, la troisième et dernière étape vise quant à elle, à étudier la dichotomie entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité comme facteur modérateur des deux risques en santé mentale ciblés. Toutes les contributions académiques proposées sont ainsi reliées par la problématique centrale de ce travail doctoral et visent à répondre à l'objectif global de cette thèse.

Figure 3. Plan de l'étude



Liens entre les publications

La première étape de la recherche présente la première contribution académique de ce travail doctoral, dont une première version, sous forme de communication, a été présentée lors de l'AEI en 2019 à Montpellier. Celle-ci s'intéresse à l'impact du stress entrepreneurial sur les

émotions et la santé des dirigeants de PME. Dans un premier, et ce dans démarche cognitive, cette contribution vise à explorer les spectres émotionnels de deux stressseurs à savoir le plus fréquent (la surcharge de travail) versus le plus intense (le dépôt de bilan / la faillite) (Lechat et Torrsè, 2016) et dans un second temps, elle s'intéresse à leurs impacts sur la santé des dirigeants.

Fort de cette première analyse, il est apparu nécessaire d'approfondir le lien entre les stressseurs et la santé mentale des dirigeants de PME. En effet, la littérature sur ces deux stressseurs, les présente comme facteurs de risques majeurs en santé mentale. La surcharge de travail est reconnue comme un des facteurs de risque prédominant dans l'épuisement professionnel (Maslach et Pines, 1977 ; Ben Tahar, 2014), quant au dépôt de bilan, lié à une forme d'échec entrepreneurial et au risque de faillite, présente un risque suicidaire du fait que la faillite soit considérée comme la première cause du suicide patronal (Bah et Gallion, 2016 ; Bortolussi, 2012). Ainsi, notre première contribution, nous amène à vouloir apporter un éclairage plus approfondi des deux risques en santé mentale en lien avec les deux stressseurs entrepreneuriaux étudiés.

La deuxième étape de ce travail est alors consacrée à ces deux grands risques en santé mentale chez les dirigeants de PME, à savoir le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) et le suicide. Cette étape propose de présenter indépendamment ces deux risques chez les dirigeants de PME afin de réaliser un état de lieux de chacun au sein de notre population étudiée et de rechercher les spécificités propres à la fonction entrepreneuriale. Pour cela, cette étape est constituée de deux contributions académiques, la seconde et la troisième de ce travail doctoral sur travaux.

La seconde contribution présente un article publié en octobre 2019 dans la Revue Française de Gestion (RFG). L'objectif de cet article est de dévoiler 10 ans de travaux empiriques sur le risque d'épuisement professionnel des dirigeants de TPE-PME tout en y exposant l'intérêt sociétal de telles recherches. Cet article permet à la fois d'expliquer le choix de l'échelle de mesure utilisée ainsi que sa pertinence dans la prévention du risque et de donner entre autres, une mesure représentative pour les travaux à venir.

La troisième contribution présente une proposition de typologie de suicide patronal à travers une étude de cas multiples de suicide de dirigeants de PME en France et en Italie suite à la crise de 2008. La publication s'intéresse à deux aspects du suicide, à la fois au sens donné à l'acte et aux causes liées à la fonction entrepreneuriale. Elle mobilise la typologie du suicide de Baechler

(1975) et la typologie des stressseurs entrepreneuriaux de Lechat et Torrès (2016). Enfin, elle permet de mieux appréhender le suicide des petits patrons, d'autant plus fragilisés que nous venons d'entrer dans une nouvelle période de crise à la fois sanitaire, économique et sociale (Covid-19).

Cette deuxième étape a permis de mettre en exergue deux risques majeurs auxquels peuvent être confrontés les dirigeants de PME dans leur fonction entrepreneuriale. Or, tous ne réagiront pas de la même manière face au stress et il est intéressant de rechercher si des variables entrepreneuriales peuvent atténuer ces risques en santé mentale.

Ce qui nous amène à la troisième étape de ce travail de recherche où la dernière contribution académique teste à nouveau de manière empirique, le lien entre la motivation entrepreneuriale au travers du concept de l'entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité largement étudié dans les travaux GEM (Global Entrepreneurship Monitor) et la santé mentale des dirigeants de PME au travers des risques de burnout et suicidaire précédemment étudiés. Dans le dernier rapport global GEM, Bosma et Levie (2020) démontre l'importance de s'intéresser à la question de la motivation entrepreneuriale pour les dirigeants politiques afin de mieux accompagner ces hommes et ces femmes qui participent tous les jours à la croissance économique de son pays. Pour eux, comprendre les différentes motivations entrepreneuriales et leurs effets permet aussi un meilleur accompagnement de nos entrepreneurs. Or, dans cette dernière étape de notre recherche, la volonté est d'allier cette motivation entrepreneuriale à la question de la santé des dirigeants de PME, en recherchant si la motivation entrepreneuriale peut jouer un rôle sur la santé. Afin d'analyser l'existence d'un rôle de la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants de PME, l'étude mobilise la théorie du désespoir au travers de l'échelle du désespoir de Beck (1965) comme prédictive du risque suicidaire, conserve l'échelle de mesure du burnout utilisée dans les autres recherches de la thèse, la BMS-10 de Malach-Pines (2005) et s'appuie sur la question du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) pour la question de la motivation entrepreneuriale.

A la suite de cette publication, deux études complémentaires fondées sur la même méthodologie sont présentées afin de tester la robustesse des résultats et d'approfondir la question du secteur (une étude ciblée sur les agriculteurs) et des circonstances socio-économiques (une étude ciblée sur la période Covid-19).

Enfin, nous concluons notre recherche par une discussion, nous répondons aux questions de recherche et présentons ses limites et perspectives de la recherche future.

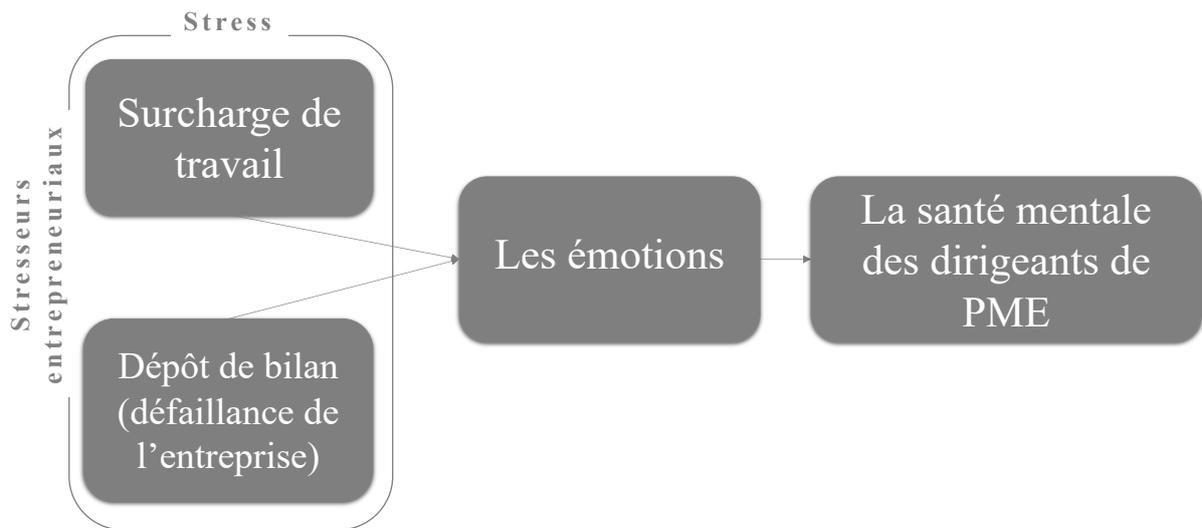
- Tableau 2. Synthèse des contributions académiques de la thèse -

Contribution académique 1	Contribution académique 2	Contribution académique 3	Contribution académique 4
Stress- émotions et santé mentale	Burnout entrepreneurial	Suicide patronal	Motivation entrepreneuriale – Burnout - Suicide
Identification des émotions lors d'événements stressants et leurs rôles sur la santé mentale des dirigeants de PME	Résultats de 10 ans de travaux empiriques sur le burnout patronal – dont une mesure épidémiologique	Création d'une méthodologie d'analyse du suicide patronal et meilleure compréhension du suicide patronal	Exploration et identification du rôle de la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants
Comment le stress entrepreneurial impacte-t-il les émotions des dirigeants de PME et leur santé ?	Quel est le risque de burnout chez les dirigeants de TPE-PME, comment le dépister et le prévenir ?	Quels sont le sens et les causes du suicide patronal, et existe-t-il une typologie propre aux dirigeants de PME ?	Comment la dichotomie entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité atténue les effets des risques de burnout et suicidaire ?
Théorie de l'évaluation cognitive des émotions (Lazarus, 1999 ; Scherer, 2001) Théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale (Lechat et Torrès, 2016) Théorie uni-dimensionnelle du burnout (Malach-Pines, 2005)	Théorie uni-dimensionnelle du burnout Épuisement (mental, physique et émotionnel) (Malach-Pines, 2005)	Théorie stratégique du suicide (Baechler, 1975) Théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale (Lechat et Torrès, 2016)	Théorie de la motivation pull/push - Opportunité vs. nécessité (Gilad et Levine, 1986 ; Reynolds et al. 2002) Théorie du désespoir (Beck, 1974 ; McMillan et al. 2007) Théorie uni-dimensionnelle du burnout (Malach-Pines, 2005)
Étude quantitative descriptive et compréhensive	Étude quantitative descriptive et compréhensive	Démarche qualitative exploratoire à partir d'une étude de cas multiples	Étude quantitative à vocation explicative
Questionnaire (tél ou face à face) Dirigeants en surcharge de travail (N=200) / en dépôt de bilan (N=30)	Questionnaires en ligne ou tél 11 échantillons dirigeants de PME entre 2011 et 2019 (N=5672)	Recours aux données secondaires - 11 cas de suicide en France et 13 cas en Italie (entre 2007 et 2020)	Questionnaire en ligne Dirigeants de PME Interprofessionnel (N=341)
Moyennes – Test de Student (Excel et SPSS)	Analyse descriptive du risque de burnout, évalué par le BMS-10 (Malach-Pines, 2005), sur Excel	Méthode de codage. Deux grilles : « types » de Baechler (1975) et stressseurs entrepreneuriaux de Lechat et Torrès (2016)	Des régressions linéaires multiples avec intégration hiérarchique des variables (SPSS)
Kinowski-Moysan C. – Torrès O. – Augustin BM.	Torrès O., Kinowski-Moysan C.	Bah T., Kinowski-Moysan C., Torrès O., Gaillon D.	Kinowski-Moysan C., Torrès O.
AEI 2019	Revue Française de Gestion - RFG (Publié oct. 2019)	CIFEPME 2021 - Revue Internationale PME (Soumission)	CIFPME 2021

1^{ère} ETAPE

DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX ...

Spectre émotionnel de deux stressseurs entrepreneuriaux et impacts sur la santé des dirigeants de PME



Introduction à la 1^{ère} étape

Cette première étape est consacrée à une approche cognitive des risques en santé mentale au travers du rôle des émotions sur la santé mentale des dirigeants de PME. Son objectif est d'analyser les réactions émotionnelles des dirigeants de PME face au stress entrepreneurial et d'en montrer l'impact sur leur santé.

La première contribution académique est dédiée à cette étape, elle est intitulée : « **Stress, émotions et santé des dirigeants de PME. Analyse de deux stressseurs entrepreneuriaux : dépôt de bilan et surcharge de travail** ». Celle-ci vise dans un premier temps à décrire les spectres émotionnels de deux événements stressants de la vie entrepreneuriale, l'un étant reconnu comme le plus fréquent – la surcharge de travail, le second comme le plus intense – le dépôt de bilan ; et dans un second temps de voir comment ils impactent la santé des dirigeants de PME.

Une première version a été présentée lors du *11^{ème} Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation - AEI 2019 à Montpellier*.

« STRESS, EMOTIONS ET SANTE DES DIRIGEANTS DE PME. ANALYSE DE DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX : DEPOT DE BILAN ET SURCHARGE DE TRAVAIL »

Résumé

Cet article étudie le spectre émotionnel de deux stressseurs entrepreneuriaux et leurs impacts sur la santé des dirigeants de PME : la surcharge de travail et le dépôt de bilan. Methodologie : L'étude mobilise un échantillon de 200 dirigeants de PME ayant déclarés avoir vécu une surcharge de travail durant les 12 derniers mois et un second échantillon de 30 autres dirigeants en cours de procédure collective. Les deux échantillons ont été interrogés lors d'un entretien directif en face à face ou téléphonique entre 2015 et 2018. La roue des émotions de Genève de Scherer a été utilisée pour identifier les émotions et le self-rated health et la BMS-10 ont été utilisées pour mesurer la santé physique et mentale perçue et le risque de burnout. Résultats : Lors du dépôt de bilan, les émotions des dirigeants sont exacerbées et nettement négatives avec une prédominance de la déception et de la colère. A l'inverse, le caractère récurrent de la surcharge de travail, affaiblit nettement l'intensité des émotions ressenties, et le peu d'émotions présentes sont principalement positives (Intérêt, soulagement et fierté). Au-delà d'une description du spectre émotionnel de ces deux stressseurs, l'étude montre un lien entre la présence prédominante d'émotions négatives et une mauvaise santé physique et mentale perçue, ainsi qu'un risque accru d'épuisement professionnel lors des procédures collectives (dépôt de bilan).

Mots clés : Émotion – échec entrepreneurial – surcharge de travail – santé des dirigeants de PME – épuisement professionnel.

Introduction

L'émotion entrepreneuriale constitue un « thème brûlant », d'après Cardon et *al.* (2012). Boyd et Gumpert (1983) semblent les premiers à évoquer des travaux sur ce thème, en montrant que la gestion d'une PME est soumise à une amplitude émotionnelle extrême. Si la littérature sur les émotions dans les organisations se développe depuis plus d'une vingtaine d'années, c'est majoritairement à partir des expériences des salariés (Lechat et Torrès, 2016 ; 2017). Cependant, de récents travaux s'intéressent aux compétences émotionnelles des leaders dont les dirigeants (Chader et *al.*, 2021). L'activité entrepreneuriale apparaît forte en émotions, compte tenu des niveaux extrêmes d'incertitude et des risques personnels induits (Baron, 2008). Bien que la nature du processus entrepreneurial soit beaucoup étudiée, nous en savons finalement peu sur la façon dont les entrepreneurs vivent leur métier sur le plan émotionnel (Patzelt et Shepherd, 2011). Pourtant, selon Baron (2008) la gestion d'une entreprise est génératrice d'une multitude d'émotions en lien avec différents événements.

Lechat et Torrès (2014 ; 2017) montrent un environnement professionnel entrepreneurial représenté par de nombreux facteurs de stress, qu'ils ont regroupé dans ce qu'ils appellent le stressomètre entrepreneurial. De plus, plusieurs auteurs parlent du risque que le stress peut représenter pour la santé des entrepreneurs (Lewin-Epstein et Yuchtman-Yaar, 1991 ; Buttner, 1992). Par exemple, l'échec entrepreneurial est souvent vécu comme émotionnellement traumatisant (Cope, 2011 ; Janssen et De Hoe, 2014). Shepherd et *al.* (Shepherd et Cardon, 2009 ; Shepherd et *al.*, 2011) soulignent qu'un échec est particulièrement difficile à vivre sur le plan émotionnel et qu'il est nécessaire de tenir compte de cette dimension émotionnelle, car elle va affecter la santé de ceux qui le vivent. Pour ces auteurs, retarder la dissolution d'une entreprise, même si au niveau financier cela devient critique, peut avoir un effet salvateur afin d'équilibrer les coûts financiers et émotionnels et ainsi améliorer la récupération globale de l'entrepreneur. Ils introduisent de-là, la notion de deuil anticipé (en s'appuyant sur la psychologie du deuil) pour permettre la reconstruction de l'entrepreneur en faillite. Ce mécanisme de deuil anticipatoire peut se réaliser en cours de procédures collectives, ou en amont, lors de la prise de conscience des difficultés financières. Il va permettre aux dirigeants les plus investis dans leur entreprise, d'atténuer la souffrance liée à la faillite. De plus, pour eux, les émotions négatives ressenties pendant l'échec sont considérées comme des obstacles à l'apprentissage nécessaire au rebond. En 2015, Byrne et Shepherd apportent de nouvelles idées sur le rôle des émotions dans l'échec entrepreneurial. Pour eux, les émotions négatives élevées permettent aux dirigeants de donner un sens à la perte de leur entreprise. Ainsi il devient

pertinent d'analyser le spectre émotionnel des dirigeants en échec et de le comparer à d'autres facteurs de stress de la vie entrepreneuriale afin de mieux en comprendre l'impact.

Ainsi, l'étude va s'intéresser à deux événements stressants : le dépôt de bilan et la surcharge de travail. Le dépôt de bilan dans le cadre des procédures collectives, car il est souvent assimilé à une forme d'échec entrepreneurial, bien que de nombreux auteurs considèrent qu'il ne se limite pas à la faillite (Khelil et *al.*, 2018 ; Janssen et De Hoe, 2014). Le dépôt de bilan est à la fois le stressseur le plus intense et l'événement le moins fréquent de la vie entrepreneuriale. Selon Lechat et Torrès (2016), il s'oppose en matière de fréquence, à la surcharge de travail.

La surcharge de travail est, quant à elle, souvent admise comme une condition nécessaire du travail entrepreneurial. Selon l'Inserm (2011), l'absence de réglementation sur le temps de travail, le lien fort entre la rémunération et le temps de travail, la grande polyvalence fonctionnelle du dirigeant, vont expliquer la surcharge de travail des indépendants face à celles des salariés. Certains auteurs parlent de surcharge comme du moment où la charge de travail dépasse un certain seuil (De Montmollin, 1997). D'autres s'intéressent à la charge de travail lorsque sa quantité élevée engendre des risques pour la santé et crée de la tension psychologique (Karasek et Theorell, 1990) ou du stress (Dewe, 1992). D'autres encore discutent d'hypertravail (Workaholism) comme stratégie défensive de métier (Dejours, 2004).

Cependant, la surcharge de travail, bien que considérée comme négative, présente une certaine ambiguïté émotionnelle (Lechat et Torrès, 2016). Les entrepreneurs considèrent que les retombées immatérielles de l'entrepreneuriat, telles que la satisfaction induite par la surcharge de travail, permettent de compenser les effets négatifs associés au processus entrepreneurial (Alstete, 2008). L'ambiguïté émotionnelle que suggère la surcharge de travail des dirigeants de PME renforce l'intérêt d'étudier la composante émotionnelle de ce stressseur et de le comparer au dépôt de bilan qui ne semble pas susciter de doute quant à sa valence.

L'objectif de cette étude est donc d'enrichir la littérature sur les états émotionnels des dirigeants de PME lors événements stressants. Ainsi, après avoir présenté le cadre théorique de l'étude en expliquant le choix des stressseurs et l'angle d'analyse, celle-ci dévoilera tout d'abord de manière descriptive, les émotions ressenties lors de ces événements et comparera les spectres émotionnels des deux événements pour mieux comprendre ce qui s'y joue. On étudiera ensuite, puis on discutera l'impact de ces deux stressseurs sur la santé physique et mentale et plus précisément sur le risque de burnout.

1. Cadre théorique

1.1. Les événements stressants liés à la fonction entrepreneuriale

Le choix des stressseurs pour l'étude s'est basé sur la théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale tirée de travaux de Lechat et Torrès (2014 ; 2017). Ces travaux ont permis d'établir une liste d'événements de vie marquants de la fonction entrepreneuriale entre la naissance et la transmission voire, la mort de l'entreprise. Ils se sont ensuite concentrés sur deux construits opposés, le stress et la satisfaction. Il en est ressorti 30 événements négatifs dits « stressseurs » et 28 événements positifs dits « satisfacteurs ». Au sein même de ces événements, les auteurs se sont intéressés à la fréquence et l'intensité de chaque événement, s'appuyant à la fois sur la théorie des événements de vie, dits « majeurs » (Holmes et Rahe, 1967) et celle des événements de vie, dits « mineurs » (Kanner et *al.*, 1981). L'intérêt de ces deux théories est que chacune d'entre elles semblent avoir un impact sur la santé. Dans la théorie des événements de vie, dits « majeurs », l'intensité va être considérée comme bien plus néfaste que la fréquence alors que dans la théorie des événements de vie, dits « mineurs », la fréquence serait cette fois-ci plus nuisible pour la santé que l'intensité.

Ainsi, en s'intéressant au facteur de stress le plus fréquent de la vie entrepreneuriale (la surcharge de travail) et au plus intense (le dépôt de bilan), l'étude apportera un nouvel éclairage sur le rôle de ces deux dimensions dans la santé.

1.2. L'évaluation cognitive du processus émotionnel

Pour analyser la composante émotionnelle d'un événement, il est nécessaire de mieux comprendre comment fonctionne un processus émotionnel. Pour cela, les chercheurs cognitivistes présentent la cognition comme élément capital dans le processus émotionnel mais le lien entre les deux n'est pas totalement clair. Les théories de l'*appraisal* (l'évaluation cognitive) ont permis de parer à cette faiblesse (Lazarus, 1966). Lazarus (1966) a consacré ses recherches au stress puis a progressivement mis l'accent sur les émotions en s'appuyant sur la théorie de l'évaluation cognitive. Il la qualifie de théorie cognitivo-motivationnelle-relationnelle des émotions. Il conserve l'idée d'une évaluation primaire, afin de détecter s'il y a une perception d'un danger, d'une menace ou d'un défi, et d'une seconde évaluation s'appuyant sur les ressources de l'individu pour rechercher son potentiel d'ajustement à la situation (perception de pouvoir et de contrôle). Ainsi, Scherer (1999) s'appuie sur ces théories et montre que ce n'est pas l'événement en tant que tel qui va déterminer une réponse émotionnelle mais bien l'évaluation des conséquences possibles de l'événement en question. Il

part du postulat qu'il existe quatre types d'évaluations cognitives qui se succèdent dans le processus émotionnel : la pertinence, l'implication, le potentiel de maîtrise et la signification normative. Les partisans de ces théories de l'appraisal s'accordent sur le fait qu'un événement ne déclenche pas nécessairement une émotion (Lazarus et *al.*, 1980 ; Roseman, 1996). C'est en effet l'évaluation de la pertinence, c'est-à-dire le sens donné à la situation en fonction des buts poursuivis par la personne, qui va déterminer s'il y a ou non déclenchement d'émotions. Or, dans le cas d'une procédure collective, l'intérêt pour le dirigeant est bel et bien menacé, alors que lors d'une surcharge de travail, l'évaluation de cet événement peut être différente.

Il est donc pertinent d'étudier ces deux stressseurs et de voir comment l'effet de la fréquence ou celui de l'intensité d'un événement va affecter la santé. Sachant que la surcharge de travail apparaît comme un des facteurs de risque importants de l'épuisement professionnel (Maslach et Leiter, 2016) et le dépôt de bilan, voire la faillite, comme la première cause du suicide patronal (Bah et Gaillon, 2016 ; Bortolussi, 2012).

2. Méthodologie

2.1. Échantillons

Deux échantillons ont été constitués. Le premier est un échantillon de 200 propriétaires-dirigeants en surcharge de travail (Tableau 3). Cet échantillon a été établi à partir d'une cohorte de 317 dirigeants volontaires du secteur du bâtiment (FFB – Fédération Française du Bâtiment) interrogée par téléphone, entre le 9 février et 15 mars 2015. Parmi ces 317 dirigeants, 200 ont déclaré avoir vécu de la surcharge de travail au cours des 12 derniers mois. L'élaboration d'un questionnaire et son traitement ont permis de définir les émotions ressenties par les dirigeants en surcharge de travail.

Tableau 3. Présentation de l'échantillon de dirigeants en surcharge de travail

Echantillon N=200	Age moyen	En couple	Niveau d'études Bac et plus	Micro- entreprises	Petites et Moyennes	RSI ^o
Hommes (n=157 ; 78,5%)	48,2 ans	86%	77,7%	31,2%	68,8%	68,1%
Femmes (n=43 ; 21,5%)	48,9 ans	62,8%	90,7%	37,2%	62,8%	55,8%
Total (n=200 ; 100%)	48,3 ans	81%	80,5%	32,5%	67,5%	65,5%

^o Régime de Sécurité des Indépendants

Le second échantillon est constitué de 30 propriétaires-dirigeants en cours de procédure collective (Tableau 4). La période de collecte s'est étalée sur les années 2016 à 2018.

L'administration des questionnaires s'est faite soit en face-à-face soit par téléphone. Compte tenu du caractère tragique du dépôt de bilan et des procédures collectives plus largement, les contacts ont été transmis à titre confidentiel par des juges ou des membres du personnel administratif des greffes du Tribunal de Commerce de Saintes, de Béziers et de Bobigny ainsi que par l'intermédiaire d'un mandataire judiciaire à Béziers. L'élaboration d'un questionnaire et son traitement ont permis de définir la composante émotionnelle ressentie par des dirigeants faisant face à la justice dans le cadre de la défaillance de leur entreprise. Nous avons conscience que l'effectif de l'échantillon des dirigeants en cours de procédure collective ne permet pas de généraliser les résultats, mais plutôt d'aborder, de façon exploratoire, un des moments les plus difficiles de la vie entrepreneuriale, le dépôt de bilan, voire la faillite de l'entreprise. Il a été difficile de trouver des dirigeants volontaires pour l'étude, c'est pour cela que les questionnaires ont été proposés dans le cadre d'un échange en face-à-face ou par téléphone, ce qui a permis une écoute bienveillante et la mise en contact avec l'association APESA⁶ (Aide Psychologique des Entrepreneurs en Souffrance Aigue) dans les cas où cela s'avérait opportun, voire nécessaire.

Tableau 4. Présentation de l'échantillon de dirigeants en cours de procédures collectives

Échantillon N=30	Âge moyen	En couple	Niveau d'études Bac et plus	Non- employeurs	Employeurs (1 à 249 salariés)	RSI ^o
Hommes (n=18 ; 60%)	48,3 ans	72,2%	33,3%	11,1%	88,9%	72,2%
Femmes (n=12 ; 40%)	52,2 ans	54,5%	63,3%	54,5%	45,5%	81,8%
Total (n=30 ; 100%)	50,4 ans	60%	43,3%	26,7%	73,3%	73,3%

^o Régime de Sécurité des Indépendants

2.2. Mesures

Afin d'appréhender et d'analyser les émotions des dirigeants en cours de procédure collective et de surcharge de travail, l'étude s'est appuyée sur la version 3.0⁷ de la roue des émotions de Genève (Scherer et al. 2013), composée d'un spectre de 20 familles d'émotions arrangées selon leur valence (positive/négative) et le sentiment de contrôle/pouvoir (puissant/impuissant) sur la situation (figure 4).

⁶ Le dispositif APESA permet à tout chef d'entreprise qui en éprouve le besoin de bénéficier d'une prise en charge psychologique, rapide, gratuite, confidentielle et à proximité de son domicile, par des psychologues spécialisés dans l'écoute et le traitement de la souffrance morale, les « idées noires » provoquées par les difficultés financières. (cf. <https://portaildurebond.eu/>)

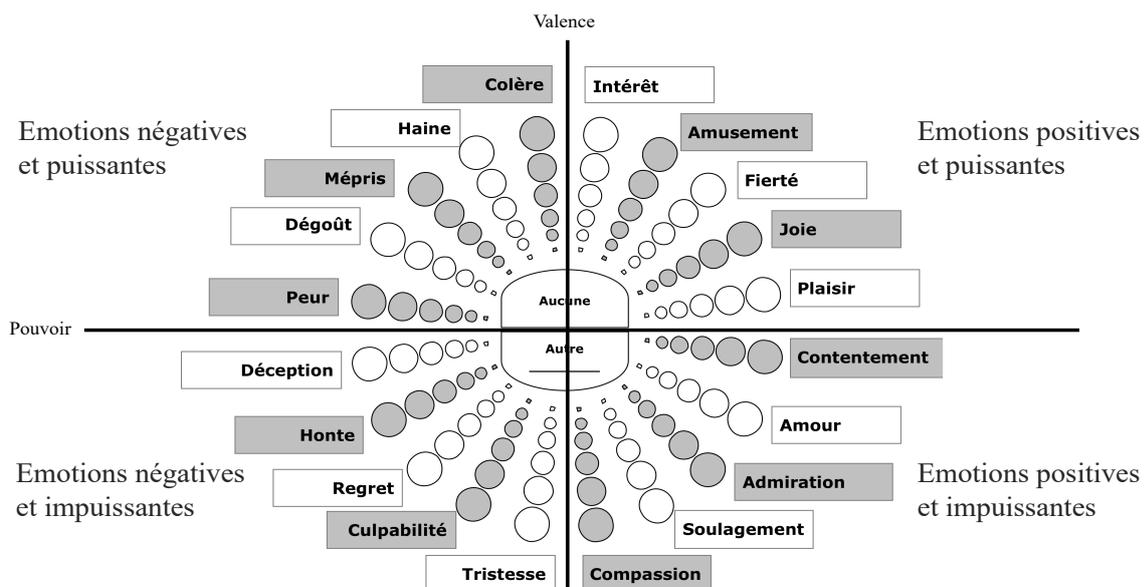
⁷ Cf. <http://www.affective-sciences.org/gew>

Les chercheurs spécialisés dans l'étude des émotions ont mis en évidence plusieurs dimensions analytiques telles que la valence et l'excitation (Russell et al., 1989 ; Cowie et al., 2000) ou l'agrément et le désagrément (Larsen et al., 2004). Mais, la roue des émotions de Genève permet de mesurer de manière très précise les composantes de la réaction émotionnelle à un événement vécu en utilisant deux dimensions pertinentes pour les entrepreneurs, la valence et le contrôle/pouvoir.

La valence de la situation est définie comme le sentiment d'une expérience plaisante et réjouissante et/ou qui est à même d'avoir des conséquences positives et voulues pour le sujet. Le contrôle/pouvoir sur la situation est défini par la croyance du sujet, qui pense pouvoir influencer la situation, la maintenir en l'état ou l'améliorer. L'importance de l'évaluation du potentiel de maîtrise (contrôle/pouvoir) s'explique déjà par le fait que la capacité de faire face à un événement est propre à chaque individu (Domeignoz et Morin, 2016).

De plus, le sentiment de maîtriser son destin, croyance dénommée « internalité du lieu de contrôle » (Rotter, 1966, 1975), apparaît comme surreprésentée chez les entrepreneurs (Brockhaus, 1975 ; Rahim, 1996). Les raisons d'une procédure collective peuvent être multiples. Les émotions observées chez les dirigeants vont nous aider à comprendre ce qui se joue émotionnellement lors d'une période de surcharge de travail dans la vie du dirigeant de PME et lors de la défaillance de l'entreprise (dépôt de bilan).

Figure 4. Roue de Genève, version 3.0 de Scherer et al. (2013)



L'étude souhaite montrer, dans un second temps, l'impact des deux stressseurs sur la santé des dirigeants de PME. Ainsi pour mesurer cet aspect de manière globale, l'étude utilise le Self-rated Health (physical health and mental health) mesurant la santé perçue de la manière suivante : lors du dernier mois, diriez-vous que votre santé physique (puis mentale) a été « excellente / très bonne / bonne / passable ou mauvaise » ?. Bien que les résultats de la santé perçue puissent paraître subjectifs, Palladino et *al.* (2016) ont montré que la perception de l'état de santé peut être prédictive à la fois de la consommation de soins et de la mortalité future.

L'étude va également aborder la question de la santé mentale en s'intéressant à la mesure du risque d'épuisement professionnel à partir de la BMS-10, échelle unidimensionnelle du burnout de Malach-Pines (2005). L'intérêt de cette échelle, est qu'elle a déjà été utilisée sur différentes populations de dirigeants de PME en France, et qu'il sera intéressant de confronter les résultats à une population représentative (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019) comme l'ont fait Torrès et *al.* (2021a) dans le contexte de la crise sanitaire.

3. Résultats et analyse

3.1. Analyse descriptive et comparative des deux stressseurs

3.1.1. Spectre émotionnel de la surcharge de travail des dirigeants de PME

Contrairement à ce que pouvait laisser présupposer le statut « stressseur » de cet événement, le spectre émotionnel de la surcharge de travail des dirigeants de PME est dominé par des émotions positives et un sentiment de pouvoir sur la situation (Figure 5). L'échantillon étant constitué principalement de professionnels du bâtiment, une surcharge de travail correspond ici à un carnet de commandes bien rempli, ce qui est rassurant pour le dirigeant. Parmi les émotions de la roue de Genève, seul l'intérêt a été ressenti de manière « assez intense » (moy. : 3,26/5), suivi d'autres émotions positives ressenties de manière « un peu intense » par les dirigeants confrontés à une surcharge de travail, tels que le soulagement (moy. : 2,61/5) et la fierté (moy. : 2,59/5) (Graph 1). Ces émotions peuvent toutes s'expliquer indépendamment.

L'intérêt fait partie des émotions les plus fréquentes dans notre fonctionnement (Izard, 1991). Le fait d'interroger les dirigeants sur un événement précis attire forcément leur attention dessus, et de ce fait, leur intérêt. Ainsi l'étude a motivé leur désir d'explorer cette question de la surcharge de travail. C'est la seule émotion qui a réellement été ressentie, comme si le questionnaire les avait encouragés à se replonger dans une situation, importante à leurs yeux

mais finalement tellement courante qu'elle n'est pas évaluée comme menaçante, d'où le peu d'émotions ressenties.

À travers *le soulagement* exprimé, les dirigeants semblent ressentir une délivrance face à une situation difficile. Cela peut s'interpréter de différentes manières : une période de surcharge peut être vécue comme douloureuse voire épuisante ; mais une fois que l'on est sorti, le soulagement s'exprime comme la délivrance de cette situation. Cela peut également être interprété comme le fait d'être soulagé d'avoir autant de travail et ainsi combler une période difficile, un carnet de commandes vide qui se remplit subitement très vite et auquel il faut faire face dans l'urgence. Quoi qu'il en soit, le soulagement exprime ici, la fin d'une situation difficile. Ce n'est pas de la joie qui est ressentie, mais bien de la satisfaction d'avoir fait ce qu'il fallait pour changer la situation.

La fierté peut compléter le soulagement, c'est une émotion qui est liée à la conscience de soi, et à la confiance en soi. Elle est la conséquence d'une réussite, d'un accomplissement. Les dirigeants interrogés ont vécu une surcharge de travail à laquelle ils ont fait face, et cela les rend fier d'eux. Cette émotion motive la recherche de nouvelles compétences et une certaine persévérance dans la réalisation de tâches complexes (Williams et DeSteno, 2008). Finalement, la fierté montre que le dirigeant a pris conscience des difficultés et qu'il est fier d'avoir fait ou de faire face à l'adversité, un peu à l'image de la fierté du combattant.

Ce spectre émotionnel, somme toute peu expressif, est étonnamment orienté vers des émotions positives. La surcharge de travail, reconnue comme facteur de risque dans le burnout (Ben Tahar, 2014 ; Maslach et Leiter, 2016), n'est pas toujours perçue comme une menace par les dirigeants de PME mais plus comme un challenge pour faire fonctionner leur entreprise. Ce qui peut nous amener à nous questionner sur l'impact d'un stress vécu comme un challenge par les dirigeants, sur leur santé physique et mentale. Mais avant cela, intéressons-nous au spectre émotionnel de la défaillance d'entreprise au travers de l'échantillon de dirigeants en cours de procédure collective.

3.1.2. Spectre émotionnel de l'échec entrepreneurial vécu par des dirigeants en cours de procédure collective (dépôt de bilan)

Cette recherche montre de manière tout à fait attendue qu'en situation d'échec lié au risque de perdre leur entreprise, les entrepreneurs ressentent principalement des émotions négatives (Figure 5). Cinq émotions négatives sont ressenties de manière « assez intense » voire « très

intense », à savoir, la déception (moy. : 3,80/5) suivie de la colère (moy. : 3,50/5), de la tristesse (moy. : 3,33/5) et du regret (moy. : 3,33/5) (Graph 1). La procédure collective et plus précisément le dépôt de bilan représente la fin de tout. Pour Byrne et Shepherd (2015), les émotions négatives élevées permettent de donner du sens à l'échec et ainsi d'entamer le processus de deuil de l'entreprise. Il est donc pertinent de s'intéresser à chacune de ces émotions ressenties.

La déception et le regret sont des émotions liées à la prise de décision (Chua et al., 2009). Toutes deux peuvent être ressenties lorsque le résultat désiré n'est finalement pas arrivé. Dans l'étude, le fait de déposer le bilan est contraire au désir du dirigeant de faire prospérer une entreprise rentable. Il n'est donc pas étonnant que ces deux émotions soient présentes dans le spectre émotionnel de cet événement. La différence entre ces deux émotions est le comportement qui suit. La déception liée au sentiment d'impuissance induit un comportement de résignation, tandis que le regret implique plutôt de se blâmer et de tenter de contrecarrer le résultat, de corriger son erreur voire, d'apprendre de son erreur. Mais le regret peut être aussi dysfonctionnel et amener à une détresse psychologique sévère (Epstude et Roesse, 2008). Dans l'étude, c'est la résignation qui semble dominer avec une déception plus forte que le regret.

La seconde émotion négative ressentie en matière d'intensité est *la colère*, elle trouve sa source dans la violence de l'événement (Binné et al., 2018). Pour Lazarus, « *une personne ressentirait de la colère lorsqu'elle est empêchée d'atteindre un but qu'elle considère comme important à ses yeux ou lorsqu'elle subit un reproche qui menace son estime de soi* » (Poirel et Yvon, 2011). C'est une émotion puissante, de contrôle, qui correspond à la deuxième étape du deuil après le déni selon le modèle de Kübler-Ross (1975). C'est aussi la plus passionnée des émotions, il n'est donc pas étonnant de retrouver de la colère lorsque des chefs d'entreprise investis et passionnés, sont en phase de tout perdre. Cette émotion motive un comportement différent de la déception, elle active la partie « combattre » dans la réponse « combattre, se figer ou fuir ». Elle est motivée pour défendre le soi surtout lorsque la situation est ressentie comme illégitime (De Rivera, 1981). Cette émotion est nécessairement dirigée vers quelqu'un ou quelque chose et notons que si la base de la colère est le blâme, c'est qu'elle est dirigée vers soi. Ainsi la colère évoluerait en de la culpabilité. Bien que moins intense, *la culpabilité* ressort dans les émotions ressenties par les dirigeants en cours de procédure (moy : 2,87/5). Cela peut signifier que les dirigeants évaluent, non pas leur personnalité qui impliquerait plus la honte, mais leur comportement comme un échec.

La tristesse est ressentie de manière assez intense dans l'étude ; elle est reconnue comme l'émotion négative la plus désagréable. Elle se déclenche surtout en cas d'échec, voire de séparation, mais elle est surtout due à une perte permanente (lien avec le deuil). Or l'échec entrepreneurial est souvent soumis au cycle des 3D (Dépôt de bilan, Divorce, Dépression) et peut impliquer un divorce, une séparation et donc une double perte pour le dirigeant. La tristesse va avoir pour rôle de prendre les mesures nécessaires afin de restaurer un environnement stable et tenter de réparer ce qu'il croit responsable de l'échec ou de la séparation. En cours de procédure collective, il est difficile de réparer ce qui a causé l'échec, il est même souvent trop tard ; cela peut conduire la personne au désespoir, à l'isolement et même à envisager l'irréparable, rajoutant un quatrième D au cycle des 3D : Décès par suicide. Néanmoins, la tristesse présente parallèlement un avantage, elle motive à rester en bons termes avec les proches (Avervill, 1979) surtout si la situation a été anticipée. Et il est reconnu que, dans une situation difficile le soutien social est extrêmement protecteur. Ainsi, même si la tristesse est ressentie, elle peut permettre de motiver un comportement salvateur.

Par ailleurs, Lazarus et Folkman (1984) ont montré que l'évaluation d'une perte ou d'une menace génère des émotions négatives telles que la colère, la peur ou la honte (Paulhan, 1992). Dans notre étude, c'est la colère qui a été la plus générée (Graph 1). La peur (moy. : 2,43/5) et la honte (moy. : 2,07/5) n'apparaissent pas dans les résultats comme des émotions réellement ressenties par les dirigeants en cours de procédure collective.

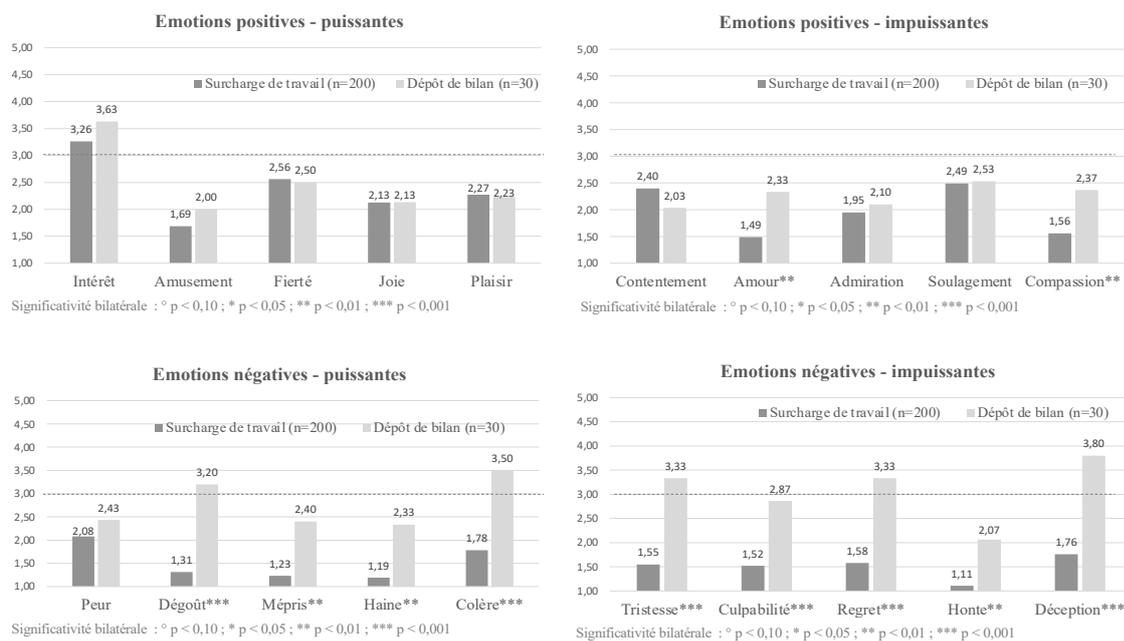
Pourtant, *la honte* était une émotion attendue dans ce contexte. Il n'est pas rare que les dirigeants expliquent le fait de ne pas vouloir admettre les difficultés de leur entreprise et donc de ne pas faire appel aux tribunaux de commerce par, ce sentiment de honte qui les envahit lorsque leur entreprise est en difficulté. Mais dans cette étude, la honte est l'émotion négative la moins exprimée, et ce, d'ailleurs, dans les deux événements analysés. Selon Scherer (2006), la honte tend à disparaître, ce qui pourrait expliquer le résultat. Or la honte a un rôle très important, bien qu'elle soit associée à une image de soi dégradée, avec un fort sentiment d'infériorité. En effet, elle va avoir deux objectifs, protéger le soi et le restaurer (de Hooge et al. 2011). Pour cela, elle va soit motiver un comportement de retrait, voire d'évitement, soit, si les conditions sociales le permettent, tenter de restaurer une image positive de soi, en essayant de réparer les torts. Si les dirigeants en cours de procédure ne ressentent *in fine* pas de honte, il est possible que la procédure en elle-même ainsi que l'accompagnement reçu par les parties prenantes soient suffisamment bienveillants afin de permettre aux dirigeants, pour certains en grande détresse,

de finalement restaurer une image positive de soi malgré la situation vécue et ne plus ressentir cette honte.

Enfin, la seule émotion positive ressentie assez intensément lors du dépôt de bilan, est *l'intérêt* (moy : 3,63/5). Tout comme pour la surcharge de travail, cette émotion montre l'intérêt que les dirigeants portent à cette situation qu'ils évaluent la plupart du temps comme une menace, un obstacle à l'atteinte de leur objectif d'une entreprise pérenne.

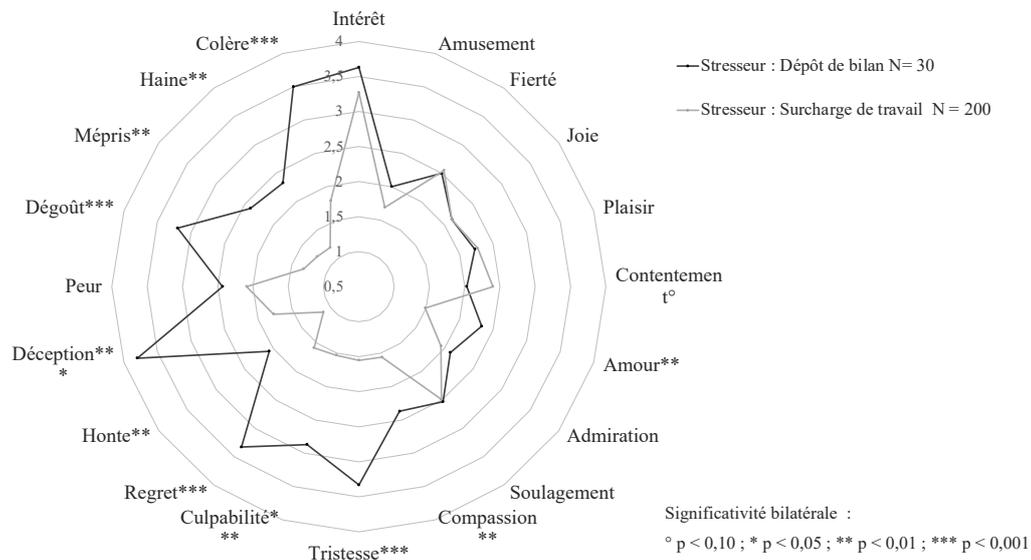
Pour conclure, la colère est l'émotion négative la plus puissante du spectre émotionnel de dirigeants en cours de procédure collective interrogés mais le spectre reste dominé par les émotions négatives, dites impuissantes telles que la déception, la tristesse et le regret. Ainsi, cela montre des dirigeants parfois résignés, parfois combattants, tentant malgré tout de maintenir les liens pour ne pas sombrer.

Graph 1. Intensité émotionnelle des deux facteurs de stress en fonction du type d'émotions (valence / pouvoir)



Échelle de 1 à 5 : Pas du tout intense – un peu intense – assez intense – très intense – extrêmement intense

Figure 5. Composantes émotionnelles des deux stressseurs entrepreneuriaux (surcharge de travail et dépôt de bilan)



3.1.3. Comparaison des spectres émotionnels de deux événements opposés en matière de fréquence

Pour cette partie, des comparaisons de moyennes ont été réalisées à l'aide du test-T de Student (Tableau 5). Les résultats montrent une nette exacerbation des émotions lors de la procédure collective où seul « le contentement » a tendance à diminuer par rapport à la surcharge de travail. Cette exacerbation peut s'expliquer par le critère de nouveauté et celui de probabilité des conséquences (Grandjean et Scherer, 2009). Considérée comme le stressseur le moins fréquent, la procédure collective est la plupart du temps un événement nouveau. La notion de fréquence a ici son importance : plus l'événement est rare, moins l'entrepreneur développe sa capacité de résilience. Le concept de résilience est important en entrepreneuriat, il est considéré comme un capital social et humain de l'entrepreneur (Bernard et Fayolle, 2016). De plus, le critère de probabilité des conséquences s'appuie sur les différentes conséquences déjà évaluées par le passé au travers d'autres événements similaires vécus (Scherer, 2001). La procédure collective considérée comme le stressseur le plus rare va ainsi générer plus de réponses émotionnelles que la surcharge de travail. Celle-ci étant au contraire l'événement le plus fréquent, les dirigeants mesurent plus facilement les conséquences et appréhendent donc moins sa surcharge de travail comme une menace, d'où une réaction émotionnelle moins intense.

Étant donné le caractère tragique d'une procédure collective, il n'est pas étonnant que les émotions négatives soient plus exacerbées et ce, de façon significative, qu'elles soient puissantes (telles que la colère, le dégoût et le mépris) ou impuissantes (telles que la déception, la tristesse et le regret). Parmi les émotions négatives, seule *la peur* ne présente pas de différence entre les deux événements. En effet, celle-ci peut représenter, dans les deux situations, la peur de l'échec. Peur de ne pas réussir à surmonter la charge de travail à long terme, mais aussi, peur de ne pas sauver son entreprise. Finalement, cette émotion en cours de procédure semble être dépassée, le comportement de résignation motivé par la déception peut expliquer qu'en cours de procédure, lors du dépôt de bilan, la peur est surmontée et laisse la place à d'autres émotions comme la déception, la tristesse, le regret... Et lors de la surcharge de travail, la peur de ne pas y arriver peut-être moins prégnante, car le dirigeant évalue comme élevé son potentiel d'adaptation au travers de ses expériences passées. Ainsi, la peur n'est que peu ressentie dans les deux situations.

Tableau 5. Classement par ordre décroissant d'intensité des émotions associées à la procédure collective (N=30) et test de comparaison avec la surcharge de travail (N=200)

Émotions	Stresseur :	Stresseur :	Test-t (ddl)	Significativité bilatérale
	Procédure collective N= 30 (a)	Surcharge de travail N = 200 (a)		
Déception	3,80 (0,251)	1,77 (0,081)	7,72 (228)	***
Intérêt	3,63 (0,222)	3,27 (0,094)	1,40 (227)	
Colère	3,50 (0,287)	1,79 (0,083)	5,75 (228)	***
Tristesse	3,33 (0,273)	1,55 (0,071)	6,33 (228)	***
Regret	3,33 (0,273)	1,58 (0,067)	6,25 (228)	***
Dégoût	3,20 (0,312)	1,32 (0,057)	5,94 (228)	***
Culpabilité	2,87 (0,295)	1,53 (0,067)	4,44 (228)	***
Soulagement	2,53 (0,248)	2,49 (0,097)	0,18 (228)	
Fierté	2,50 (0,253)	2,55 (0,093)	-0,20 (227)	
Peur	2,43 (0,261)	2,09 (0,089)	1,38 (228)	
Mépris	2,40 (0,298)	1,23 (0,051)	3,87 (228)	**
Compassion	2,37 (0,273)	1,56 (0,062)	2,88 (228)	**
Haine	2,33 (0,305)	1,19 (0,044)	3,73 (227)	**
Amour	2,33 (0,273)	1,49 (0,062)	3,02 (227)	**
Plaisir	2,23 (0,257)	2,27 (0,084)	-0,14 (227)	
Joie	2,13 (0,229)	2,13 (0,085)	0,03 (227)	
Admiration	2,10 (0,246)	1,94 (0,085)	0,65 (227)	
Honte	2,07 (0,253)	1,11 (0,033)	3,72 (228)	**
Contentement	2,03 (0,200)	2,40 (0,086)	-1,69 (227)	°
Amusement	2,00 (0,235)	1,69 (0,072)	1,49 (227)	

(a) Réponses moyennes du groupe (Erreur Standard) sur une échelle en 5 points (de 1 Très peu intense à 5 extrêmement intense)
Significativité bilatérale ° p < 0,10 ; * p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001

Par ailleurs, face à l'échec, les émotions impuissantes sont plus intenses qu'en surcharge de travail (Tableau 6). Elles expriment un sentiment de perte de leur maîtrise et les difficultés d'agir. Ce qui dénote avec le sentiment de maîtriser son destin, croyance dénommée « internalité du lieu de contrôle » (Rotter, 1966 ; 1975), qui apparaît généralement comme surreprésentée chez l'entrepreneur (Brockhaus, 1975 ; Rahim, 1996). Les émotions négatives impuissantes telles que la déception, la tristesse, le regret, la culpabilité, voire la honte, augmentent de manière plus significative que les positives impuissantes où seuls la compassion et l'amour augmentent significativement (Tableau 5). Ces deux émotions positives impuissantes sont significativement plus intenses en cours de procédure collective qu'en surcharge de travail, elles représentent certainement le lien avec autrui. Elles peuvent ainsi correspondre au soutien social, voire familial dont certains dirigeants en difficulté bénéficient durant la procédure collective. Lors de la surcharge de travail, il est rare que le dirigeant fasse appel à autrui. Son engagement et sa difficulté à déléguer peuvent expliquer l'absence d'émotion en lien avec autrui. L'amour et la compassion sont en effet les émotions positives les moins ressenties lors de cet événement.

Plus étonnant cette fois-ci, mais justifié par l'internalité reconnue aux entrepreneurs (Begley et Boyd, 1987), les émotions négatives et puissantes (colère, dégoût, haine et mépris) s'intensifient également en cours de procédure collective de manière significative (Tableau 4). Elles montrent que le dirigeant cherche par tous les moyens à faire face à cette situation pourtant douloureuse.

Tableau 6. Comparaison de valence et de pouvoir sur la situation des émotions associées par les dirigeants à une procédure collective et à une surcharge de travail.

Émotions regroupées		Stresseur : Procédure collective N=30 (a)	Stresseur : Surcharge de travail N=200 (a)	Test-t (ddl)	Significativité bilatérale (b)
Négatives		29,70 (2,032)	15,13 (0,460)	6,75 (228)	***
Impuissantes		26,77 (1,286)	17,39 (0,351)	9,09 (228)	***
Puissantes		26,37 (1,404)	19,45 (0,369)	4,77 (228)	***
Positives		23,87 (1,758)	21,7 (0,617)	1,25 (228)	
Négatives	Impuissantes	15,40 (1,031)	7,54 (0,250)	7,41 (228)	***
Négatives	Puissantes	13,87 (1,160)	7,60 (0,251)	5,28 (228)	***
Positives	Puissantes	12,50 (0,961)	11,85 (0,345)	0,67 (228)	°
Positives	Impuissantes	11,37 (0,892)	9,85 (0,309)	1,75 (228)	

(a) Somme des réponses moyennes des deux groupes (Erreur Standard) selon les émotions regroupées par valence et/ou par pouvoir sur la situation (ex : les émotions négatives et impuissantes sont la déception, la tristesse, le regret, la culpabilité et la honte)

(b) Significativité bilatérale ° p < 0,10 ; * p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001

Mais quelles peuvent être les conséquences sur la santé d'un tel acharnement? Pour le déterminer, la dernière partie de l'analyse s'intéresse à l'impact des stressseurs sur la santé physique mais surtout mentale des dirigeants de PME.

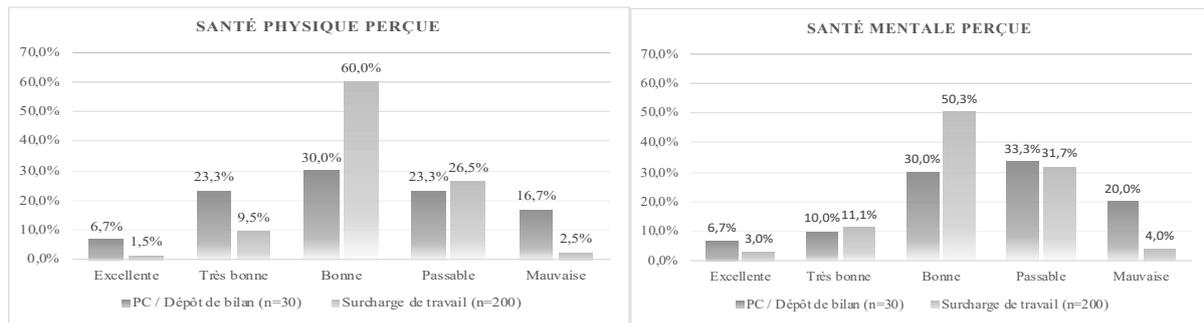
3.2 Analyse de l'impact de ces deux stressseurs sur la santé des dirigeants

La question de la santé des dirigeants de PME et des entrepreneurs est un thème étonnamment récent dans le champ de l'entrepreneuriat, alors qu'il revêt une grande importance (Torrès, 2017 ; Torrès et Thurik, 2018). Certains chercheurs associent l'expérience d'émotions négatives à une dégradation de l'état de santé perçue, aussi bien mentale que physique (Croyle et Uretsky, 1987 ; Salovey et Birnbaum, 1989). Par exemple, pour Chipperfield et *al.* (2003) la tristesse dégrade la perception de sa propre santé. Au vu du spectre émotionnel étudié dans le cadre de procédures collectives, il est possible de s'attendre à ce que les dirigeants en cours de procédure collective se perçoivent en moins bonne santé qu'en situation de surcharge de travail. De plus, bien que la surcharge de travail soit un stressseur reconnu pour être pathogène dans la population générale, son impact sur la santé reste ambigu du fait qu'elle génère également de la satisfaction au travail (Rodell et Judge, 2009). Cette seconde partie s'intéresse donc à l'impact de ces deux stressseurs sur la santé des dirigeants de PME.

3.2.1 Santé physique et santé mentale

À partir de l'échelle de mesure du Self-rated Health (Graph 2), il a été choisi de discuter uniquement les résultats de ceux qui ne se déclarent pas en bonne santé, c'est à dire, ceux qui répondent aux variables « passable » et « mauvaise ». Ainsi, 40,0 % des dirigeants en situation de procédure collective ne se déclarent pas en bonne santé physique, et cette statistique monte à 53,3 % en santé mentale. En revanche pour les 200 dirigeants en surcharge de travail, 29,0 % ne se perçoivent pas en bonne santé physique et 35,7 % en bonne santé mentale (Graph 2.). Notons que la grande différence de ces échantillons se trouve dans le choix de la variable « mauvaise » santé perçue. En effet, 16,7 % des dirigeants en cours de procédure collective déclarent avoir une mauvaise santé physique contre 2,5 % des dirigeants en surcharge de travail. Il en est de même pour la santé mentale perçue, 20,0 % des dirigeants en cours de procédure collective déclarent avoir une mauvaise santé mentale, contre 4,0 % de ceux en surcharge de travail. Ce résultat, certes sommaire, appuie un lien entre les émotions négatives et la santé perçue ainsi que le caractère plus ou moins nocif de certains stressseurs qui accompagnent la vie d'un entrepreneur (Lechat et Torrès, 2016).

Graph 2. Santé physique et mentale perçue des deux stressseurs



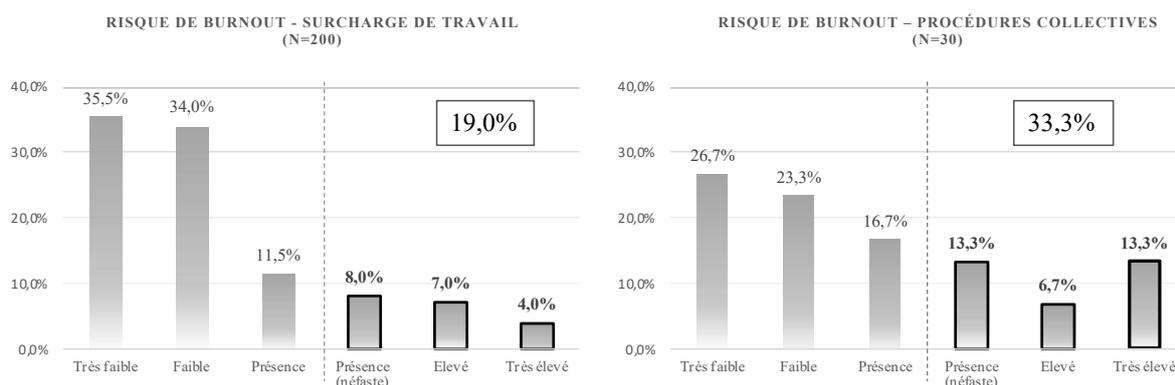
Afin d’approfondir la relation entre ces deux stressseurs et la santé des dirigeants de PME, l’étude s’est ensuite centrée sur le risque de burnout. Plusieurs chercheurs, dont Maslach et Leiter (2016), ont présenté la surcharge de travail comme un facteur de risque important de ce syndrome. Ainsi, analyser et comparer l’effet de la surcharge de travail et le dépôt de bilan sur le burnout a tout son intérêt.

3.2.2 Focus en santé mentale sur le risque d’épuisement professionnel (ou burnout)

Le burnout a été défini en mai 2019 par l’OMS comme « *un syndrome résultant d’un stress chronique au travail qui n’a pas été géré avec succès* ». Pour mesurer ce risque, l’étude s’est appuyée sur la BMS-10 de Malach-Pines (2005). Une étude sur un échantillon représentatif a montré, à partir de cette même échelle, que 17,5 % des dirigeants de PME en France courent un risque de burnout (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019). Dans le cas présent de notre recherche, les dirigeants en surcharge de travail ont un taux de 19,0 %, ce qui est proche de la population représentative (Graph 3). Or, avec un taux de 33,3 %, les dirigeants en cours de procédure collective présentent quant à eux, presque deux fois plus de risque, ce qui les rapproche plus des agriculteurs (35,0 %) de la même étude de Torrès et Kinowski-Moysan (2019). Ainsi les résultats montrent que, bien que la surcharge de travail soit le stressseur le plus fréquent, elle semble bien moins affecter la santé des dirigeants de PME que le dépôt de bilan, reconnu comme le stressseur le moins fréquent mais aussi le plus intense. Durant la crise sanitaire de la Covid-19, la perspective d’un dépôt de bilan a accru davantage le risque de burnout que la perspective d’attraper gravement la maladie (Torrès et *al.*, 2021b).

L’épreuve de la procédure collective présente un risque plus important d’épuisement que la surcharge de travail en elle-même. Cela peut s’expliquer par le cumul de stressseurs lors de la défaillance d’entreprise, dont la surcharge de travail fait partie.

Graph 3. Risque de burnout pour les deux stressseurs (BMS-10 de Pines, 2005)



Risque de burnout – BMS-10 (Pines, 2005) – échelle en 7 points dont le seuil critique est ≥ 4 .

Par ailleurs, une analyse plus fine des déterminants de ce risque d'épuisement permet également d'appréhender la différence entre les deux stressseurs.

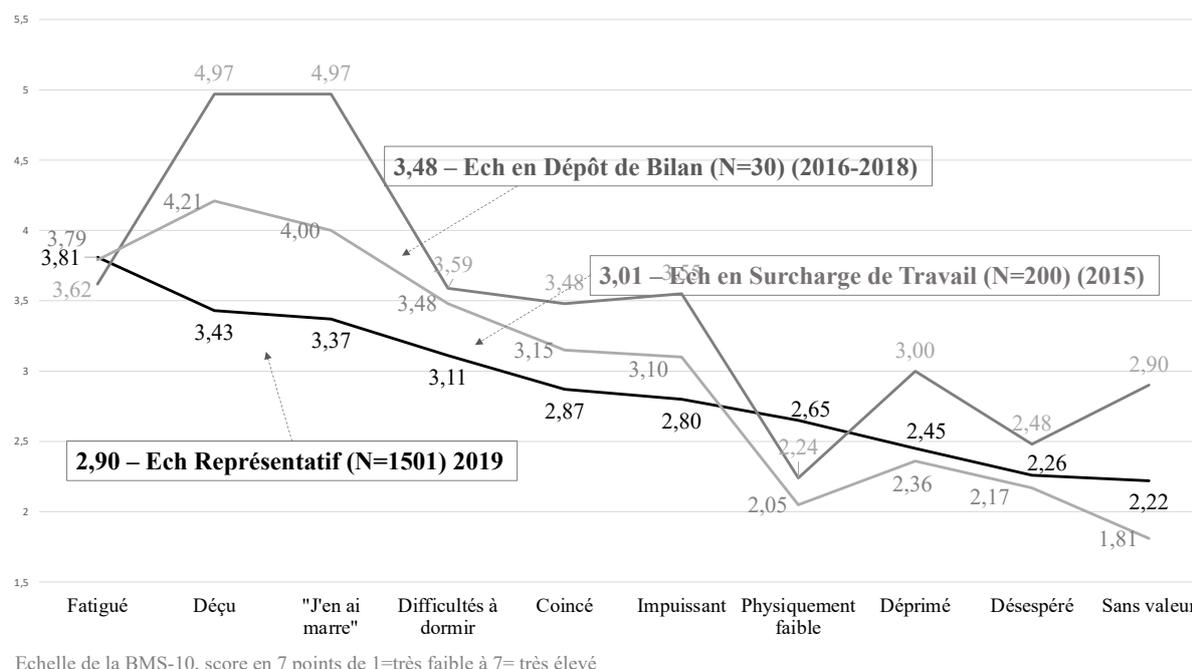
Tout d'abord, le score moyen du risque de burnout de chaque échantillon montre de manière précise le niveau de risque de burnout sur une échelle en 7 points (Graph 4). Ainsi comparé à l'échantillon représentatif des dirigeants de PME en France, le score des dirigeants en surcharge de travail est légèrement plus élevé, mais cette différence n'est pas significative (3,01 vs. 2,90), alors qu'elle l'est avec les dirigeants en cours de procédures collectives (3,48 vs. 2,90 ; $p < 0,05$) (Tableau 5). Par ailleurs, le score des dirigeants en cours de procédures est très proche de celui des agriculteurs (moy. : 3,51/7) (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019). La recherche sur la souffrance des agriculteurs est en avance sur celle des autres dirigeants, il est donc urgent de s'intéresser à la question des dirigeants en échec entrepreneurial.

Le BMS-10 présente dix déterminants du risque de burnout, selon Malach-Pines (2005) (Graph 4). Plusieurs points sont à souligner dans ces résultats.

L'étude montre tout d'abord une nette prédominance de la déception (moy. : 4,97/7) et de la lassitude par le « j'en ai marre » (moy. : 4,97/7) chez les dirigeants en cours de procédure collective. La déception est, comme cela a été vu précédemment, l'émotion prédominante du spectre émotionnel de cet échantillon. Elle peut s'expliquer chez les dirigeants en cours de procédure, par le ratio entre leur engagement tout au long de leur projet entrepreneurial et le résultat, le dépôt de bilan de leur entreprise. La lassitude, quant à elle, peut correspondre à une forme de résignation s'expliquant par le temps passé à affronter les difficultés en amont de la procédure collective pour certains, mais aussi par les longueurs administratives de la procédure entraînant le désir d'en finir au plus tôt.

Autre point à noter, l’item « sans valeur » est plus fort chez les dirigeants en cours de procédure que dans la population représentative, mais cette différence n’est pas significative ; à l’inverse lors de surcharges de travail, cet item devient significativement plus faible que dans la population représentative (1,82 vs. 2,22) mais également bien plus faible que chez les dirigeants en cours de procédure collective (Tableau. 5). L’estime de soi, représentée par cet item, est ici dégradée chez les dirigeants en procédure collective et, à l’inverse, améliorée chez les dirigeants en surcharge de travail. Ce résultat fait écho à la culture de l’effort, comme le montrent certaines études suggérant un système de valeurs chez les indépendants centré sur l’effort (Beugelsdijk et Noorderhaven, 2005 ; Gomez, 2006).

Graph 4. Comparaison des déterminants du risque de burnout (BMS-10) – Dirigeants en surcharge de travail / en dépôt de bilan / Population représentative



En regroupant les items selon la nature de l’épuisement (Enzmann et *al.*, 1998), les dirigeants en cours de procédure sont plus épuisés mentalement (moy. : 3,78), voire émotionnellement (moy. : 3,50) qu’ils ne le sont physiquement (moy. : 3,15). Alors que les dirigeants en surcharge de travail sont, tout comme la population représentative, plus épuisés physiquement (moy. : 3,10) que mentalement (moy. : 3,05) et émotionnellement (moy. : 2,91) (Tableau 7).

De plus, on note des différences de types d’épuisement entre les différents échantillons. Tout d’abord, il se dégage une différence significative de l’épuisement mental mais aussi émotionnel entre les dirigeants en cours de procédure collective et la population représentative (3,78 vs.

2,83 ; 3,50 vs. 2,72). Ces différences se retrouvent également, mais dans une moindre mesure, entre les dirigeants en surcharge de travail et la population représentative (3,05 vs. 2,83 ; 2,91 vs. 2,72). Par contre, aucune différence ne se dégage concernant l'épuisement physique.

L'épuisement chez les dirigeants de PME en cours de procédure peut se caractériser par un épuisement de résignation, auquel cas l'épuisement mental fait accepter la situation comme une fatalité qui sape le comportement futur et détruit la confiance en soi (le « sans valeur »). Cette résignation pourrait s'appuyer sur la prédominance de fortes déception et lassitude accompagnées d'un sentiment d'impuissance et d'une baisse d'estime de soi. Et si elle est finalement gérée et accompagnée, elle va être une phase décisive du processus du deuil avant de parvenir à l'acceptation et au rebond. Cependant, certains peuvent sombrer dans la dépression, voire le désespoir qui, lui, est un prédicteur du risque suicidaire (McMillan et al., 2007). Le fait d'être placé sous tutelle d'un mandataire judiciaire rend la situation incontrôlable aux yeux des dirigeants, et l'incontrôlabilité d'événements négatifs, comme l'échec, est plus nuisible et peut plus facilement mener les personnes à la dépression (Peterson et al., 1993 ; Fenouillet, 2016) et ainsi au risque suicidaire.

Tableau 7. Répartition par type d'épuisement et comparaison de moyennes.

	Population représentative (PR) (2019) (n=1501)		Surcharge de travail (ST) (2015) (n=200)		Dépôt de bilan (DB) (2015-2018) (n=30)		T de Student (ddl)			
					ST/PR	Sig (a)	DB/PR	Sig (a)	ST/DB	Sig (a)
Épuisement physique										
Fatigué	3,81	3,79	3,62	-0,21(1699)		-0,65(1528)		0,44(227)		
Difficultés à dormir	3,11	3,48	3,59	2,41(1698)	*	1,43(1527)		-0,26(227)		
Physiquement faible	2,65	2,05	2,24	-5,60(1699)	***	-1,51(1528)		-0,65(227)		
Moy « physique »	3,19	3,10	3,15	-0,92(1699)		-0,13(1528)		-0,18(227)		
Épuisement émotionnel										
"J'en ai marre"	3,37	4,00	4,97	4,87(1698)	***	4,99(1527)	***	-2,81(227)	**	
Déprimé	2,45	2,36	3,00	-0,85(1698)		1,91(1527)		-1,95(227)	°	
Désespéré	2,26	2,17	2,48	-0,80(1699)		0,78(1528)		-1,03(227)		
Impuissant	2,80	3,10	3,55	2,27(1698)	*	2,63(1527)	°	-1,25(227)		
Moy « émotionnel »	2,72	2,91	3,50	1,98(1699)	*	3,37(1528)	**	-2,18(227)	*	
Épuisement mental										
Déçu	3,43	4,21	4,97	6,53(1697)	***	5,86(1526)	***	-2,34(227)	*	
Coincé	2,87	3,15	3,48	1,93(1698)	°	1,97(1523)	*	-0,89(227)		
Sans valeur	2,22	1,81	2,90	-4,41(1698)	***	2,61(1527)		-3,95(227)	*	
Moy « mental »	2,83	3,05	3,78	2,39(1699)	*	3,47(1528)	**	-2,90(227)	**	
Moyenne générale	2,90	3,01	3,48	1,41(1688)		2,87(1517)	**	-2,07(227)	*	

(a) Significativité bilatérale ° p < 0,10 ; * p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001

4. Discussion

L'étude met en évidence le caractère tragique de l'échec entrepreneurial lors d'une procédure collective au travers des émotions négatives ressenties et de l'impact sur la santé mentale. Byrne et Shepherd (2015) ont montré l'importance des émotions négatives pour donner du sens à la perte, mais quel sens ? En analysant les émotions ressenties par les dirigeants en cours de procédure collective, il en ressort : la colère, la tristesse et la déception, rappelant certaines étapes du processus de deuil de Kübler-Ross (1975). D'après elle, le deuil se passe en 5 étapes : le déni, la colère, le marchandage, la dépression et l'acceptation. Certes, il n'a pas été question de déni dans la présente étude, mais il est possible d'imaginer que les dirigeants aient pu vivre cette phase en amont de la procédure collective. C'est par ailleurs souvent du fait de ce déni que la plupart des dirigeants se présentent trop tard au Tribunal de commerce et se retrouvent directement en procédure collective sans pouvoir bénéficier d'actions de prévention proposées aux entreprises en difficulté (Binnié *et al.*, 2018). La phase de marchandage peut s'apparenter à la déception et au regret, et à la tentative de négociation de temps. Mais lorsque le dirigeant n'a finalement plus de solution et se sent impuissant face à la perte imminente de son entreprise, cela lui procure une profonde tristesse alliant résignation et dépression. Ainsi, le dirigeant peut se protéger dans sa reconstruction en réalisant le deuil de son entreprise lors de la procédure collective et donc avant même la perte de celle-ci (Shepherd, 2009). Il est possible d'appréhender l'avant-procédure comme la première phase du deuil, celle du déni, puis toute la procédure collective comme la phase descendante, c'est-à-dire la résistance avec la colère, le marchandage et la dépression avec la déception et la tristesse. De là, la phase ascendante amenant à l'acceptation et au rebond ne se ferait pour certains qu'une fois l'entreprise liquidée. Il serait intéressant d'étudier le spectre émotionnel de dirigeants en difficulté en amont des procédures, pour voir ce qui motive leur comportement et, ensuite, de faire de même avec les dirigeants qui ont perdu leur entreprise, pour comprendre ce qui va motiver le rebond ou, au contraire, la difficulté à rebondir. Car, en effet, tous ne réussissent pas à rebondir, et certains en viennent à commettre l'irréparable.

Un autre point mis en évidence par l'étude est le caractère ambigu de la surcharge de travail et la nécessité de contextualiser cet événement afin de mieux comprendre ce qu'il s'y joue. Il serait intéressant de comprendre les différentes raisons d'une surcharge de travail, comme un problème de trésorerie, le départ ou l'absence d'un salarié, le conflit ou départ d'un associé, le travail saisonnier, ou encore un nouveau contrat signé, l'achat de nouveaux locaux, la croissance du chiffre d'affaires, la réorganisation de l'entreprise... Cela permettrait en effet de

faire la distinction entre une surcharge de travail subie et une surcharge de travail choisie, en s'appuyant sur la théorie du stress subi et choisi (challenge and hindrance stress theory ; Cavanaugh et *al.*, 2000). Du fait de sa capacité de générer de la satisfaction au travail (Rodell et Judge, 2009), l'impact de la surcharge sur la santé des dirigeants de PME demeure ambigu.

Une des limites de cette recherche est la réelle distinction entre les deux stressseurs retenus dans l'étude. Certes, ils se distinguent nettement en matière de fréquence (procédure collective rare *vs.* surcharge de travail fréquente), ou encore l'un est considéré comme le plus fréquent et l'autre comme le plus intense, mais ils ne sont en réalité pas totalement indépendants. La procédure collective comporte en elle-même une forte charge de travail puisque dans la plupart des procédures collectives, les dirigeants poursuivent leur activité lors de périodes d'observation, en attendant la décision du Tribunal de commerce. Ce qui peut expliquer une double activité, celle liée à l'activité courante de l'entreprise, mais également celle liée à la procédure et aux démarches afférentes. Il serait par conséquent utile de poursuivre ce travail de recherche en identifiant les différents stressseurs présents lors des procédures collectives et d'y analyser les émotions associées afin de mieux comprendre les comportements des dirigeants confrontés à une faillite parfois inévitable. L'étude aurait pour objectif d'appréhender et d'analyser des comportements à risque, telle la crise suicidaire dans cette étape de la vie entrepreneuriale, afin de mieux la prévenir (Bah et *al.*, 2021).

Une autre limite concerne le faible effectif de l'échantillon des dirigeants en cours de procédure collective. La vulnérabilité de ce public et les difficultés de mise en relation mériteraient une étude plus qualitative sous forme d'entretiens semi-directifs permettant ainsi de comprendre les différentes perceptions des dirigeants et de faire un lien entre les émotions ressenties et leur santé mentale, tels le risque de burnout mais également le risque suicidaire. La faillite étant reconnue comme la première cause du suicide des dirigeants (Bah et Gaillon, 2016), établir un lien entre les émotions que l'on sait aussi exacerbées et à forte dominante négative et le risque suicidaire pourrait apporter un soutien dans la prévention de ce risque pour cette population de dirigeants de PME, bien trop longtemps oubliée.

Enfin, un biais d'échantillonnage pourrait expliquer l'absence de la honte comme émotion ressentie par les dirigeants interrogés, dans le sens où l'étude a été menée sur la base du volontariat. En effet, il est possible que ceux qui ressentent de la honte dans ce qu'ils vivent, n'aient pas souhaité participer à l'étude, justement parce que ce sentiment de honte « invoque généralement un désir de se retirer ou d'échapper aux autres » (Hastings et *al.*, 2002).

Conclusion

En s'appuyant sur les théories de l'évaluation cognitive des émotions (Lazarus et Folkman, 1984 ; Scherer, 1999 ; 2001), cette étude contribue à enrichir la littérature sur la façon dont les dirigeants de PME vivent le stress de leur fonction. Ainsi, elle apporte une meilleure connaissance du rôle des émotions dans des événements stressants fréquents *versus* intenses de la vie entrepreneuriale et une appréhension de l'impact de ces événements sur la santé des dirigeants. Bien que la surcharge de travail soit considérée comme le stressseur le plus fréquent (Lechat et Torrès, 2016) et donc pouvant être considéré comme chronique, ce n'est pas lui qui affecte le plus le risque de burnout ou, tout au moins, pas à lui seul. Son évaluation émotionnelle a montré qu'elle est principalement perçue comme positive, voire peu menaçante pour les dirigeants. Alors que ce même stressseur couplé à un événement extrêmement menaçant pour le dirigeant, tel que le dépôt de bilan, peut être perçu différemment et devenir un véritable danger pour la santé mentale du dirigeant.

Ainsi, tout va se jouer dans l'évaluation primaire de l'événement : Est-ce une menace, un danger ou bien une opportunité ?

Si le dirigeant est en surcharge de travail au moment de la création de son entreprise ou lors d'un événement très gratifiant dans son activité, il va percevoir ce stress comme un défi et la perception de cette surcharge sera relativisée par l'événement positif qui l'accompagne. Bien que cela n'empêche pas un risque de burnout si l'événement dure trop longtemps, les émotions positives telles que la fierté ou le soulagement, ralentissent le processus d'épuisement. En revanche, si le dirigeant est en surcharge de travail en raison de contraintes administratives ou humaines, c'est-à-dire d'un stress obstacle, il se sentira empêché dans sa quête existentielle liée à la réussite de son entreprise, et les émotions telles que la déception ou l'impuissance viendront accélérer le processus d'épuisement.

Dans une perspective préventive du risque d'épuisement du chef d'entreprise, cette étude montre l'intérêt de questionner un dirigeant sur les émotions qu'il ressent lors d'événements marquants. Cela permet de mieux comprendre sa perception de la situation et ainsi de l'accompagner dans les stratégies pour faire face, et ce, afin d'éviter les stratégies dysfonctionnelles et de risquer l'épuisement.

Enfin, pour de futures recherches, il serait intéressant d'analyser les comportements des indépendants en étudiant, par exemple, le rôle de la motivation à entreprendre dans les risques en santé mentale. En effet, tout comme le stress, cette motivation entrepreneuriale présente un

aspect subi ou choisi, qui se retrouve dans la dichotomie motivation « pull / push » (Gilad et Levine, 1986 ; Kirkwood et Campbell-Hunt, 2007), et plus précisément dans l'« entrepreneuriat d'opportunité versus de nécessité » (Reynolds et *al.*, 2002). La mise en évidence d'un lien entre la motivation à entreprendre et le comportement des dirigeants face au stress, et donc face aux risques en santé mentale permettrait d'esquisser de nouveaux leviers de prévention.

Références

Alstete, J. W. (2008). Aspects of entrepreneurial success. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(3), 584-594.

Averill, J. R. (1979). The functions of grief. In *Emotions in personality and psychopathology*, Springer, Boston, MA. 337-368

Bah, T. et Gaillon, D. (2016), Processus suicidaire des dirigeants de petites entreprises : état des lieux et mesures de prévention, *Management Avenir*, (85), 79-105.

Bah, T., Kinowski-Moysan, C., Torrès, O. et Gaillon, D. (2021). Essai typologique du sens et des causes du suicide des dirigeants de PME en France et en Italie. *15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*, Nice 2021.

Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328-340.

Begley, T. M. et Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93.

Ben Tahar Y., (2014). La satisfaction professionnelle, une ressource pour le stress entrepreneurial. Communication soumise à la *XXIII conférence annuelle de l'association internationale du management stratégique* Du 26 au 28 mai 2014 (Rennes)

Bernard, M. J., et Fayolle, A. (2016). La résilience, une nouvelle approche de la dimension émotionnelle. *Entreprendre Innover*, (2), 16-26.

Beugelsdijk, S., et Noorderhaven, N. (2005). Personality characteristics of self-employed; an empirical study. *Small Business Economics*, 24(2), 159-167.

Binné, M., Douillard J.L. et Fèvre M. (2018). La souffrance de l'entrepreneur : Comprendre pour agir et prévenir le suicide. *Presses de l'EHESP*, 344.

Bortolussi, G. (2012). *L'economia dei suicidi. Piccoli imprenditori in crisi*, Marcianum Press, 114p.

Boyd, D. P., et Gumpert, D. E. (1983). The effects of stress on early-stage entrepreneurs. *Frontiers of entrepreneurship research*, 180, 58-63.

- Brockhaus, R. H. (1975). IE locus of control scores as predictors of entrepreneurial intentions. *Academy of Management Proceedings*, 1, 433-435.
- Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial stress : is it hazardous to your health?. *Journal of Managerial issues*, 223-240.
- Byrne, O. et Shepherd, D. A. (2015). Different strokes for different folks: Entrepreneurial narratives of emotion, cognition, and making sense of business failure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), 375-405.
- Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D., et Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 1-10.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., et Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.
- Chader, A., Pijoan, N. et Plane, J.M. (2021). Leadership et émotions : le pouvoir des compétences émotionnelles. *Question(s) de management*, 34, 19-33.
- Chipperfield, J. G., Perry, R. P., et Weiner, B. (2003). Discrete emotions in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), 23-34.
- Chua, H. F., Gonzalez, R., Taylor, S. F., Welsh, R. C., Liberzon, I. (2009). Decision-related loss: regret and disappointment. *Neuroimage*, 47(4), 2031-2040.
- Cope, J. 2011. Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing*, 26(6): 604-623.
- Cowie, R., Douglas-Cowie, E., Savvidou, S., McMahon, E., Sawey, M., et Schröder, M. (2000). 'FEELTRACE': An instrument for recording perceived emotion in real time. In ISCA tutorial and research workshop (ITRW) on speech and emotion.
- Croyle, R. T., et Uretsky, M. B. (1987). Effects of mood on self-appraisal of health status. *Health Psychology*, 6(3), 239-253.
- De Hooge, I. E., Zeelenberg, M., et Breugelmans, S. M. (2011). A functionalist account of shame-induced behaviour. *Cognition and Emotion*, 25(5), 939-946.
- Dejours, C. (2004). Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ? *Travailler*, (1), 25-40.
- De Montmollin, M. (1997). *Vocabulaire de l'ergonomie*. Toulouse, Octares.
- De Rivera, J. (1981). The structure of anger. *Conceptual encounter: A method for the exploration of human experience*, 35-81.
- Dewe, P. J. (1992). Applying the Concept of Appraisal to Work Stressors: Some Exploratory Analysis. *Human Relations*, 45(2), 143-164.

- Domeignoz, C., et Morin, E. (2016). Les émotions ont leur raison, qu'il convient d'écouter. *Entreprendre Innover*, (2), 7-15.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., et Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(4), 331-351.
- Epstude, K., et Roese, N. J. (2008). The functional theory of counterfactual thinking. *Personality and Social Psychology Review*, 12(2), 168-192.
- Fenouillet, F. (2016). Chapitre 2. Présentation intégrée de 101 théories motivationnelles. Dans, F. Fenouillet, *Les théories de la motivation*, 65-290. Paris, Dunod.
- Gilad, B., et Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of Small Business Management*, 24, 45.
- Gomez, P. Y. (2006). Information et conventions. *Revue Française de Gestion*, (1), 217-240.
- Grandjean, D. M., et Scherer, K. R. (2009). Théorie de l'évaluation cognitive et dynamique des processus émotionnels, dans Sander, D., Scherer, K. R. (sous la dir.), *Traité de psychologie des émotions*, Paris, Dunod.
- Hastings, M. E., Northman, L. M. et Tangney, J. P. (2002). Shame, guilt, and suicide. In *Suicide science* (pp. 67-79). Springer, Boston, MA.
- Holmes, T. H. et Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*.
- Izard, C. E. (1991). *The psychology of emotions*. Springer Science & Business Media.
- Janssen, F., et De Hoe, R. (2014). L'impact des émotions sur l'apprentissage suite à l'échec entrepreneurial : revue de littérature et pistes de recherche futures. In *Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. et Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1-39.
- Karasek, R. et Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.
- Khelil, N., Smida, A. et Zouaoui. M. (2018). Que signifie échouer en entrepreneuriat ? Relecture de la littérature. *Revue internationale PME*, 31(3-4), 35-66.
- Kirkwood, J., et Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Enterprising Culture*, 15(03), 219-241.
- Kübler-Ross, E. (1975). On death and dying. *Bulletin of the American College of Surgeons*, 60(6), 12-15.

- Larsen, J. T., Peter McGraw, A., Mellers, B. A., et Cacioppo, J. T. (2004). The agony of victory and thrill of defeat: Mixed emotional reactions to disappointing wins and relieving losses. *Psychological Science*, 15(5), 325-330.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
- Lazarus R., Kanner A.D. et Folkman S. (1980) Emotion : a cognitive phenomenological analysis. In R. Plutchick and H. Kellerman, editors, *Emotion, theory, research, and experience: Theories of emotions, 1*, New York : Academic Press. 189–217.
- Lazarus, R. S. et Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping (p. 460). *New York: Springer Publishing Company*.
- Lechat T. et O. Torrès (2014). *Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity: Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk*, EMONET IX, July 30-31, Philadelphia, USA.
- Lechat, T. et Torrès, O. (2016). Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stressseurs professionnels. *Revue internationale PME* , 29(3-4), 135-160.
- Lechat, T., et 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.
- Lewin-Epstein, N., et Yuchtman-Yaar, E. (1991). Health risks of self-employment. *Work and Occupations*, 18(3), 291-312.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78.
- Maslach, C., et Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Academic Press. 351-357.
- McMillan, D., Gilbody, S., Beresford, E. et Neilly, L. I. Z. (2007). Can we predict suicide and non-fatal self-harm with the Beck Hopelessness Scale? A meta-analysis. *Psychological Medicine*, 37(6), 769-778
- Palladino, R., Tayu Lee, J., Ashworth, M., Triassi, M. et Millett, C. (2016). Associations entre multimorbidité, utilisation des soins de santé et état de santé: données probantes de 16 pays européens. *Âge et vieillissement* , 45(3), 431-435.
- Patzelt, H. et Shepherd, D. A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26, 226– 238.
- Paulhan I. (1992). Le concept de coping. In : *L'année psychologique*, 92(4), 545-557.
- Peterson, C. et Seligman, M.E.P. (1993). Causal explanation as a risk factor for depression: Theory and evidence, in *Psychological Review*, 91, 347-374.

- Poirel, E., et Yvon, F. (2011). Les sources de stress, les émotions vécues et les stratégies d'ajustement des directions d'école au Québec. *Revue des Sciences de l'Éducation*, 37(3), 595-615.
- Rahim, A. (1996). Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.
- Reynolds, P. D., Camp, S. M., Bygrave, W. D., Autio, E., et Hay, M. (2002). *Global entrepreneurship monitor gem 2001 summary report*. London Business School and Babson College.
- Rodell, J. B., et Judge, T. A. (2009). Can « good » stressors spark « bad » behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.
- Roseman, I. (1996). Appraisal determinants of emotions: Constructing a more accurate and comprehensive theory. *Cognition and Emotion*, 10(3), 241-278.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 55-66.
- Russell, J. A. (1989). Measures of emotion. In *The measurement of emotions* (pp. 83-111).
- Salovey, P., et Birnbaum, D. (1989). Influence of mood on health-relevant cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 539-551.
- Scherer, K. R. (1999). *Appraisal theory*. *Handbook of cognition and emotion*, 637-663.
- Scherer, K. R. (2001). Appraisal considered as a process of multilevel sequential checking. *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*, 92(120), 57.
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured ? *Social Science Information*, 44(4), 695-729.
- Scherer, K. R. (2006). Évolution de la société : quel avenir pour les émotions ? *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, (XLIV-134), 277-289.
- Scherer K.R., Shuman V., Fontaine J.R.J. et Soriano C. (2013). « The GRID meets the Wheel: Assessing emotional feeling via self-report. » In J.R.J. Fontaine, K.R. Scherer et C. Soriano (Eds.), *Components of Emotional Meaning : A sourcebook*. Oxford University Press, Oxford. 281-298.
- Shepherd, D. A. (2009). Grief recovery from the loss of a family business: A multi-and meso-level theory. *Journal of Business Venturing*, 24(1), 81-97.

Shepherd, D. A., et Cardon, M. S. (2009). Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience. *Journal of Management Studies*, 46(6), 923-949.

Shepherd, D. A., Covin, J. G., et Kuratko, D. F. (2009). Project failure from corporate entrepreneurship : Managing the grief process. *Journal of Business Venturing*, 24(6), 588-600.

Shepherd, D. A., Patzelt, H., et Wolfe, M. (2011). Moving forward from project failure: Negative emotions, affective commitment, and learning from the experience. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1229-1259.

Tiedens, L. Z., et Linton, S. (2001). Judgment under emotional certainty and uncertainty: the effects of specific emotions on information processing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 973.

Torrès O, (sous la dir.) (2017). La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre, De Boeck, 256p.

Torrès, O., et Thurik, R. (2019). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 53(2), 311-321.

Torrès, O., et Kinowski-Moysan, C. (2019). Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME-D'une recherche académique à une valorisation sociétale. *Revue Française de Gestion*, 45(284), 171-189.

Torrès O., Benzari A., Swalhi A., et Thurik R. (2021-a). « Confinement et risque de burnout des dirigeants-proprétaires de PME : le syndrome d'épuisement d'empêchement », *Revue Internationale PME*, Vol. 34, n°2, pp.62-80.

Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C.H., Mukerjee, J., Swalhi, A. et Thurik, R. (2021-b). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*.

Williams, L. A., et DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 1007.

Conclusion de la 1^{ère} étape

De cette première contribution, il ressort le caractère tragique du dépôt de bilan pour beaucoup de chefs d'entreprise mais aussi l'ambiguïté émotionnelle de la surcharge de travail dans la vie entrepreneuriale.

Cette ambiguïté émotionnelle questionne d'autant plus que la surcharge de travail est reconnue dans la littérature comme l'un des principaux facteurs du risque de burnout (Maslach et Pines, 1977 ; Ben Tahar, 2014). Or dans notre étude, les dirigeants ayant déclaré avoir vécu une surcharge de travail conséquente, ne présentaient pas significativement plus de risque de burnout que la population représentative. *A contrario*, le stressseur « dépôt de bilan » présentait un impact significativement plus important sur le risque de burnout que le stressseur « surcharge de travail » comparativement à la population représentative des dirigeants de PME en France. Or, le dépôt de bilan et plus généralement le risque de faillite ou la faillite en elle-même, sont surtout reconnus comme facteurs importants du risque suicidaire (Binnié et *al.*, 2018), et même considérés comme la première cause du suicide patronal (Bah et Gaillon, 2016 ; Bortolussi, 2012).

De ce fait, s'intéresser à ces deux risques majeurs en santé mentale chez les dirigeants de PME est un axe de recherche qui mérite une attention particulière. Pour cela, mais également afin de poursuivre ce travail centré sur l'entrepreneur en tant qu'individu, nous avons choisi de mobiliser les travaux de deux chercheurs ayant une perspective motivationnelle, voire existentielle de ces risques.

Dans un premier temps, la prochaine contribution concernera le risque de burnout chez les dirigeants de PME et s'appuiera sur les travaux de Ayala Malach-Pines, pour laquelle l'épuisement professionnel sera plus fortement corrélé à l'importance et à la signification du travail pour l'individu qu'aux facteurs de stress en eux-mêmes (Pines et Keinan, 2005). Ce que tend à soutenir la première contribution laquelle montre l'importance de l'évaluation cognitive dans la relation entre le stress et le risque de burnout, voire même son rôle médiateur (Gomes, Faria et Gonçalves, 2013).

Dans un second temps, une troisième contribution concernera le suicide patronal. L'étude s'appuiera sur les travaux de Baechler pour qui « le suicide désigne tout comportement qui

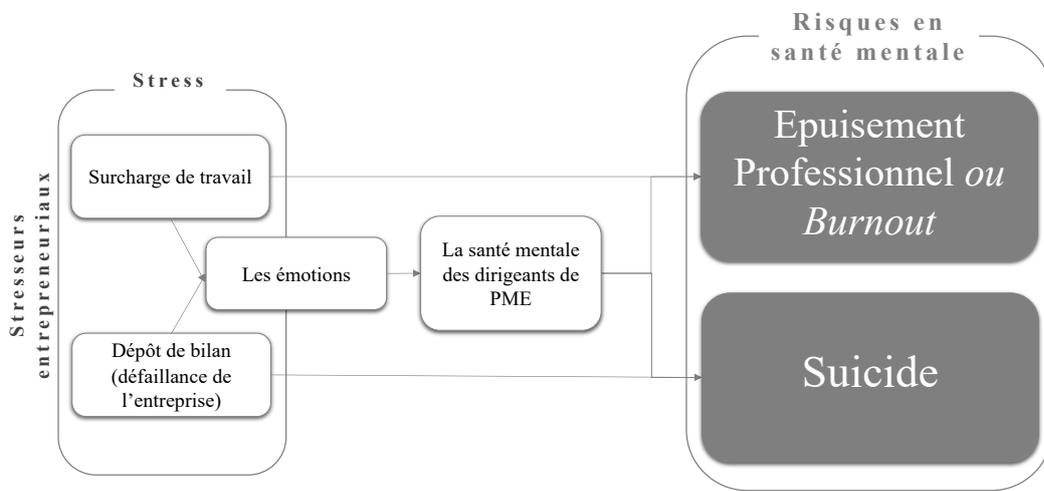
cherche et trouve la solution d'un problème existentiel dans le fait d'attenter à la vie du sujet » (Baechler, 1975). Baechler s'intéresse ici, plus au sens donné par le suicidé à son acte qu'aux causes qui l'ont poussé à le faire, ce qui renforcera notre travail sur l'évaluation cognitive.

Ainsi dans cette seconde étape, il est recherché de mieux appréhender les deux risques en santé mentale chez les dirigeants de PME, en lien avec les deux stressseurs précédemment étudiés et cela dans une approche plus existentielle et motivationnelle au travers des travaux de Malach-Pines pour ce qui est du risque de burnout et ceux de Baechler concernant le risque suicidaire.

2^{EME} ÉTAPE

...DEUX RISQUES EN SANTÉ MENTALE

Selon les individus, ces deux stressseurs peuvent entraîner deux risques majeurs en santé mentale des dirigeants de PME : burnout & suicide.



Introduction de la 2^{ème} étape

Cette deuxième étape de la recherche est donc consacrée aux deux risques majeurs en santé mentale chez les dirigeants de PME liés aux deux stressseurs précédemment étudiés, à savoir le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) et le suicide. Cette étape propose deux contributions académiques dans une perspective existentielle et motivationnelle, l'une sur le risque de burnout des dirigeants de PME et la seconde sur le suicide patronal.

La contribution académique concernant le risque de burnout est intitulée : « *Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME : d'une recherche académique à une valorisation sociétale* ». Elle se concentre sur le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) des chefs d'entreprise et présente un programme de recherche empirique sur l'épuisement professionnel des dirigeants de TPE-PME sur une période de dix ans, ainsi que les valorisations sociétales que ces recherches ont permises.

Cette contribution est un article publié dans la *Revue Française de Gestion en 2019*.

CNRS 2019- Rang 3 ; FNEGE 2019 - Rang 2 ; HCERES 2020 – Classée A.

La contribution académique concernant le phénomène du suicide patronal est intitulée : « *Essai typologique du sens et des causes du suicide des dirigeants de PME en France et en Italie* ». Elle vise à étudier le suicide patronal à partir d'une étude de cas multiples de dirigeants de PME français ou italiens, ayant mis fin à leurs jours. Cette étude qualitative permet de proposer une typologie de suicides propre aux dirigeants de PME ainsi que des actions préventives auprès de cette population.

Cette contribution a été soumise à la *Revue Internationale PME (RIPME)* en juillet 2021.

CRNS 2019 – Rang 4 ; FNEGE 2019 – Rang 3 ; HCERES – Classée B.

Elle a fait au préalable, l'objet d'une communication présentée lors du *15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME – CIFPME 2020 Nice*, et a reçu le **prix de la meilleure communication à partir d'une analyse empirique**.

DEPISTAGE DE L'ÉPUISEMENT ET PREVENTION DU BURNOUT DES DIRIGEANTS DE PME : D'UNE RECHERCHE ACADEMIQUE A UNE VALORISATION SOCIETALE

Résumé

Le burnout des chefs d'entreprise a rarement fait l'objet de recherche. Pourtant, les conséquences du burnout sont amplifiées du fait de leur position centrale dans les PME. Afin de prévenir le risque de burnout, les auteurs recommandent de commencer par dépister le niveau d'épuisement, premier stade du processus du burnout. Fondé sur un long programme de recherche empirique, les auteurs montrent que ce risque est variable selon les secteurs et les méthodes de collecte des données. En fin d'article, ils relatent comment les travaux sur la santé des dirigeants de PME ont conduit à plusieurs formes de valorisation dont la portée pratique est devenue sociétale.

Introduction

Depuis de nombreuses années, les sciences de gestion s'intéressent aux relations santé et travail, soit pour en dénoncer les aspects pathogènes comme la souffrance au travail (Bardelli et Allouche, 2012), le stress (Deharo et Point, 2016) ou le burnout (Picart et Jaussaud, 2018), soit pour aborder des aspects plus positifs (Abord de Chatillon, 2018), notamment le rôle des espaces de discussion comme mode de management salutaire (Detchessahar, 2011b). Un point commun réunit la plupart de ces travaux : ils se sont focalisés sur la population des travailleurs salariés (ouvriers, employés, cadres, cadres supérieurs) le plus souvent des grandes entreprises ou de la fonction publique, délaissant de leur champ d'investigation l'immense population des PME. Parmi ces oubliés, les chefs d'entreprise, exclus des services de santé au travail en raison de leur fréquent statut de travailleurs non-salariés (TNS), sont rarement l'objet de recherche dans ce domaine (Torrès, 2017). Ils ne sont pourtant pas en dehors du champ de la souffrance au travail. L'INSERM dans sa vaste expertise collective, commence son propos en regrettant « qu'il n'existe quasiment aucune étude comparant la prévalence de l'épuisement professionnel chez les indépendants à celle observée chez les salariés » (INSERM, 2011 : 125). Budin (2013) évoque quatorze trajectoires de chefs d'entreprise en difficulté ayant parfois éprouvé de grandes souffrances (chômage prolongé, burnout, tentative de suicide). De même, le dispositif (Binnié et *al.*, 2018) d'aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë, APESA, montre à

quel point le risque suicidaire est aussi une réalité méconnue des chefs d'entreprise (Torrès et Moysan, 2019). Si le suicide demeure le stade ultime d'une souffrance, d'autres aspects pathogènes peuvent affecter les chefs d'entreprise, notamment le burnout (Jamal, 2007 ; Ben Tahar, 2014 ; Lechat et Torrès, 2016). Nos recherches s'intéressent à la santé des chefs d'entreprise et, entre autres, à leur risque de burnout, ce qui n'est pas incongru en sciences de gestion.

En effet, les conséquences managériales du burnout d'un chef d'entreprise posent de sérieux problèmes. En raison du rôle central exercé par ce dernier, notamment au sein d'une PME ou d'une TPE (Marchesnay, 1991), le risque de burnout du dirigeant fait peser sur toute l'entreprise un risque majeur. En référence à la théorie des effets de grossissement (Mahé de Boislandelle, 1996), plus la taille de l'organisation est petite, plus les conséquences encourues par un burnout du dirigeant sont grandes, voire catastrophiques (risque de dépôt de bilan). Si le burnout du dirigeant fait peser sur une entreprise de petite taille des risques accrus, il est urgent de s'intéresser à cette population, de mesurer quels sont les niveaux de risques correspondants et, surtout, de savoir comment prévenir ce risque, par exemple par un dépistage régulier de son niveau d'épuisement. Si, comme on le dit parfois, gérer c'est prévoir, il semble important d'intégrer à l'agenda de recherche des sciences de gestion les problématiques liées à la santé du chef d'entreprise, ici, l'évaluation du risque de burnout.

Le burnout comporte trois facettes selon l'Organisation mondiale de la santé : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation (ou cynisme) et la perte d'efficacité personnelle. Sans réduire le burnout à l'épuisement (le burnout est souvent traduit par épuisement professionnel), il semble que tout commence par lui. Si, lors d'un diagnostic, l'évaluation du burnout nécessite la prise en compte des trois dimensions simultanément, une gestion préventive gagne à procéder le plus en amont possible en repérant la première alerte que constitue l'épuisement. À ce titre, se pose la question de l'échelle à utiliser pour, simplement, rapidement et efficacement repérer un épuisement annonciateur d'un burnout. L'échelle de Pines (BMS – Burnout Measure Short) présente l'avantage de ne comporter que 10 items, notamment parce qu'elle est précisément centrée sur l'épuisement. Notre intention de participer, par la valorisation des résultats de nos travaux, à la réduction du burnout des chefs d'entreprise nous a conduits à retenir cette échelle. L'originalité de l'appel à contributions lancé par la Revue française de gestion pour ce numéro dédié à la valorisation sociétale des résultats de la recherche en sciences de gestion constitue une opportunité de revenir sur plus de dix ans de mesure empirique du risque de burnout du

TNS. Notre travail s'inscrit dans ce que Koenig (1993) qualifie de développement d'instruments prédictifs, en réponse à une question visant à savoir (puisqu'il s'agit d'abord d'apporter de la connaissance) comment prévenir le risque de burnout des TNS.

La première section de ce texte revient sur le burnout pour en préciser les contours. Elle s'attarde sur l'épuisement puisqu'un accord semble le retenir comme la première des trois dimensions s'exprimant lors du processus de burnout. Elle explique également le choix de l'échelle retenue dans le cadre d'un observatoire (nommé Amarak) de la santé des TNS. La deuxième section expose le cadre opératoire permettant d'apprécier le risque de burnout et la façon dont nous avons procédé pour recueillir et traiter les données. Elle présente, et discute, les résultats obtenus. Pour répondre à une demande de l'appel à contributions du présent numéro thématique, la troisième section expose la façon dont les résultats obtenus contribuent à la réduction du risque de burnout et comment ils ont été socialement valorisés.

1 – Le burnout, un phénomène lié au travail touchant les chefs d'entreprise

L'épuisement constitue la première dimension se manifestant lors d'un burnout. Si les chefs d'entreprise ont rarement fait l'objet de mesure de ce phénomène, il n'en constitue pas moins une population dont le risque est à la mesure de leurs responsabilités. Après avoir brièvement présenté différentes échelles de mesure du burnout, nous justifions le recours à l'échelle de Pines pour des raisons préventives.

1.1. Le burnout commence par l'épuisement, suivi par la dépersonnalisation, et la perte d'efficacité

Au fil des ans, le burnout est devenu un fait de société, voire une « pathologie de civilisation » (Chabot, 2017). Si l'étiologie du burnout reste à parfaire (Kumar *et al.*, 2005), les recherches en psychologie et en psychiatrie ont fait de nombreux progrès. Une revue lui est aujourd'hui entièrement dédiée (Burnout Research). Dans leur éditorial, Maslach et Leiter (2014) se réjouissent qu'actuellement, « plus de 1 000 articles académiques concernant le burnout sont publiés chaque année dans plus de 100 revues savantes dans le monde ». En mai 2019, l'OMS a reconnu le burnout comme un phénomène lié au travail et le définit comme « un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été correctement géré ». Trois dimensions le caractérisent :

– un sentiment de manque d'énergie ou d'épuisement émotionnel ;

- un retrait vis-à-vis du travail ou des sentiments de négativisme ou de cynisme liés au travail;
- une perte d'efficacité professionnelle. Initialement, les spécialistes du burnout ont souhaité savoir quelles sont les relations entre ces trois dimensions et, surtout, comment elles évoluent dans le temps. Leiter et Maslach (1988) ont d'abord proposé un modèle séquentiel selon lequel l'épuisement émotionnel débutait en premier. Plus tard, d'autres travaux (Leiter, 1993) ont maintenu ce caractère premier de l'épuisement sur la dépersonnalisation, mais les relations avec la perte d'efficacité professionnelle ont été refondées.

Une tendance se dégage des recherches pour reconnaître l'épuisement comme le premier signe d'un burnout à venir. Autrement dit, le burnout est un processus débutant par l'épuisement (émotionnel, mental et physique) et se poursuivant par la dépersonnalisation et la diminution de l'efficacité professionnelle (Floru et Cnockaert, 1998). En s'appuyant sur de nombreux travaux, Leiter (1993 : 241) déclare que « la progression des phases est fortement consécutée à une augmentation de l'épuisement émotionnel ». Dans une étude empirique exploratoire sur des chefs d'entreprise, Ben Tahar et Torrès (2013) utilisent l'échelle OLBI à deux dimensions (épuisement émotionnel et désengagement) pour reconnaître que le burnout se déclenche lors d'un niveau élevé d'épuisement. Quant à Truchot (2004), il modélise le processus du burnout dans le même sens. « Un consensus se dégage pour affirmer que le burnout démarre avec l'épuisement émotionnel... Autant les conceptions théoriques que les résultats empiriques lui donnent un rôle central. » (Truchot, 2004 : 13-14). Ainsi, l'épuisement émotionnel reste toujours un premier signe déterminant du processus de burnout. À partir d'un certain stade, il altère les performances jusqu'au moment où apparaît la deuxième dimension du burnout qu'est la dépersonnalisation (ou cynisme). Le processus de dépersonnalisation ou la perte d'empathie se traduit par une distance accrue entre l'individu et son entourage proche. Le développement d'attitudes distantes, détachées, impersonnelles, voire cyniques, a pour conséquence d'altérer la qualité des relations professionnelles. Or, on sait à quel point l'entretien de bonnes relations avec ses parties prenantes (clients, associés, salariés, fournisseurs, banques, etc.) est une des clés de la réussite entrepreneuriale. « Une organisation est vue comme un ensemble de parties prenantes primaires possédant des intérêts singuliers en termes de règles, d'objectifs, de responsabilités. L'ensemble tient par la valeur que l'entreprise sait apporter durablement à chaque groupe. Si l'un des groupes n'est plus satisfait, le système ne tient plus » (Verstraete, 2010 : 12). Dans ces conditions, lorsque le risque de burnout atteint un niveau de dépersonnalisation élevé, l'entreprise de petite taille court de graves dangers en raison d'un risque de dégradation de son réseau de parties prenantes.

Mais c'est lorsqu'apparaît l'ultime dimension du burnout, la perte d'efficacité, que le risque devient sévère et amplifie ses effets néfastes sur l'entreprise. De nombreux travaux ont mis de l'avant le *self-efficacy* comme l'une des caractéristiques les plus établies des dirigeants d'entreprise et des travailleurs indépendants (Bradley et Roberts, 2004 ; Radu Lefebvre, 2015). Or, la perte d'efficacité et/ou d'estime de soi du dirigeant joue comme un effondrement des fondations de la PME puisqu'elle atteint son acteur principal.

L'apparition des trois dimensions du burnout conduit le dirigeant vers un risque de burnout et fragilise la PME. Cette conséquence intéresse le chercheur en sciences de gestion et plaide en faveur d'une prévention le plus en amont possible pour prévoir et agir avant qu'il ne soit trop tard.

1.2. Les échelles de mesure du risque de burnout

Le burnout a fait l'objet de nombreuses échelles de mesure. Parmi les plus usitées et les plus citées, Ben Tahar (2014) évoque l'échelle MBI (Maslach Burnout Inventory- General Survey), le BM (Burnout Measure), le BMS-10 (Burnout Measure Short version), l'échelle OLBI (Oldenburg Burnout Inventory) et le SMBM (Shirom-Melamed Burnout Measure). L'échelle du MBI semble se dégager comme une référence au point que l'OMS, en 2019, s'en inspire pour évoquer les trois dimensions du phénomène du burnout. Son intérêt majeur est qu'elle fournit un diagnostic complet. Malgré son fort usage et sa valeur de référence, cette échelle suscite encore aujourd'hui de nombreux débats, notamment quant au caractère tridimensionnel du burnout. Pour certains auteurs, la perte d'efficacité n'est pas une dimension du burnout mais son résultat. Ainsi, certaines échelles ne retiennent que les deux dimensions de l'épuisement et du désengagement comme l'échelle OLBI (Oldenburg Burnout Inventory) de Démérouti (Ben Tahar et Torrès, 2013). Toutes ces échelles ont une utilité clinique dont la visée est d'établir un diagnostic médical ou psychiatrique.

Notre recherche ne se situe pas à ce niveau. Notre intention n'est pas d'évaluer le burnout dans toutes ces dimensions cliniques, ni d'apporter une nouvelle réflexion ou définition de ce phénomène lié au travail, mais de le prévenir le plus en amont possible. En ce sens, nous nous inspirons de Verheul et *al.* (2016) qui utilisent les mesures DSM de façon sous-clinique pour établir les liens entre le trouble de l'attention et de l'hyperactivité et l'auto-emploi. C'est dans cette logique préventive et non diagnostique que notre recherche s'est focalisée sur l'échelle de Pines (BMS-10). Celle-ci est une mesure de l'épuisement, par lequel tout commence.

Le BMS-10 est une échelle de mesure unidimensionnelle de l'épuisement facile à interpréter et à communiquer (Pines, 1993). De plus, l'échelle du BMS-10 est fortement corrélée à toutes les échelles de mesure du burnout (Qiao et Schaufeli, 2011 : 91-92). Cette échelle de Pines a été choisie pour de multiples raisons.

L'une de ces raisons tient au fait que le BMS-10 est une des échelles de mesure la plus courte avec seulement 10 items lorsque d'autres échelles sont plus volumineuses en nombre d'items (MBI, 16 items ; OLBI, 16 items ; BM, 21 items). En outre, cette échelle a été traduite et validée en français (Lourel et *al.*, 2007).

Par sa simplicité, elle se prête à des comparaisons faciles. Or, la comparaison est d'autant plus importante que la chronicité est constamment mise en avant dans le phénomène du burnout. Pouvoir comparer, dans le temps et pour un même individu, son niveau de risque de burnout est une façon de tenir compte de cette chronicité. Cette comparaison d'échantillons différents, émanant de populations différentes, permet aussi d'aborder un regard de santé publique, propre aux ambitions sociétales de notre recherche.

En outre, cette échelle permet, lorsqu'un stade d'alerte est atteint, de signaler la nécessité d'enclencher une procédure d'intervention. Pour des raisons préventives, le BMS-10 est une échelle pertinente. La sophistication de la mesure est utile et nécessaire à des fins de recherche, mais la simplicité est ici un gage d'efficacité d'une politique de prévention destinée à une population oubliée. « Une mesure d'épuisement professionnel unidimensionnelle serait pratique au détriment de la précision conceptuelle » (Leiter, 1993 : 239). Ce que nous perdons en finesse conceptuelle, nous le gagnons en praticité pour la prévention du risque de burnout.

2 – Dix ans de mesure empirique de l'épuisement

Pour faire face à l'hétérogénéité de la population des chefs d'entreprise, la recherche a nécessité de varier les échantillons pour évaluer les niveaux d'épuisement. La constitution de onze échantillons a permis de mettre en évidence de nombreux enseignements sur ces risques en fonction du secteur, de la méthode de collecte de données, de l'instrument de mesure utilisé... Grâce à un échantillon représentatif, cette recherche détermine que 17,5 % des chefs d'entreprise présentent un risque de burnout⁸.

⁸ Les auteurs tiennent à remercier la Fondation des entrepreneurs du Futur MMA pour son soutien financier et technique et tout particulièrement Hervé Frapsauce et Patrick Miliotis.

2.1. Une collecte menée auprès d'une population cible hétérogène

L'extrême hétérogénéité des TNS est le premier écueil auquel est confrontée une recherche sur leur santé. Peut-on mettre sur le même plan un expert-comptable, un agriculteur, un dirigeant d'une TPE du bâtiment, un entrepreneur en solo dans les services à la personne, un artisan, un commerçant, un professionnel libéral... ? Si la population des salariés est constamment subdivisée en ouvriers, employés, cadres et cadres supérieurs, la population des TNS est singulière. Les artisans/ commerçants, les professionnels libéraux, les agriculteurs et les chefs d'entreprise employeurs constituent quatre classes distinctes. Il est également possible de distinguer les employeurs d'une TPE et d'une PME.

La multiplication des partenariats a été une façon de répondre à cet écueil. Celui-ci a finalement représenté deux atouts. Le premier est d'avoir gagné en robustesse. En effet, le fait de constituer onze échantillons différents a permis de s'assurer de la constance de certains des résultats.

Dans le cadre de notre programme de recherche, il était au contraire souhaitable de multiplier les mêmes mesures pour appréhender au maximum cette population hétérogène. Le second atout concerne l'indépendance du chercheur qu'ils ont permis (sur laquelle nous reviendrons en section III).

2.2. Méthodologie

Les données mobilisées pour cette synthèse sont issues des enquêtes par questionnaire menées ces 8 dernières années par Amarok en France. Ce sont 11 échantillons indépendants, collectés au cours d'autant d'enquêtes et totalisant 5 672 chefs d'entreprise interrogés. Les bases de sondage ont été fournies par des réseaux professionnels ou des partenaires mutualistes à différentes échelles (nationale, régionale, départementale) et les participants recrutés sur la base du volontariat. La population cible est celle des propriétaires-dirigeants de petites entreprises ou TPE (au sens de l'Union européenne), de toutes formes juridiques et de tous secteurs d'activités (y compris agricoles). Les répondants ont ainsi été retenus sur un critère de taille de l'entreprise qu'ils dirigent (effectif < 49 personnes et CA < 10 M€) et de détention du capital social (au moins minoritaire). Quel que soit leur statut ou leur profession, ces dirigeants se caractérisent par un attachement patrimonial à leur entreprise et ne bénéficient pas de service de santé au travail dédié.

En fonction des partenariats, les échantillons collectés représentent des secteurs d'activités ou des catégories professionnelles de façon plus ou moins spécifique et ont une couverture territoriale variable. En 2019, une enquête réalisée à l'échelle nationale par OpinionWay selon

la méthode des quotas a permis de constituer un large échantillon représentatif de l'ensemble de la population cible. Celui-ci sert de point de référence.

Le mode de collecte a varié selon les enquêtes. L'expérimentation Amarok a, en effet, débuté avec un suivi téléphonique personnalisé des dirigeants, réalisé par ses propres télé-enquêteurs, pour évoluer vers une administration des questionnaires en tout internet. L'enquête nationale a, elle, été réalisée par l'intermédiaire d'une plateforme CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

Le risque de burnout a été évalué par le BMS-10. Constitué d'une liste de 10 symptômes reliés au travail, les réponses sont enregistrées sur une échelle de fréquence allant de 1 = Jamais à 7 = Tout le temps. La fiabilité de l'instrument s'est avérée excellente sur tous les échantillons (alpha de Cronbach = 0,85 à 0,94) et sa stabilité temporelle, estimée lors des enquêtes longitudinales, est bonne (fidélité test-retest= 0,65 sur 10 semaines). Un score moyen sur 7 points est calculé pour chaque répondant. Conformément aux normes de l'instrument, le seuil critique de 4,0 révèle un ensemble de symptômes témoignant d'un épuisement professionnel.

2.3. Les résultats empiriques

Le tableau 8 est le fruit d'un travail de plusieurs années (de 2011 à 2019). Il donne un aperçu des mesures de l'épuisement des 5 672 chefs d'entreprise et TNS concernant onze échantillons différents. Les populations étudiées sont toujours celles des chefs d'entreprise patrimoniaux, mais leur diversité a incité à varier les types de populations étudiées et la couverture étudiée : nationale versus régionale ; population interprofessionnelle versus intra secteur (bâtiment et agriculture), voire mono-métier (expertise comptable). Les enseignements de ces résultats sont multiples.

Le premier enseignement est que le burnout est un phénomène universel. Il concerne tout autant les dirigeants que la population des salariés et des cadres. Ce n'est pas une surprise, mais l'absence des mesures du burnout auprès de cette population clé pour l'économie pouvait donner le sentiment que les chefs d'entreprise étaient à l'abri de ce phénomène lié au travail. Il n'en est rien et la lacune est aujourd'hui en partie comblée, même si beaucoup reste à faire. Le risque de burnout des chefs d'entreprise existe et il s'amplifie selon les secteurs et les métiers. Les artisans (35,3 %), les agriculteurs (35,2 %) et les experts-comptables (30,2 %) sont des populations atteignant des records en termes de niveau d'épuisement.

Les causes de ces forts épuisements sont vraisemblablement différentes. Chez les agriculteurs, le sentiment d'impuissance et l'agri-bashing sont deux causes majeures de l'épuisement.

Tableau 8. Synthèse des 11 échantillons de l'étude

Échantillon	Base de sondage (Partenariat)	Couverture	Étude	Administration	Date	Profil des répondants		
						Prop. femmes :	Age moyen :	Exp. moyenne :
1	Interprof. ^a (Malakoff - Médéric /CJD)	Nationale ^e	Longitudinale (11 questionnaires)	Par téléphone	mar-2011–déc-2012	19,5%	45,1 ans	11,4 ans
2	Interprof. ^a (Malakoff - Médéric /CJD)	Nationale ^e	Longitudinale (9 questionnaires)	Par téléphone ^f	fév-2013–déc-2014	24,4%	45,2 ans	10,5 ans
3	Sectorielle ^b (FFB)	Nationale	Longitudinale (6 questionnaires)	Par téléphone	fév-2015–déc-2016	20,6%	49,0 ans	16,6 ans
4	Interprofessionnelle (MMA)	Nationale	Transversale	Par téléphone	mar-2017–jul-2017	29,0%	46,6 ans	nd
5	Professionnelle ^c (GARANCE)	Nationale	Transversale	En ligne	nov-2017	29,9%	51,1 ans	17,4 ans
6	Professionnelle ^c (GARANCE)	Nationale	Transversale	En ligne	fév-2018	31,0%	51,8 ans	17,6 ans
7	Interprofessionnelle ^b (Harmonie Mutuelle - Grpe VYV /CPME)	Nationale	Transversale	En ligne	mar-2018–avr-2018	36,1%	50,5 ans	14,2 ans
8	Interprofessionnelle (ARACT)	Régionale (Guadeloupe)	Transversale	En ligne	oct-2018–nov-2018	36,9%	48,7 ans	12,0 ans
9	Répertoire SIRENE	Nationale ^e	Transversale	Par téléphone ^g	mars-19	41,8%	50,4 ans	nd
10	Sectorielle ^d (CRA71)	Départementale (Saône-et-Loire)	Transversale	En ligne avec système d'alerte	mar-2019–avr-2019	23,1%	47,7 ans	nd
11	Sectorielle (Ordre experts-comptables Ile-de-France)	Régionale (Ile de France)	Transversale	En ligne avec système d'alerte	mar-2019–avr-2019	38,1%	nd	15,6 ans

a. Hors secteur agricole, b. Secteur de la construction et des métiers du bâtiment et des travaux publics, c. Base de sondage composée essentiellement d'artisans et de commerçants.

d. Secteur agricole (toutes productions y compris viticulture), e. Hors DOM-TOM, f. A l'exception d'un questionnaire thématique administré en ligne, g. Sur système CATI.

* Les auteurs remercient Florence Guiliani et David Gjosevski pour leur travail de data manager et Sébastien Jéssel pour son aide statistique

Étape 2 – Deux risques en santé mentale - Contribution 2

Echantillon	Type d'entreprise dirigée		Effectif moyen	Nombre de passations	Alpha de Cronbach BMS10 (BMS3)	Score moyen (Ecart-type)	Proportion score > 4,0	Nombre de dirigeants
1	TPE non-employé :	9,4%	12,7	1 BMS10	0,87 (0,78)	2,68 (0,97)	10,2%	266
	TPE employé :	45,1%						
	PE :	45,5%						
2	TPE non-employé :	10,8%	9,3	3 BMS10 + 2 BMS3	0,90 (0,83)	2,74 (0,94)	10,4%	360
	TPE employé :	56,4%						
	PE :	32,8%						
3	TPE non-employé :	4,6%	15,9	2 BMS10 + 3 BMS3	0,89 (0,86)	2,90 (1,06)	16,4%	281
	TPE employé :	28,5%						
	PE :	66,9%						
4	TPE non-employé :	41,3%	4,0	1 BMS10	0,85 (0,72)	2,20 (1,00)	7,9%	303
	TPE employé :	48,1%						
	PE :	10,6%						
5	TPE non-employé :	40,2%	3,2	1 BMS3	0,84	3,31 (1,29)	35,3%	927
	TPE employé :	54,9%						
	PE :	4,9%						
6	TPE non-employé :	47,0%	2,9	1 BMS3	0,86	3,13 (1,49)	31,6%	630
	TPE employé :	48,4%						
	PE :	4,6%						
7	TPE non-employé :	26,4%	8,2	1 BMS10	0,93 (0,84)	3,05 (1,30)	26,2%	507
	TPE employé :	45,4%						
	PE :	28,2%						
8	TPE non-employé :	41,0%	4,6	1 BMS10	0,92 (0,78)	3,29 (1,36)	32,0%	222
	TPE employé :	49,5%						
	PE :	9,5%						
9	TPE non-employé :	21,9%	6,3	1 BMS10	0,88 (0,74)	2,90 (1,08)	17,5%	1 501
	TPE employé :	56,0%						
	PE :	22,1%						
10	TPE non-employé :	42,5%	2,1	1 BMS10	0,94 (0,87)	3,51 (1,42)	35,1%	407
	TPE employé :	57,0%						
	PE :	0,5%						
11	TPE non-employé :	25,8%	6,5	1 BMS10	0,92 (0,82)	3,30 (1,28)	30,2%	268
	TPE employé :	49,6%						
	PE :	24,6%						
Total								5 672

Quelques travaux récents mettent en évidence le risque de burnout des TNS agricoles (Truchot et Andela, 2018). Notre recherche auprès de cette population a intégré une échelle de mesure du désespoir qui permet de diagnostiquer des risques suicidaires. L'écosystème agricole a déjà pris largement la mesure de cette détresse et des dispositifs anti-suicide comme agri'écoute sont mis en place par la MSA. Chez les experts-comptables et commissaires aux comptes, en revanche, le phénomène est relativement nouveau. Ce sont les évolutions de la législation du secteur qui désespèrent en grande partie cette profession. Parmi l'échantillon n°11 d'experts-comptables et commissaires aux comptes d'Île-de-France, 72,32 % d'entre eux se sentent menacés par l'instabilité législative, 71,81 % par le durcissement des lois à l'encontre de leur profession et 65,96 % par la complexité des lois. Cette perception de la menace législative éprouve cette profession. Les professionnels du chiffre, qui estiment se sentir menacés par l'instabilité législative, ont en moyenne un score de risque de burnout significativement plus élevé que ceux qui ne se sentent pas menacés (3,452 vs. 2,643).

Le deuxième enseignement est d'ordre méthodologique. La méthode de collecte de données n'est pas neutre dans les résultats obtenus. Il est important de noter les écarts de résultats entre les échantillons interrogés par téléphone (échantillons 1, 2, 3, 4 et 9) et ceux interrogés via un questionnaire en ligne (5, 6, 7, 8, 10 et 11). Les proportions du risque de burnout vont de 7,9% à 17,5% pour ceux qui ont répondu par téléphone et de 26,2 % à 35,3 % pour ceux qui ont répondu à un questionnaire en ligne. La littérature, bien qu'abondante sur ce sujet, ne dégage pas de consensus clair sur la méthode la plus fiable. Néanmoins, une étude comparative sur l'administration d'un questionnaire de santé mentale a montré que l'auto-administration (courrier) permet d'avoir des données de qualité légèrement supérieure à celles recueillies par téléphone (Fournier et Kovess, 1993). Dans le même sens, Phellas et *al.* (2011) mettent en avant que l'auto-administration d'un questionnaire permet une plus grande fiabilité des données surtout lorsque le sujet de la recherche est sensible. En effet, plusieurs études ont montré que l'anonymat et la non-confrontation à une tierce personne (enquêteur) permet de diminuer le risque de biais et de désirabilité sociale que l'on peut craindre lorsque l'on traite de sujets sensibles (Frippiat et Marquis, 2010 ; Szolnoki et Hoffmann, 2013). Ainsi, compte tenu du caractère sensible du burnout, il est possible d'émettre l'hypothèse que les échantillons interrogés par téléphone ont sous-estimé leurs réponses.

Un autre enseignement de ces nombreuses mesures est que le BMS-3 présente une concordance de diagnostic de 93,2 % à 96,5 % selon les échantillons⁹. Dans l'optique d'étude quantitative, cette échelle ultra courte (3 items) peut être utilisée comme un estimateur du risque de burnout. L'alpha de Cronbach du BMS-10 fluctue entre 0,85 et 0,94 et celui du BMS-3 de 0,72 à 0,87. Finalement, il apparaît clairement que le risque de burnout, mesuré par l'échelle de Pines, est un fait réel et persistant chez les chefs d'entreprise, quels que soient les secteurs, les métiers et les régions. Certains secteurs sont en proie à des risques de burnout très élevés (agriculture, bâtiment, expertise-comptable), ce qui suggère la mise en place d'une politique énergique de prévention du burnout des chefs d'entreprise. Cette question doit devenir un enjeu de santé publique car l'impact d'un burnout du chef d'entreprise sur sa propre entreprise et sur les emplois afférents sont colossaux. Ce sont des centaines de milliers de chefs d'entreprise qui sont directement concernés et des millions d'emplois salariés qui, indirectement, peuvent être fragilisés. L'enjeu est à la mesure de la place macroéconomique que les PME occupent dans la société française : 99,84 % des entreprises françaises sont des PME (Insee, 2019).

3 – La création d'Amarok : une valorisation graduelle et connectée à la recherche.

L'intention d'une valorisation n'est pas un sujet nouveau en sciences de gestion. Dans leur appel à contributions à ce dossier, Verstraete et Philippart (2018) rappellent même que « la gestion comporte une capacité de transfert vers la pratique inscrite dans les gènes de la discipline ». Bien que ce ne soit pas fréquent, la valorisation est parfois affichée comme une intention délibérée et structurée. Ce qui nous tient lieu de modèles, ce sont les initiatives prises par de rares chercheurs ayant créé des structures ad hoc pour faciliter la valorisation de leurs travaux. Pour le cas français, et sans prétendre à l'exhaustivité, nous pensons à l'ISEOR de Henri Savall et Véronique Zardet, au GRP Lab impulsé par Thierry Verstraete (Verstraete, 2015) ou à l'IFGE (Institut français de gouvernement des entreprises) lancé par Pierre Yves Gomez. La valorisation des travaux sur la santé des chefs d'entreprise, via Amarok, s'inscrit dans cette lignée. Amarok est un observatoire créé en 2010 sous la forme associative. Il prend comme objet la santé des TNS et, comme le site internet le précise¹⁰, Amarok s'assigne deux missions complémentaires. Sa mission sociétale vise la sensibilisation de l'opinion publique à l'importance de la santé des TNS. Sa mission scientifique est transdisciplinaire et crée un pont

⁹ Le BMS-3 est un sous-ensemble du BMS-10. Il est composé des trois questions suivantes : En ce moment, quand vous pensez à votre travail : Vous sentez-vous fatigué?, Vous sentez-vous désespéré?, Vous sentez-vous déprimé?.

¹⁰ <https://www.observatoire-amarok.net/>

entre autres entre les sciences médicales et les sciences de gestion pour apporter de la connaissance sur la santé des TNS. Amarok est adossé au Labex Entreprendre¹¹.

Comme le propose l'appel à contributions du numéro thématique, cette section s'attarde sur la valorisation sociétale des résultats des travaux de recherche conduit dans le cadre de l'observatoire, notamment sur les 10 années de collecte et d'analyse de données sur le burnout.

3.1. Production, médiatisation et accessibilité des résultats de la recherche conduite par Amarok

Avant de présenter l'utilisation effective des résultats des recherches, il convient de rappeler que huit thèses de doctorat ont été soutenues par l'équipe sur des sujets traitant de santé en général (burnout, alimentation, sommeil, stress, etc.) et trois autres sont en cours sur la souffrance des dirigeants, l'impact du rebond sur la santé et le technostress. L'un de ces travaux doctoraux, portant sur le sommeil des dirigeants de PME et son impact sur la saisie des opportunités (Guiliani, 2016) a été distingué par un prix de thèse en entrepreneuriat. À ce jour, ces travaux ont donné lieu à 25 communications en congrès, 15 articles dans des revues à comité de lecture et 25 chapitres d'ouvrages. Cette précision est une façon d'insister sur l'ancrage académique d'Amarok, à l'instar des exemples précédemment présentés.

La création d'une chaire « Santé des dirigeants de PME et des entrepreneurs » au sein du LABEX Entreprendre a facilité la conclusion de collaborations scientifiques internationales, notamment avec des collègues japonais, suisse et néerlandais. Cette dernière collaboration a débouché sur la coordination d'un numéro spécial de la revue *Small Business Economics* sur le thème de la santé des dirigeants de PME (Torrès et Thurik, 2019).

Les connaissances produites sur la santé des TNS ont été pédagogiquement déclinées de différentes façons :

- création d'un cours de 21 heures en master 1 : « La santé au travail des dirigeants de PME »;
- lancement, dans le cadre d'accord de partenariat avec la fondation des entrepreneurs du futur, d'un MOOC sur la santé des entrepreneurs (mis en ligne à trois reprises : 2017, 2018 et 2019)¹²;

¹¹ <https://labex-entreprendre.edu.umontpellier.fr/>

¹² Cette initiative a fait la une du Figaro Economie (L'histoire du jour : « Une formation en ligne pour préserver la bonne santé des dirigeants » (Mollaret, 19 juillet 2017).

- conception de deux séminaires, d'une durée de 5 à 7 heures, pour apprendre aux dirigeants de PME et TPE à mieux gérer leur capital santé. Ces séminaires ont retenu l'attention d'organismes (Garance, AG2R La Mondiale) qui ont financé des interventions auprès des artisans de la CAPEB (syndicat patronal du BTP) et des métiers de bouche, ainsi qu'une formation e-learning spécifique à la gestion de la santé des artisans ;
- mandatement par AGEFICE (le fonds d'assurance formation du commerce, de l'industrie et des services) pour définir l'architecture pédagogique d'une offre structurée de formation d'une journée de 7 heures. S'y ajoute depuis septembre 2019 un cycle de conférences et de séminaires à travers la France pour promouvoir un volet dédié à la santé visant à permettre aux dirigeants de se former, sur ce sujet prioritaire, sans avoir à faire l'avance de fonds.

Ces exemples pédagogiques portent une forme de médiatisation, bien que les suivantes soient plus explicites sur ce registre. Laufer (2007) invitait les chercheurs en sciences de gestion à participer aux débats publics. Amarok s'y engage. Ses travaux ont fait l'objet de plus de 300 articles dans la presse (Le Figaro, le Monde, Libération, Les Echos, La Tribune, La Croix, l'Usine nouvelle, etc.) parfois en une du journal (Amarok a suscité « L'histoire du jour » des pages saumon du Figaro à deux reprises). Sur le plan international, les travaux d'Amarok ont fait l'objet de deux pleines pages le 15 novembre 2018 dans le journal japonais Nikkei, journal économique à fort tirage. On recense plus d'une quinzaine de reportages sur des chaînes télévisuelles françaises. En 2016, les travaux de la chaire ont été filmés pour un reportage de Complément d'enquête « Le blues du petit patron » (France 2) et pour un reportage pour la TV belge (RTL-TVI). Olivier Torrès a été invité sur des plateaux de Public Sénat « petits patrons, grande détresse » et BFM Business « La santé des dirigeants » ou à l'émission de France 3 sur la zénitude au travail diffusée le 21 juin. Une émission d'une heure sur France Inter (« les savanturiers ») a été consacrée à la santé des petits patrons. Cette médiatisation a permis aux travaux d'Amarok d'être suivis par près de 30 000 abonnés sur son compte LinkedIn. Amarok est fortement sollicité pour son activité conférencière. Depuis 2010, une partie de l'équipe de recherche de l'Observatoire Amarok a réalisé plus de 650 conférences à travers la France, DOM- TOM compris. Plusieurs dizaines de milliers de chefs d'entreprise et de TNS ont ainsi pris connaissance des avancées de recherche sur la santé des dirigeants. Ces conférences drainent le public vers les adhésions (le montant de la cotisation annuelle varie de 20 à 250 euros) et les ventes de livres (plus de 2 000 exemplaires vendus immédiatement après les conférences). Aujourd'hui, 1 700 chefs d'entreprise ont décidé d'adhérer à l'Observatoire

Amarok. Les dirigeants s'engagent également à participer à nos recherches et peuvent solliciter le service de prévention du risque de burnout de l'Observatoire.

3.2. Les publics touchés par les résultats des recherches sur la santé des dirigeants

« Un produit de la recherche est valorisé lorsque les publics auxquels il réfère l'emploient. Autrement dit, le produit ne sera pas considéré comme valorisé tant qu'il n'est pas mobilisé pour raisonner ou agir. » (cf. l'appel à contributions à ce dossier et le texte introductif). Les travaux de recherche d'Amarok s'inscrivent parfaitement dans cette optique. Lors d'une première recherche longitudinale avec le Centre des jeunes dirigeants (échantillon n° 1), nous avons évalué l'effet du suivi de la santé sur les participants. « Votre participation à l'étude a-t-elle modifié le regard que vous portiez sur votre santé ? ». À cette question posée à la fin du processus de collecte des données, 65,4 % des dirigeants ont répondu oui (n = 292). D'un point de vue plus personnel, à la question « Votre participation à l'étude a-t-elle modifié la façon dont vous vous préoccupez de votre santé ? », les dirigeants de l'échantillon sont une majorité à répondre oui (61,5 %). Les 179 répondants ayant déclaré avoir modifié leurs comportements ont pu préciser de façon libre les changements adoptés. Les 285 verbatims collectés à cette occasion indiquent en premier lieu une plus grande attention portée à leur alimentation, puis une prise de conscience globale de l'impact de leur travail et de l'importance de leur capital-santé. Une proportion importante des répondants déclare également avoir repris une activité sportive ou faire davantage de sport, essayer de mieux gérer son sommeil, être plus responsable de leur suivi médical (bilan de santé, consultation plus précoce du médecin, diminution de l'automédication), combattre le stress (aménagement d'horaires, délégation, recul) et prendre plus de temps pour soi (récupération, vacances). Plusieurs fumeurs ont décidé de diminuer leur consommation de tabac et même d'arrêter de fumer. D'autres répondants ont précisé s'engager dans un régime afin de perdre du poids. Le produit valorisé ne se résume pas ici à une connaissance précise mais à un changement d'état d'esprit et de comportement au regard de la santé. Les changements opérés ne sont pas sans rappeler l'effet Hawthorne de l'expérience d'Elton Mayo avec la Western Electric. L'intention de recherche du programme scientifique d'Amarok est bel et bien de changer le regard et les comportements que l'on porte sur la santé des dirigeants.

Ce constat encourageant ne s'arrête pas uniquement à la personne du dirigeant. Une ultime question a été posée : « Votre participation à l'étude a-t-elle modifié le regard que vous portiez sur la santé de vos salariés ? », 39,8 % des dirigeants employant au moins un salarié (n = 254)

admettent avoir changé aussi de regard sur la santé de leurs salariés. Ce point est important car il montre qu'un dirigeant qui se préoccupe davantage de sa santé peut devenir plus sensible à la santé des salariés. Le management de proximité propre aux PME et TPE induit un effet de contagion salubre (Torrès et Thurik, 2019). Ce résultat est à méditer par tous les spécialistes de la santé au travail. Il devrait inciter les services de santé de travail à englober, dans leurs dispositifs, cet acteur clé en PME et TPE. Le rapport Lecocq va dans ce sens : « La mission constate que les chefs d'entreprise, les autoentrepreneurs ne peuvent accéder pour leur propre santé, à la même offre de service que les salariés. Elle considère que le futur système de prévention des risques professionnels devra être en mesure d'accueillir ces populations, pour le bénéfice de toutes et tous. » (Lecocq et *al.*, 2018 : 65).

Fort de ces actions, l'Observatoire a été auditionné par la commission des affaires sociales du Sénat (sénateurs Pascale Gruny et Stéphane Artano) dont le rapport publié le 3 octobre 2019 recommande de faire de la santé au travail « un service universel pour l'ensemble des travailleurs ». La proposition n° 11 du rapport préconise « d'intégrer les chefs d'entreprise dans l'effectif suivi par le SST d'une entreprise, sans majoration de la cotisation versée » (Artano et Gruny, 2019 : 63).

Au fil des recherches mettant en évidence l'existence, parfois massive, du risque de burnout des chefs d'entreprise et des travailleurs indépendants, l'Observatoire Amarok a éprouvé la nécessité de structurer une offre de service de prévention contre le burnout des travailleurs indépendants et des dirigeants de PME (Amarok Assistance). En 2015, il embauche une psychologue du travail pour mettre en place une cellule d'écoute téléphonique pour les dirigeants en difficultés. Ce numéro vert offre une écoute active et une aide concrète aux chefs d'entreprise se sentant démunis face à des situations qui les mettent en difficulté. Il vise également à prévenir le risque de burnout ou d'épuisement professionnel. Amarok Assistance a poursuivi son action auprès de multiples organisations professionnelles et consulaires (CCI, CMA, chambre d'agriculture) ou des syndicats patronaux (FFB, CPME, CAPEB, etc.) en leur proposant de financer un forfait d'écoute de 12 h pour leurs adhérents ou ressortissants. Le choix des Organismes professionnels, des syndicats patronaux et des réseaux consulaires résulte de l'idée que les permanents sont au contact avec les chefs d'entreprise et les travailleurs indépendants et que cette proximité fait de ces institutions des « sentinelles potentielles »¹³. À ce

¹³ Le terme de « sentinelle » est repris de la terminologie du dispositif APESA mis en place initialement par le tribunal de commerce de Saintes par M. Binné et J.-L. Douillard (Binné et *al.*, 2018).

jour, 75 plateformes d'écoute (soit un total de 900 heures d'écoute) ont été mises en place. 195 chefs d'entreprise (90 femmes et 105 hommes) ont utilisé le dispositif. Les cas relèvent essentiellement d'un risque de burnout (parmi les appels il faut relever quelques cas de troubles psychiatriques : dépression, troubles de personnalité, trouble bipolaire, état de stress post-traumatique, etc.). Majoritairement, les appelants connaissent des problèmes financiers dans l'entreprise interrogeant la pérennité de celle-ci. D'autres, plus rares, contactent le numéro vert en raison de difficultés personnelles ou de difficultés avec un ou plusieurs salariés. Le plus souvent, les problèmes se combinent et mettent en péril l'avenir de l'entreprise.

S'agissant du risque de burnout, certains aspects cognitifs et de la personnalité sont systématiquement présents : perfectionnisme, exigences élevées envers soi et les autres, peur ou refus de l'échec, abnégation... Amarok Assistance participe à la prise de conscience des mécanismes cognitifs, parfois inconscients, et qui font basculer les dirigeants dans une spirale infernale de stress et de pression, dont ils ont tant de mal à sortir. Il les aide à comprendre que ces aspects font partie de la construction de leur personnalité, de leur identité mais qu'ils sont aussi des obstacles à leur bien-être mental et physique. Si ces règles, croyances et schémas cognitifs rigides ne sont pas travaillés en thérapie cognitive et comportementale, les intéressés s'exposent à d'éventuelles rechutes (Torrès et Chanselme, 2016).

Amarok Assistance s'est enrichi de services complémentaires. En 2019, l'Ordre des experts-comptables d'Île-de-France ainsi que la chambre d'agriculture (71) de Saône-et-Loire ont expérimenté, avec Amarok, un questionnaire en ligne doté d'un système d'alerte en temps réel. Une application informatique¹⁴ a été développée permettant, au moment où le dirigeant répond à son questionnaire en ligne et à l'instant même où son score de réponse atteint un risque de burnout sévère (score de Pines égal ou supérieur à 5,5 sur un total de 7), de lui adresser un message l'incitant à appeler le numéro vert d'Amarok Assistance. Le seuil de 5,5 nécessite selon Malach-Pines (2005) la mise en œuvre d'un dispositif d'aide à la personne. Le message est le suivant : « Votre score semble indiquer un degré très fort d'exposition à l'épuisement professionnel. Appelez gratuitement notre numéro vert où vous pourrez échanger avec une professionnelle de la santé des travailleurs indépendants, et trouver une aide. Si vous préférez être recontacté(e) directement par Amarok Assistance, merci de nous laisser vos coordonnées en cliquant ici. »

¹⁴ Cette application a été conçue par Maxime Brisot, alors ingénieur d'étude (IGE) à la chaire « Santé des dirigeants de PME » du LABEX Entreprendre de l'Université de Montpellier.

La fondation MMA des entrepreneurs du futur, après avoir financé une partie des travaux (échantillon n° 4) a demandé à Amarok de concevoir le questionnaire de son baromètre annuel des entrepreneurs en forme (échantillon n° 9) et organise régulièrement des rencontres sur ce thème sur tout le territoire national. De même, dans le cadre de son opération Branchez-vous Santé, le groupe AG2R La Mondiale, également en partenariat avec l'Observatoire Amarok, a décidé de faire de la prévention du risque du burnout des artisans des métiers de bouche une cause nationale. Amarok a noué des partenariats nationaux (Centre des jeunes dirigeants, la Confédération des PME, la Fédération française du bâtiment, etc.), régionaux (Ordre des experts-comptables d'Ile-de-France), départementaux (chambre d'agriculture de Saône et Loire), locaux (ARACT de Guadeloupe). De nombreuses entreprises du secteur de l'assurance mutualistes se sont aussi rapprochées d'Amarok (Garance, Harmonie Mutuelle, Malakoff Médéric, la Fondation des entrepreneurs du futur de MMA). Dans leur appel à contributions, Verstraete et Philippart considèrent que « la valorisation interroge aussi l'indépendance du chercheur, dans la mesure notamment où il s'agit, d'un côté, de garantir qu'aucun rapport de force ne conduise à poser à sa place les questions ». Nous avons construit notre indépendance en multipliant les partenariats avec des organismes multiples et en spécifiant dans toutes les conventions de recherche que « le partenaire s'engage à préserver l'indépendance théorique, méthodologique et épistémologique des chercheurs. Les données prélevées lors de cette étude feront l'objet d'une déclaration normale à la CNIL et appartiennent aux chercheurs. Seul l'Observatoire Amarok est autorisé à la valorisation scientifique des données ». À cela s'ajoute toujours une clause de non-exclusivité. Ces précautions d'usage permettent aux chercheurs de travailler en totale indépendance et avec la quiétude de pouvoir valoriser sereinement les résultats de leur recherche, comme ils l'entendent.

Conclusion. La santé des chefs d'entreprise : un sujet d'intérêt général

Les chefs d'entreprise et les travailleurs indépendants sont plus de trois millions et représentent 99,84 % des entreprises en France. Ils exercent une fonction essentielle de l'activité économique et leurs ennuis de santé peuvent provoquer la disparition de l'entreprise et toucher 7 millions de salariés (Insee, 2019). Promouvoir la santé auprès de cette population a un double effet : sur les dirigeants eux-mêmes et par effet de contagion sur leurs salariés avec qui ils sont la plupart du temps en contact direct et permanent. Les résultats des travaux réalisés autorisent à dire que les chefs d'entreprise ne doivent pas être en dehors des dispositifs de santé au travail. L'association Amarok n'ambitionne pas seulement de développer un programme de recherche

scientifique, elle a aussi l'ambition de changer l'ordre social et le regard que la société porte sur la santé des dirigeants de PME/TPE et des travailleurs indépendants. L'Observatoire Amarok est aujourd'hui en quête d'une reconnaissance d'un statut d'association d'intérêt général.¹⁵

Références

Abord de Chatillon E. (2018). « Le management peut-il encore faire quelque chose pour la santé au travail ? », Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 276p.

Artano S. et Gruny P. (2019). « Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail », Sénat, session ordinaire, octobre, (10).

Bardelli P. et Allouche J. (2012). La souffrance au travail : quelle responsabilité de l'entreprise ?, Armand Colin, Paris.

Binné M., Douillard J.L. et Fèvre M. (sous la dir.) (2018). La souffrance de l'entrepreneur - Comprendre pour agir et prévenir le suicide, Presses de l'EHESP, Rennes.

Ben Tahar Y. (2014). Analyse du burnout en entrepreneuriat : une étude empirique sur les dirigeants de PME, Thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Montpellier I.

Ben Tahar Y. et Torrès O. (2013). « Quelle approche pour le burnout des dirigeants de PME ? Etude exploratoire avec l'Oldenburg Burnout Inventory », Épuisement professionnel – Approches innovantes et pluridisciplinaires, (sous la dir. de) Guarnieri F. et Zawieja P., Armand Colin, Paris, 183-195.

Bradley D.E. et Roberts J.A. (2004). « Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression and seniority », Journal of Small Business Management, 1(42), 37-58.

Budin J.D. (2013). A la recherche des facteurs clés de succès dans l'échec : les histoires méconnues des chefs d'entreprise en difficulté, Compagnie Littéraire, Paris.

Chabot P. (2017). Global Burnout, Presses Universitaires de France, coll. « Quadrige », Paris.

¹⁵ Afin d'étayer le sujet sur la l'épuisement professionnel, un exemple de rapport d'une étude empirique menée en partenariat avec la CPME et le Groupe VYV- Harmonie Mutuelle, est proposé en annexe. Ce rapport a également donné lieu à des web-conférences destinés aux adhérents de la CPME, en décembre 2020. (Annexe D)

Deharo G. et Point S. (2016). « L'influence de la recherche en gestion sur la qualification juridique du stress », *Revue française de gestion*, 42(261), 39-54.

Detchessahar M. (2011b). « Management et santé », *Revue française de gestion*, 37(214), 65-68.

Floru R. et Cnockaert J.C. (1998). « Stress professionnel et burnout », *Les Cahiers de l'Actif*, (264/265), 25-40.

Fournier L. et Kovess V. (1993). « A comparison of mail and telephone interview strategies for mental health surveys », *The Canadian Journal of Psychiatry*, 38(8), 525-533.

Frippiat D. et Marquis N. (2010). « Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux », *Population*, 65(2), 309-338.

Guiliani F. (2016). « La vigilance entrepreneuriale : les antécédents liés au sommeil du dirigeant de PME », Thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Montpellier 1 (prix de thèse de l'AEI).

INSEE (2019). *Tableaux de l'économie française*, coll. « INSEE Références », Paris.

INSERM (2011). *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants*, Expertise collective, Editions INSERM, Paris.

Jamal M. (2007). « Burnout and self-employment: Across-cultural empirical study », *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(4), 249-256.

Kumar S., Hatcher S. et Huggard P. (2005). « Burnout in psychiatrists: An etiological model », *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 35(4), 405-416.

Lechat T. et Torrès O. (2016). « Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity: Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk », *Emotions and Organizational Governance - Research on Emotion in Organizations*, Ashkanasy N.M., Hartel C.E.J., Zerbe W.J. (Eds), vol. 12, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 69-99.

Lecocq C., Dupuis B., Forest H. et Lanouzière H. (2018). *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier ministre, août.

Leiter M.P. et Maslach C. (1988). « The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment », *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

Leiter M.P. (1993). « Burnout as a developmental process: Consideration of models », *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (Eds), Taylor et Francis, Washington D.C., 237-249.

Lourel M., Gueguen N. et Mouda F. (2007). « L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10) », *Pratiques psychologiques*, 13(3), 353-364.

Mahé de Boislandelle M. (1996). « L'effet de grossissement chez le dirigeant de PME : ses incidences sur le plan du management des hommes et de la GRH », 3e Congrès International Francophone PME (CIFPME), Trois Rivières, Québec, 101-115.

Malach-Pines A. (2005). « The burnout measure, short version ». *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.

Marchesnay M. (1991). « PME : une gestion spécifique ? », *Économie Rurale*, (206), 11-17.

Maslach C. et Leiter M.P. (2014). « Editorial », *Burnout Research*, 1(1), 1-2.

Phellas C.N., Bloch A. et Seale C. (2011). « Structured methods: Interviews, questionnaires and observation », *Researching Society and Culture* (Ed C. Seale), 3rd Edition, Sage, Londres, 181-197.

Picart L. et Jaussaud J. (2018). « Risques psychosociaux : envisager le burnout comme un processus organisationnel », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise*, (33), 34-52.

Pines A.M. (1993). « Burnout: A existential perspective », *Professional Burnout, Recent Developments in Theory and Research*, (Ed) Schaufeli W.B, Maslach C. et Marek T., Routledge, Londres, 33-51.

Qiao H. et Schaufeli W.B. (2011). « The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: A Confirmatory factor-analytic approach », *Applied Psychology*, 60(1), 87-111.

Radu Lefebvre M. (2015). « Towards a communication perspective on entrepreneurship (potential). Entrepreneurs as targets and sources of persuasive communications », HDR, université de Grenoble.

Szolnoki G. et Hoffmann D. (2013). « Online, face-to-face and telephone surveys. Comparing different sampling methods in wine consumer research », *Wine Economics and Policy*, 2(2), 57-66.

Torrès O. (sous la dir.) (2017). *La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre*, 2^{ème} édition, De Boeck, Bruxelles.

Torrès O. et Chanselme L. (2016). « Agir contre les risques psychosociaux des chefs d'entreprise », *Les Cahiers des RPS*, (27), 10-13.

Torrès O. et Thurik R. (2019). « Small business owners and health », *Small Business Economics*, 53(2), 311-321.

Torrès O. et Moysan C. (2019). « Les risques psychosociaux en entreprise : le cas des dirigeants », *Transformation des entreprises. Les métiers du conseil, du chiffre et du droit à l'ère phytgitale*, (sous la dir. de) Bahuon A.P et Pluchart J.J., Ed. Vuibert, Paris.

Truchot D. (2004). *Epuisement professionnel et burnout : Concepts, modèles, interventions*, Dunod, Paris.

Truchot D. et Andela M. (2018). « Burnout and hopelessness among farmers: The farmers stressors Inventory », *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(8), 859-867.

Verheul I., Rietdijk W.J.R., Block J., Larsson H., Franken I.H.A. et Thurik A.R. (2016). « The association between attention-deficit/hyperactivity (ADHD) symptoms and self-employment », *European Journal of Epidemiology*, 31(8), 793-801.

Verstraete T. (2010). *Préparer le lancement de son affaire. Méthode à l'usage du créateur d'entreprise et de son conseiller*, De Boeck, Bruxelles.

Verstraete T. (2015) « GRP Lab : d'une théorie du business model à la réalisation d'une plateforme numérique de sensibilisation, formation et accompagnement à l'entrepreneuriat », *Revue Internationale PME*, 28(3-4)17-26.

Transition : du burnout au suicide patronal

Cette deuxième contribution a mis en exergue l'importance de s'intéresser à la santé des dirigeants de PME et le rôle de la recherche sur ce thème dans la mise en œuvre d'actions de prévention pour ce public trop longtemps oublié. Les résultats sont éloquentes et montrent bien que les chefs d'entreprise ne sont pas protégés du risque de burnout. Ce risque existe et peut s'accroître dans certains secteurs tels que l'agriculture, l'artisanat ou encore l'expertise-comptable. Les travaux menés par l'observatoire Amarok durant dix ans, font ressortir un taux représentatif de 17,5% de dirigeants de PME en France, en risque de burnout.

Un résultat qui ne peut être occulté lorsque l'on connaît l'impact que cela peut avoir sur l'entreprise et ses parties prenantes. L'absence du dirigeant à la tête de l'entreprise, peut mettre celle-ci en grande difficulté, voire même entraîner la faillite. Et lorsque l'on parle de faillite comme un échec entrepreneurial, il vient à l'esprit le cycle infernal des 3D : Dépôt de bilan, Divorce, Dépression, expression utilisée dans le monde entrepreneurial (Torrès, 2018). Certains sont allés plus loin en parlant d'un quatrième D, le Décès par suicide. En effet, le suicide des chefs d'entreprises est malheureusement une réalité.

Pourtant, aujourd'hui peu d'études et de chiffres existent sur le suicide lié au travail et encore moins dans le milieu entrepreneurial.

Ainsi, récemment l'observatoire Amarok, a mené une étude sur les idées suicidaires des dirigeants de PME et a dévoilé quelques chiffres sur ce sujet tabou. Sur un échantillon de 360 dirigeants de PME en France, 2,78% ont déclaré avoir pensé au suicide dans le mois. Ce chiffre, sur un mois, paraît incroyable même s'il ne s'agit *que* de pensées. Et lorsqu'ils sont interrogés sur un passage à l'acte, 3,89% répondent avoir déjà réalisé une tentative de suicide dans leur vie (Torrès et Moysan, 2019). Ces chiffres ne sont peut-être pas représentatifs mais en plus d'être certainement sous-estimés, ils n'en demeurent pas moins préoccupants, bien au contraire (Tableau 9). Il est cependant difficile de sonder le suicide. Et si le suicide a été étudié dans diverses disciplines (sociologie, démographie, statistique, psychologie, épidémiologie, médecine, psychiatrie, etc.), très peu de recherches se sont intéressées à son inscription dans le monde de l'entreprise et encore moins pour les dirigeants de PME.

Tableau 9. Questionnaire MINI (Mini International Neuropsychiatric Interview - partie C. sur le Risque suicidaire) auprès de 360 dirigeants en France (collecte des données du 15/10/18 au 11/01/19)¹⁶

Au cours du mois écoulé...									
...avez-vous voulu vous faire du mal ?		...avez-vous pensé qu'il vaudrait mieux que vous soyez mort(e), ou souhaité être mort(e) ?		...avez-vous pensé à vous suicider ?		Si oui, avez-vous établi la façon dont vous pourriez vous suicider ?		Si oui, avez-vous fait une tentative de suicide ?	
non	oui	Non	oui	Non	Oui	non	oui	Non	oui
355	5	346	14	350	10	8	2	2	0
98,61%	1,39%	96,11%	3,89%	97,22%	2,78%	80%	20%	100%	0%

Au cours de votre vie, ...			
...avez-vous déjà fait une tentative de suicide ?		...de chef d'entreprise, avez-vous été confronté(e) à un suicide d'un chef d'entreprise de votre entourage ?	
non	oui	non	oui
346	14	289	71
96,11%	3,89%	80,28%	19,72%

Une autre étude récente s'est intéressée aux pensées suicidaires de 14 536 actifs occupés en France en 2017. Celle-ci a différencié les agriculteurs exploitants des artisans, commerçants, chefs d'entreprise ainsi que des salariés (Délezire et al., 2019). Les résultats montrent que les hommes à leur compte ont déclaré avoir été plus souvent sujet aux pensées suicidaires que les salariés (4,3% vs. 2,8%) et que cette différence n'apparaît quasiment pas chez les femmes (4,7% vs. 4,5%). Par ailleurs, les raisons invoquées concernant les pensées suicidaires sont pour près de la moitié des personnes interrogées, à caractère professionnel. Il est cependant important de noter que pour certains les raisons n'étaient pas uniquement professionnelles mais plutôt poly-factorielles. Or, ce sont les travailleurs indépendants qui invoquent le plus les raisons professionnelles. En effet, 85,4% des agriculteurs ont déclaré que leurs pensées suicidaires étaient en lien avec leur travail, ce que l'on retrouve chez 55,0% des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, alors que ce lien se retrouve chez moins d'un salarié sur deux (Tableau 10).

¹⁶ Tableau présenté dans : Torrès O. et Moysan C. (2019). Les risques psychosociaux en entreprise : le cas des dirigeants. Transformation des entreprises, Les métiers du conseil, chiffre et du droit à l'ère phygital, (sous la dir.) de Bahuon A.P et J.J. Pluchart, Vuibert, Paris.

Tableau 10 – Raisons invoquées par les personnes déclarant des pensées suicidaires (PS) au cours des 12 derniers mois, selon le sexe, en population active occupée. Baromètre de la Santé publique France 2017. ¹⁷

PS 12 mois	Hommes			Femmes		
	n	% pondéré	IC95%	n	% pondéré	IC95%
	214	3,07	[2,56-3,58]	345	4,49	[3,92-5,05]
Raisons invoquées^{1,2}						
Professionnelles	92	45,04	[36,57-53,51]	121	34,70	[28,62-40,78]
Sentimentales	75	39,14	[30,78-47,49]	117	36,07	[29,79-42,35]
Familiales	58	31,17	[23,03-39,31]	143	41,90	[35,50-48,30]
Santé	33	16,17	[9,74-22,59]	64	18,35	[13,41-23,29]
Financières	39	23,45	[15,88-31,02]	53	19,44	[13,85-25,03]
Autres	36	15,65	[9,33-21,97]	47	11,75	[7,88-15,61]
Regroupement des raisons invoquées^{2,3}						
Aucune raison	10	3,93	[1,12-6,74]	25	6,50	[3,44-9,56]
Raison professionnelle uniquement	46	18,46	[12,54-24,37]	43	12,66	[8,42-16,90]
Raison professionnelle et au moins une autre raison	46	26,58	[18,59-34,58]	78	22,04	[16,80-27,28]
Raison(s) non professionnelle(s)	112	51,03	[42,53-59,53]	199	58,80	[52,49-65,11]
Raisons professionnelles par catégorie socioprofessionnelle						
Agriculteurs exploitants	7	85,37	[60,56-100,0]	~		
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8	55,04	[24,67-85,40]	~		
Cadres, professions intellectuelles supérieures	19	42,15	[24,55-59,75]	13	28,55	[12,47-44,63]
Professions intermédiaires	26	47,62	[30,76-64,48]	47	44,67	[33,38-55,95]
Employés	10	33,75	[11,60-55,89]	49	31,52	[22,62-40,41]
Ouvriers	22	42,89	[25,84-59,93]	11	39,83	[16,69-62,98]

¹ Variable à réponses multiples ; ² Uniquement pour les personnes déclarant des pensées suicidaires ; ³ Somme égale à 100%.

~ Effectifs inférieurs à 5.

IC95% : intervalle de confiance à 95%.

Tenant compte de l'impact du travail sur les idéations suicidaires des travailleurs indépendants, il est pertinent d'étudier plus en profondeur la question du suicide au sein de cette population. De là, dans la deuxième contribution de cette étape, il est proposé une analyse qualitative du sens et des causes du suicide en lien avec la fonction entrepreneuriale. Ainsi, s'intéresser à la spécificité du suicide des dirigeants de PME permet, à la fois, d'enrichir la littérature sur ce sujet tabou et peu étudié et d'apporter des pistes de prévention pour cette population.

¹⁷ Tableau présenté dans : Delézire, P., Gigonzac, V., Chérié-Challine, L. & Khireddine-Medouni, I. (2019). Suicidal ideation among the working population in France in 2017. *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, (3/4), 65-73.

ESSAI TYPOLOGIQUE DU SENS ET DES CAUSES DU SUICIDE DES DIRIGEANTS DE PME EN FRANCE ET EN ITALIE

Résumé

Basée sur une étude de cas multiples, cet article porte sur le suicide des dirigeants de PME, un sujet tabou et quasi-inexploré par les spécialistes de la PME et de l'entrepreneuriat. Plus précisément, il tente de comprendre le sens et les causes du geste suicidaire chez les dirigeants d'entreprises en mobilisant un double cadre d'analyse : la typologie du suicide du sociologue Baechler (1975) et les stresseurs de l'activité entrepreneuriale de Lechat et Torrès (2016a ;2016b ; 2017). Pour cela, le papier propose une démarche méthodologique inédite sur la base de données secondaires portant sur 25 cas concrets de suicide survenus en France et en Italie. Les résultats mettent en lumière le rôle prédominant de l'endettement, dans les causes profondes qui conduisent les dirigeants à mettre fin à leurs jours. Cependant, tous ne vivent pas la situation de la même façon, et ne donnent donc pas le même sens à leur geste suicidaire. Ainsi différents types de suicide propre aux dirigeants de PME ont été répertoriés au travers de la typologie de Baechler.

Mots clés : Santé au travail, Suicide, Stress entrepreneurial, Dirigeants de PME, France, Italie.

Introduction

Le 24 février 2003, le grand chef Bernard Loiseau, rongé par les problèmes financiers depuis l'entrée en bourse du groupe Loiseau en 1998, blessé par la rétrogradation de 19,5/20 à 17/20 au Gault-Millau et par les rumeurs de perte de sa troisième étoile du Guide Michelin, se suicide à 52 ans à son domicile de Saulieu avec son fusil de chasse. Pour sa veuve, « C'est un coup de folie » ; rien ne permettait de repérer le passage à l'acte. Si le chef n'a pas laissé de lettre d'adieu, sa famille, son entourage et plusieurs chefs étoilés mettent en cause les responsabilités du Guide Michelin, Gault-Millau et des journalistes critiques gastronomiques dans ce passage à l'acte. Le coup de grâce pour un chef qui ne supportait pas de descendre dans le classement des guides. Cependant, son épouse estime que les causes du geste de son mari sont « plurielles ». En effet, elle évoque un mari dépressif, bipolaire et désabusé qui connaissait des passages à vide depuis des années¹⁸.

Ce cas est loin d'être un exemple isolé. Il ne représente que la partie la plus visible d'un des drames humains les plus extrêmes qui frappe le monde patronal dans son ensemble, aussi bien les dirigeants de TPE et de PME que les artisans, les commerçants et les professions libérales. Moins spectaculaires et donc moins médiatisés que les suicides de salariés qui ont été beaucoup étudiés ces dernières années, les suicides de chefs d'entreprises et de travailleurs indépendants sont souvent passés sous silence et peu investigués en sciences de gestion, y compris par les spécialistes de la PME et de l'entrepreneuriat. Pourtant, le suicide patronal est une réalité sociale aussi bien en France (Bah et Gaillon, 2016 ; Binné et *al.*, 2018) qu'en Italie (Bortolussi, 2012 ; Peroni, 2014). Bien que les statistiques sur le sujet soient difficiles à obtenir, le journal *Aujourd'hui en France* (en date du 5 février 2014) qui consacre un dossier spécial¹⁹ au phénomène estime que ces suicides représentent 7 % des suicides en France (en moyenne près de 10 000 cas sont recensés par an) (Observatoire National du Suicide, 2016, 2020)²⁰. Plus récemment, en 2018, dans une enquête tripartite (Observatoire Amarok, CPME et Harmonie Mutuelle-Groupe VYV) menée auprès de 360 dirigeants de PME, 2,78 % déclarent avoir eu des pensées suicidaires au cours du mois écoulé. Mais plus inquiétant encore est que 3,89 % ont déjà tenté de se suicider au cours de leur vie (Torrès et Moysan, 2019). Pour l'association

¹⁸ *Libération* (26/02/2003) – *L'Express* (25/01/2013) – *Le Monde* (12/03/2013) – *Le point* (01/02/2016)

¹⁹ *Journal Aujourd'hui en France* (2014), « Petits patrons, le tabou du suicide », 5 février.

²⁰ Observatoire National du Suicide (2016). Suicide : connaître pour prévenir. Dimensions nationales, locales et associatives - 2e rapport / février 2016
Observatoire National du Suicide (2020). Suicide. Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information - 4e rapport / Juin 2020

SOS Entrepreneurs, 17 % des dirigeants qui déposent le bilan font une tentative de suicide (52 000 dépôts de bilan ont été enregistrés par la Banque de France en 2019). Dans une dernière étude réalisée en 2020 en pleine pandémie, Debout a mesuré les effets du confinement sur le risque suicidaire des entrepreneurs : 25 % des artisans commerçants et 27 % des dirigeants d'entreprise ont envisagé sérieusement de se suicider. Ces chiffres sont alarmants et doivent alerter les pouvoirs publics.

L'Italie, où la place de la PME est encore plus forte²¹, notamment dans certaines régions comme l'Émilie Romagne ou la Vénétie, a connu une vague de suicides qui a défrayé la chronique dans la presse nationale (Bortolussi, 2012). Une étude de l'Association de recherches économiques et sociales italienne publiée en avril 2012, « le suicide en Italie en temps de crise »²², montre que sur l'année 2010 la crise économique a conduit à un suicide par jour dans le pays. Elle révèle aussi un risque suicidaire très élevé chez les chefs d'entreprises et les travailleurs indépendants : 336 dirigeants se sont suicidés, dont 192 indépendants (artisans et commerçants) et 144 entrepreneurs et petits professionnels. Il ressort aussi du rapport que ces suicides concernent généralement des hommes entre 45 et 64 ans. La grande majorité des quotidiens italiens ont rendu régulièrement compte des cas de suicides d'entrepreneurs qui avaient pour cadre la crise économique et financière de 2007 et 2008. Par exemple, Le journal l'Espresso dans un article intitulé « Suicides, un massacre silencieux » en date du 4 décembre 2013, a dressé une liste de 100 entrepreneurs qui se sont suicidés pour des raisons économiques et financières entre novembre 2011 et décembre 2013.

À l'étranger, le New York Time²³ dans son édition du 15 avril 2012, consacre également un dossier spécial sur cette vague de suicide des entrepreneurs et des chômeurs. Toutefois, la France et l'Italie ne sont pas les seuls pays occidentaux touchés par ce phénomène. Par exemple, au Japon, où le nombre de PME est plus important, on compte 3000 suicides de chefs d'entreprises par an, soit environ huit suicides par jour (Kaneko et al., 2011 ; Ogyu et al., 2011). Dans ce pays, le seul au monde à produire des statistiques régulières sur le sujet, l'importance des décès et suicides en lien avec le travail a poussé les autorités à considérer le problème comme un véritable enjeu de santé publique, notamment depuis la crise économique des années 1990.

²¹ Le tissu industriel italien est désormais dominé par les PME, qui emploient 47 % de la main d'œuvre (contre 21 % en Allemagne, 22 % en France et 27 % en Grande-Bretagne) (Palombarini, 2009).

²² Étude citée par le journal Le Parisien du 5 mai 2012.

²³ « Increasingly in Europe, Suicides 'by Economic Crisis », *The New York Times*, 15/04/2012.

Les PME et les TPE, en France comme en Italie, représentent plus de 99,8 % du tissu économique national. Les études menées par l'Observatoire Amarok ont montré que le capital santé du dirigeant constitue le premier actif immatériel de la PME (Torrès, 2012). Et, en raison de son rôle central dans la structure, l'absence de santé du dirigeant de TPE ou de PME a des répercussions immédiates et directes sur la continuité même de l'entreprise et sur l'emploi. La dépendance de l'entreprise à son dirigeant et à sa santé est d'autant plus forte que sa taille est limitée (Mahé de Boislandelle, 2015 ; Torrès et Chabaud, 2013). Analyser le sens et les causes conduisant au suicide patronal pour mieux appréhender cette réalité sociale afin d'y apporter une réponse adaptée est donc d'une grande nécessité. Dans cette perspective, après avoir dressé un état des lieux des suicides en lien avec le travail et le cadre d'analyse de l'étude, cette recherche expose le protocole méthodologique déployé et les résultats de la recherche. Enfin, une discussion des résultats sera proposée afin d'envisager des mesures de prévention à mettre en place, avant de conclure sur les apports, limites et prolongements possibles de ce travail.

1. Les recherches sur les suicides en lien avec le travail

Si le suicide a été étudié dans diverses disciplines (sociologie, démographie, statistique, psychologie, épidémiologie, médecine, psychiatrie, etc.), très peu de recherches se sont intéressées à son inscription dans le monde de l'entreprise et encore moins pour les dirigeants de PME.

1.1 Un champ de recherche circonscrit

La question des suicides en lien avec le travail est un phénomène relativement récent dans la plupart des pays occidentaux, exceptée pour certains métiers spécifiques, comme le secteur agricole, l'armée, la police et la gendarmerie. Pour les forces de l'ordre et les militaires, les recherches montrent une combinaison de plusieurs facteurs complémentaires conduisant au suicide : exposition quotidienne à la violence, à la douleur et accès plus facile aux armes à feu (Bourgoin, 1997, Neveu, 2013). Excepté ces professions, il existe peu de données fiables sur le nombre de suicides liés au travail. En dehors de quelques enquêtes régionales (Gournay et *al.*, 2004), les études épidémiologiques sur le sujet restent encore très limitées et peu concluantes. L'Observatoire National du Suicide (ONS), créé en septembre 2013, et qui a produit son quatrième rapport en janvier 2020²⁴, estime à 400 cas par an la part des suicides liés au travail

²⁴ Soit avant la pandémie du COVID-19.

(le nombre de suicides en France est estimé à 8580 par an). Mais, ce nombre est sans doute sous-estimé, en raison du tabou qui entoure encore le suicide. Il a fallu attendre la crise financière de 2007 et les séries de suicides qui ont frappé les salariés de diverses grandes entreprises privées et publiques pour que le sujet soit propulsé sur le devant de la scène médiatique.

Un examen de littérature dans ce domaine permet de constater que le phénomène est abordé généralement trois grands angles différents : celui des salariés des grandes entreprises confrontés aux méthodes de management et aux organisations de travail pathogènes (Bègue et Dejours, 2009 ; Clot, 2010 ; Baudelot et Gollac, 2015 ; De Gaulejac et Mercier, 2012 ; Lerouge, 2016), celui des chômeurs traumatisés par la perte de leur emploi et du lien social (Debout, 2015, 2020 ; Cohidon, 2010 ; Farache, 2016) et celui des agriculteurs exposés à la solitude et au surendettement (Anido Freire, 2014 ; Zawieja et Guarnieri, 2014 ; Deffontaines, 2017). Bien que le risque suicidaire en contexte entrepreneurial soit une réalité, les études sur cette question sont rares, voire inexistantes.

1.2 Le suicide patronal, un sujet ignoré par les chercheurs en PME et en entrepreneuriat

Les études sur le suicide des patrons de PME et des indépendants sont quasi-inexistantes, notamment en raison de la complexité du phénomène et des difficultés d'investigation de terrain. Peu d'ouvrages ont été strictement publiés sur le sujet, exceptés celui de Binné et *al.* (2018) en France et ceux de Bortolussi (2012) et Simone (2014) en Italie. En sciences de gestion, un seul article à notre connaissance a été publié sur la question du suicide des dirigeants de PME, celui de Bah et Gaillon (2016, 2018). Sans doute, les difficultés et les écueils auxquels sont confrontés les chercheurs travaillant sur le sujet, expliquent la rareté des travaux.

1.2.1 Les difficultés à enquêter sur le suicide des dirigeants de PME

La première difficulté concerne la complexité du phénomène étudié. En effet, lorsqu'un dirigeant met fin à ses jours, les raisons sont toujours multiples, hétérogènes et complexes. Le lien de causalité entre le travail et la genèse des actes suicidaires n'est pas facile à établir (Baudelot et Gollac, 2015). Généralement, polyfactoriel, le suicide résulte à la fois de difficultés économiques, professionnelles, individuelles et/ou familiales. Le travail peut n'être qu'un co-facteur d'une situation difficile sur le plan personnel ou familial ou être l'élément déclencheur (Lerouge, 2014). Dans ce contexte, il reste difficile d'identifier les causes exactes du suicide ou d'isoler la part objective du travail dans l'acte suicidaire. Le cercle infernal des quatre « D »

(Dépôt de bilan, Divorce, Dépression, Décès par suicide) illustre bien cette difficulté à démêler les raisons suicidaires chez le dirigeant.

Le deuxième obstacle renvoie aux problèmes méthodologiques. L'accès à l'information reste difficile. Le chercheur ne peut pas procéder aux techniques habituelles de l'observation ou de l'entretien. La personne suicidée part donc avec ses secrets (Molinier et Flottes, 2012 ; Burnonville et Debard Pavlic, 2013). Pour contourner le problème, il est possible de recourir à la technique de l'« autopsie psychologique » (Shneidman, 1985) en analysant rétrospectivement les documents biographiques et autobiographiques (témoignages des proches, correspondances, journal intime, dossier médical, notes, courriels, appels téléphoniques, lettres d'adieu) pour mieux comprendre les causes et les motivations qui ont poussé le dirigeant au suicide. Cependant cette méthode se heurte en France à une véritable levée de boucliers de la part des organisations syndicales par peur d'une irruption trop brutale dans les familles endeuillées mais aussi de la possibilité pour les experts mandatés de minorer la responsabilité de l'entreprise. Dès lors, comment le chercheur pourrait-il procéder pour enquêter qualitativement sur le suicide des dirigeants ? En général, dans les entreprises frappées par un cas de suicide, le chercheur se heurte à une « conspiration du silence » de tous les acteurs (Pezé, 2008 ; Chaudat et *al.*, 2019).

D'abord, le cercle familial et amical du suicidé, choqué et blessé, n'est pas toujours capable ou disposé à parler ouvertement du problème avec un (chercheur) inconnu. La réticence à en parler est souvent renforcée par leurs sentiments de honte et de culpabilité parce qu'ils n'ont pas su ou pu détecter les indices du suicide et éviter le passage à l'acte. Dans un article de Deffontaines (2019) portant sur le monde agricole et intitulé « comment enquêter qualitativement sur le suicide », l'auteur montre plusieurs écueils auxquels le chercheur peut être confronté : une charge émotive qui empêche l'entretien auprès des proches du défunt, un problème éthique lié aux questions intrusives pouvant être ressenties comme déplacées, voire cruelles et une sidération de la pensée qui se manifeste par une focalisation excessive des interviewés sur les derniers moments pour montrer l'imprévisibilité du suicide.

Ensuite, pour l'entourage professionnel, quel que soit le niveau hiérarchique, il est difficile de parler du suicide du dirigeant, car il constitue aussi une situation psychologiquement traumatisante, amplifiée par le caractère brutal et inattendu de l'acte. Il arrive même fréquemment que certains collaborateurs, en raison des liens de proximité avec le dirigeant, ressentent de la culpabilité (Burnonville et Debard Pavlic, 2013), notamment quand il existe une supposition du lien entre le suicide et le travail.

Enfin, les partenaires (clients et fournisseurs) et conseils du dirigeant (avocats d'affaires, experts-comptables, etc.), éprouvent aussi beaucoup de difficultés à aborder ouvertement du suicide pour des raisons liées au secret professionnel et par peur aussi de ne pas donner d'informations fiables.

1.2.2 Le cadre d'analyse du suicide patronal : la typologie du suicide de Baechler et les stressseurs entrepreneuriaux de Lechat et Torrès.

Durkheim, pionnier sur la question du suicide avec son ouvrage *Le Suicide* (2013 [1897]), a considérablement aidé dans la compréhension du suicide. Cependant, ses travaux ont subi de nombreuses critiques. Récemment, dans la relecture de l'œuvre de Durkheim, Baudelot et Establet (2006) soulignent la nécessité de porter ce fait social sous le prisme de la psychologie individuelle, en complémentarité avec les causes sociologiques. Ils insistent également sur la nécessité d'une approche pluridisciplinaire pour appréhender un phénomène complexe aux multiples facettes. Dans la même perspective, d'autres sociologues américains mais aussi français, comme Douglas (1967) ou Baechler (1975), critiquent le déterminisme social du suicide de Durkheim qui occulte le poids individuel de l'acte, considéré comme existante mais pas déterminante. Dans son approche, l'individu est réduit à un objet passif confronté à des forces sociales qui le dépassent. En effet, dans la conception durkheimienne, la part individuelle de ce geste n'est qu'une cause apparente, que l'on peut attribuer au suicidé, voire même que le suicidé s'attribue lui-même dans une lettre d'adieu. Pourtant, selon lui, ce ne sont que les répercussions individuelles des conditions sociales vécues. Comme Durkheim, nous considérons le suicide comme un phénomène social.

Mais pour comprendre le sens personnel du geste suicidaire pour les dirigeants d'entreprise, notre travail s'inscrit dans la perspective des travaux post-durkheimiens de Douglas (1967), comme l'a fait Waters (2020), et plus particulièrement de Baechler (1975). En effet, pour le sociologue français, bien qu'il soit évident que les facteurs sociaux interviennent dans le processus suicidaire, il ne peut être uniquement façonné par ceux-ci. Baechler propose donc de replacer l'individu au centre de l'analyse. Son approche s'inspire de la sociologie compréhensive de Max Weber (1965), laquelle se préoccupe de la signification attribuée à leurs gestes par les acteurs eux-mêmes. Baechler (1975) considère en effet qu'il faut, au-delà des cadres sociaux, s'interroger plutôt sur le sens de l'acte « se donner la mort » pour celui qui l'a réalisé. Dans sa démarche, il ne cherche donc ni les causes ni les motifs mais tente de décrire une logique interne à partir de la fin poursuivie. Pour lui « le suicide désigne tout comportement

qui cherche et trouve la solution d'un problème existentiel dans le fait d'attenter à la vie du sujet » (Baechler, 1975). Il considère que, pour comprendre le sens d'un tel acte, il faut tenter de répondre à la question suivante : « qui cherche quelle solution à quel problème en se tuant ou en cherchant à se tuer ? ». Dans son étude, il identifie onze buts de l'acte suicidaire. Ensuite ces onze types se répartissent en quatre catégories plus larges : le suicide « escapiste », le suicide « agressif », le suicide « oblatif » et le suicide « ludique » (annexe 1).

Bien que l'approche de Baechler soit intéressante pour approfondir la compréhension du suicide des dirigeants d'entreprises, elle propose cependant une vision générale du suicide. Aussi, pour ancrer davantage notre étude dans le champ de l'entrepreneuriat et de la PME, nous mobilisons l'approche des stressseurs entrepreneuriaux développée par Lechat et Torrès (2016a ; 2016b ; 2017). Nous pensons que ces stressseurs poussés à l'extrême peuvent conduire au suicide. Bien que le suicide d'un dirigeant soit un processus intégratif où les facteurs prédisposants, contributants et précipitants sont en interrelation et expliquent le passage à l'acte (Bah et Gaillon, 2016), notre travail se focalise dans cette partie davantage sur l'élément déclencheur ou le plus impactant à l'origine du geste suicidaire. En réalité, le facteur précipitant n'est que la goutte d'eau qui fait déborder le vase. L'étude de Lechat et Torrès (2016b) établit une liste de trente stressseurs qui couvrent le métier du dirigeant de PME et qui sont classés en quatre catégories principales : la pérennité en péril, l'enfer du devoir entrepreneurial, le poids des pressions managériales et la résignation patronale intériorisée (annexe 2). Parmi ces stressseurs, le plus intense est le dépôt de bilan. La faillite peut engendrer une blessure narcissique majeure auprès de dirigeants habitués à donner une image valorisante d'eux-mêmes. On peut facilement imaginer le mal-être pour un dirigeant, héritier de la PME familiale qui se transmet depuis plusieurs générations, en train de liquider l'entreprise portant son propre nom, pratique encore répandue dans les petites entreprises.

Dans une optique de compréhension du suicide patronal, il s'avère nécessaire de conduire une analyse qualitative pour saisir la signification attribuée à leurs gestes par les dirigeants de PME. C'est l'ambition de l'étude empirique basée sur l'analyse de 25 cas français et italiens que nous présentons ci-après.

2. Une étude de cas de suicides multiples en France et en Italie

Dans cette partie seront exposés trois points : le choix de mener l'étude sur la France et l'Italie, la récolte des données et leur traitement.

2.1 Une perspective comparatiste entre la France et l'Italie

Plusieurs raisons justifient le choix de comparer les suicides de chefs d'entreprises en Italie et en France. Les deux pays présentent beaucoup de similitudes. D'abord, sur le plan économique, ils ont un niveau de développement assez similaire. La France et l'Italie sont respectivement la deuxième et la troisième économie de la zone euro.

Ensuite, les PME représentent l'essentiel du tissu économique dans les deux États, plus encore en Italie où dominent les petites structures productives familiales issues de traditions agricoles et artisanales, particulièrement dans les régions Nord-Est-Centre (Salvato, 2005).

Puis, ils ont aussi été particulièrement touchés par la crise économique qui a frappé les pays occidentaux à partir de 2008. En Italie, elle a été aggravée par la politique d'austérité drastique du gouvernement de Mario Monti visant à réaliser un plan d'économie de 20 milliards d'euros entre 2012 et 2014. La combinaison de ces deux situations a provoqué une série de faillites et une vague de suicides de PME en Italie du Nord (Bortolussi, 2012).

Enfin, dans les deux pays, de nombreux dispositifs de prise en charge de la santé mentale et de prévention du suicide pour les petits entrepreneurs ont été mis en place depuis 2008. En France, une cellule d'aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë (APESA) a été créée en 2013 au tribunal de commerce de Saintes (Charente-Maritime) avant d'essaimer dans plusieurs villes. En Italie, plusieurs initiatives ont également été lancées. Une association d'entraide des victimes de la crise a été créée en 2012 par les femmes²⁵ et filles de dirigeants décédés : « Senza Speranza al Lavoro » (Sans espoir au travail). Un service d'aide psychologique « Life Auxilium » destiné aux dirigeants de petites entreprises en difficultés doté d'un numéro vert et d'un centre d'écoute, a été lancé par la « Confartigianato », l'association des artisans, de la province de Trévise en Vénétie. Un autre réseau de soutien psychologique, « Terraferma », a été créé par l'organisation « Entreprises qui résistent » (« Imprese che resistono »), pour permettre aux entrepreneurs ou aux salariés de discuter de leurs problèmes.

Soulignons néanmoins, qu'il existe certaines différences entre les deux pays. Par rapport à la France, les disparités entre régions sont plus profondes en Italie, au point que Bagnasco (1977) ou Savi (1989) évoquent les « Trois Italies » : 1) le Nord-Ouest avec ses grands groupes industriels, 2) le Sud caractérisé par un faible développement économique et 3) les régions Centre-Nord-Est qui forment la « troisième Italie », marquées par la concentration de petites entreprises fondées sur la famille, liées entre elles par des réseaux de confiance et de

²⁵ Ces femmes ont été surnommées les « veuves de la récession ».

coopération au sein des districts industriels. Cette proximité des entreprises favorise la contagion des faillites en cas de crise. Par ailleurs, le familialisme, le régionalisme et la défiance vis-à-vis de l'État sont plus marqués en Italie. Enfin, la médiatisation du suicide des entrepreneurs a été plus forte en Italie où les médias et les organisations patronales tenaient un décompte quotidien des « suicidés de la crise », notamment au moment de son pic entre 2011 et 2014.

2.2 Le recours aux données secondaires

La méthodologie qualitative nous a semblé la mieux adaptée pour explorer en profondeur le suicide patronal sur lequel la littérature est quasi-inexistante. Pour notre étude, nous avons tenté de réaliser les entretiens avec les acteurs proches ou éloignés du dirigeant suicidé, sans succès. Nous avons rencontré deux obstacles majeurs : 1) la difficulté d'identifier et d'entrer en contact avec ces personnes et 2) la réticence des rares « témoins » identifiés à témoigner, même sous la garantie de l'anonymat.

Notre choix en matière de recueil de données s'est naturellement porté sur le recours aux informations secondaires. La méthodologie de l'étude de cas multiples a été retenue. Elle est particulièrement adaptée pour l'analyse approfondie de phénomènes complexes (Yin, 2012) comme le suicide patronal. La sélection des cas étant une étape cruciale (Eisenhard, 1989), nous avons choisi ceux qui présentent des caractéristiques communes mais tout en offrant le plus de variété de situations possibles du phénomène étudié (Gagnon, 2011). Pour cela, deux critères ont été définis et fixés pour sélectionner les cas de notre « échantillon » : 1) les suicides doivent concerner les dirigeants de PME intervenus depuis 2007²⁶ en France et en Italie. 2) La disponibilité de l'information doit être suffisamment abondante sur les causes et les circonstances des suicides.

Par la suite, la démarche consistait à détecter et à lire les articles de presses de journaux et de quotidiens régionaux, nationaux et internationaux relatant des cas de suicides de dirigeants sur cette période. Plus de 260 cas de suicides de dirigeants ont ainsi été recensés. L'application stricte des critères de sélection a permis de constituer un échantillon de 25 cas de suicides : 12 en France et 13 en Italie. Les « fiches de synthèse » (Huberman et Miles, 1991) des cas ont été rédigées (annexes 3 et 4). Dans un but de recherche d'objectivité, une triangulation des sources

²⁶ Le point de départ de notre recherche est l'année 2007 qui marque le début de la crise financière qui a frappé les pays de l'OCDE.

données a été réalisée (Jick, 1979). Tous les cas de suicide sont rapportés par au moins trois articles de presse différents, ce qui permet de recouper, de corroborer, de nuancer, voire de contredire les informations. L'hétérogénéité des sources empiriques garantit l'objectivité (Yin, 2012). Bien que les 25 cas étudiés ne fournissent qu'une photographie incomplète d'une problématique encore inexplorée, ils sont suffisamment variés pour faire ressortir les causes et le sens accordé au suicide par les dirigeants.

2.3 Le codage des cas

Une compilation de l'ensemble des articles de presse sur les 25 cas de suicides a été menée, soit 160 pages. Deux grilles de codage ont été construites : la première à partir des « types » de Baechler (1975) (Annexe 1) et la seconde sur la base des stresseurs entrepreneuriaux de Lechat et Torrès (2016a ; 2016b) (Annexe 2). Après avoir lu la documentation accumulée, un codage manuel en aveugle a été réalisé par un groupe de six personnes : trois chercheurs spécialistes de la PME et de l'entrepreneuriat et trois professionnels œuvrant dans le domaine de la santé au travail. Chaque cas a été analysé en profondeur pour saisir la signification de l'acte suicidaire du dirigeant avant d'être classé dans l'une des catégories et sous-catégories de Baechler. Parallèlement, pour chaque cas le « stresseur » précipitant amenant à un passage à l'acte suicidaire a été identifié et classé, sachant qu'il était possible d'enrichir la grille des stresseurs en créant un nouvel item chaque fois que celui-ci n'était pas présent, par exemple : la sécheresse, le conflit avec les assurances, le refus de crédit de la banque. Le processus de codage a nécessité quatre rencontres, espacées de deux à trois semaines. Le test de fiabilité effectué selon la méthode de Miles et Huberman (2003) a permis d'obtenir un taux concordance de codages des membres de minimum 66,66 %, sachant que l'idéal se situe à 70%. Puis, les différences observées ont été discutées. Ce travail a nécessité un va-et-vient itératif entre les éléments théoriques et l'ensemble des données empiriques. La collaboration des chercheurs issus de parcours différents (sciences de gestion, psychologie clinique, psychologie du travail) a permis d'obtenir des éclairages riches et différents.

3. Présentation des résultats de la recherche

Les 25 cas de suicides ont été examinés à travers les typologies de Baechler (1975) et de Lechat et Torrès (2016b). Il ressort que les suicides des dirigeants, excepté le cas F7, pouvaient être imputés directement aux difficultés liées à la gestion de l'entreprise. Certains dirigeants appréhendaient la fin de l'entreprise. D'autres savaient que la disparition de l'entreprise était

inéluçtable. D'autres encore avaient déjà perdu leur entreprise ou étaient en train de le vivre. Les résultats permettent de comprendre le sens que les dirigeants ont pu attribuer à leur geste et de saisir les causes du suicide liées à l'exercice de leur fonction entrepreneuriale.

3.1 Analyse descriptive des 25 cas étudiés

Avant d'exposer les sens et les causes, il semble nécessaire de revenir sur les caractéristiques générales des suicides des dirigeants.

3.1.1 Caractéristiques des suicides des dirigeants d'entreprises (annexes 3 et 4)

À l'exception du cas F11 qui évoque le suicide d'une agricultrice bretonne, la totalité des chefs d'entreprises qui compose l'échantillon de notre étude sont des hommes. L'échantillon compte 14 créateurs, 8 successeurs familiaux et 3 repreneurs. En dehors de quelques récentes créations (cas F9, F12, I9, I12) et reprises d'entreprises (cas F3, F10, I8), tous les dirigeants suicidés dirigeaient leur société, depuis plus d'une dizaine d'années (7 cas, soit 28 % des cas), voire depuis plus de vingt (11 cas, soit 44 % des cas). Les entreprises sont majoritairement de petite taille : 23 d'entre elles employaient moins de 50 salariés (soit dans 90 % des cas). Seules deux entreprises avaient plus de 100 salariés : cas F1 et F2.

Sur les 25 cas analysés, il ressort également que pour 21 dirigeants (soit 84 % des cas) les suicides surviennent majoritairement entre 40 et 60 ans. Il semble que les suicides de dirigeants soient très faibles en dessous de 40 ans (un seul cas : F8 à 35 ans) et moins fréquents au-dessus de 60 ans (3 cas, dont F1 dans lequel le dirigeant avait 88 ans).

Les résultats montrent aussi que trois modes de suicide sont majoritairement utilisés (21 cas). La pendaison est la méthode la plus fréquente pour les chefs d'entreprises (13 cas : 7 en France et 6 en Italie, soit 52 % des cas). L'utilisation d'une arme à feu (5 cas) et l'immolation par le feu (3 cas) constituent les deux autres méthodes recensées en France et en Italie. Les autres modes de suicides sont nettement moins usités par les dirigeants d'entreprises : l'inhalation de gaz toxiques (cas F2), l'incision des veines (cas F12) et le saut dans le vide (cas I6).

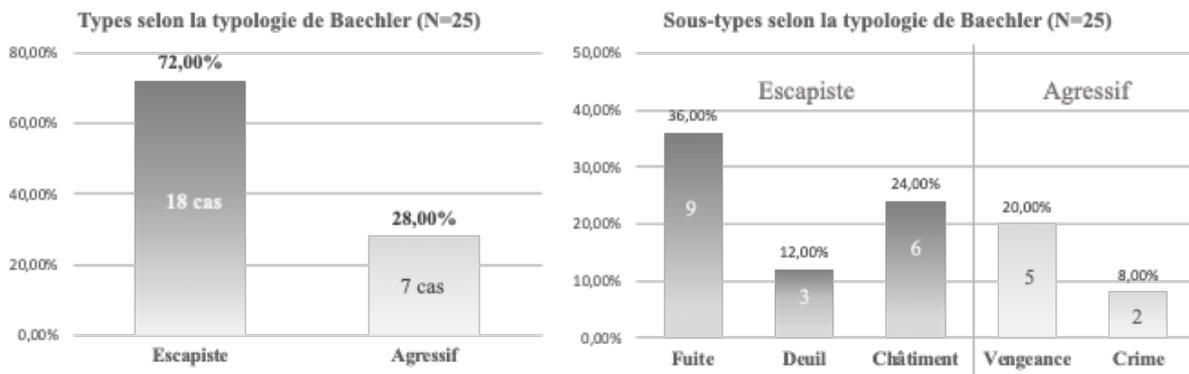
En ce qui concerne le lieu du drame, dans une douzaine de cas (soit 48 % des cas), les suicides des dirigeants ont lieu dans les locaux de l'entreprise (bureau, atelier, cours). Le choix de mettre fin à leurs jours sur le lieu de travail, constitue une indication sérieuse sur le sens que les victimes ont voulu donner à leur acte et montre que l'origine de leur souffrance est en lien avec les difficultés de l'entreprise. Dans huit cas, le suicide s'est déroulé au domicile familial (soit

32 % des cas). Concernant les cinq cas restants, même s'ils ont eu lieu hors de l'entreprise et du domicile familial, trois d'entre-deux se sont produits dans des endroits en relation directe avec les difficultés de l'entreprise (cas I3, I4 et I6).

3.1.2 Sens donné par les dirigeants à leur geste suicidaire

La question du sens a été analysé via la typologie de Baechler, il ressort parmi les quatre grands types de suicide propose par Baechler, que celui des patrons relève principalement du suicide « escapiste » (18 cas) et du suicide « agressif » (7 cas) (Graph 5).

Graph 5. Récapitulatifs de la typologie Baechler des 25 cas étudiés



Il ressort du graphique 1 que dans 18 cas, soit 72 % de notre échantillon, le suicide semble être lié à la fuite d'une situation qui paraissait insupportable, voire insurmontable pour les dirigeants (suicide « escapiste »). Pour certains, le suicide est dû à l'impossibilité de faire face à la perte et au deuil de leur entreprise (3 cas) ; pour d'autres à la culpabilité de ne pas avoir réussi à sauver l'entreprise (familiale) et les emplois (6 Cas) et enfin pour d'autres au désir d'échapper à une situation considérée comme intolérable et sans issue possible (9 Cas).

Dans les 7 cas restants, soit 28 % de notre échantillon, le sens donné à l'acte relève plus du suicide « agressif » ; il est plus orienté vers les personnes accusées et considérées comme responsables des difficultés de l'entreprise et de la souffrance des dirigeants. L'agressivité est retournée, soit contre soi (5 cas), soit contre d'autres avant de se retourner contre soi (2 cas).

En somme, le sens donné à l'acte suicidaire par les dirigeants de PME rencontrant des difficultés dans la gestion et la survie de leur entreprise permet de dégager deux grands types de suicides parmi les quatre proposés par Baechler : « escapiste » et « agressif », eux-mêmes subdivisés en cinq sous-catégories. Ces cinq profils, d'une grande variété, montrent bien que le suicide patronal est un phénomène complexe et polymorphe.

Les types de suicide « escapistes » (18 cas)

L'analyse des cas a permis d'identifier les trois sous-types du suicide escapistes de Beachler, au sens que les dirigeants semblent avoir voulu donner à leur acte (de manière plus ou moins consciente) : le suicide-fuite, le suicide-deuil et le suicide-châtiment.

- *Le suicide-fuite (9 cas)*

Pour certains dirigeants d'entreprise, le suicide peut être perçu comme une porte de sortie à une détresse psychologique estimée sans issue ou un moyen d'échapper à une situation de souffrance devenue insupportable et intolérable. Dans notre étude, il est présent dans neuf passages à l'acte et représente donc 50 % des suicides de type escapistes et 36 % du total des suicides des dirigeants d'entreprises.

Le point de bascule coïncide souvent avec l'accumulation de dettes fiscales, sociales ou bancaires et le non-paiement des clients (État, donneurs d'ordre). Les dirigeants s'enlèvent la vie avant même de perdre l'entreprise, de peur de devoir licencier les employés et de ne pas pouvoir supporter le fardeau de la responsabilité envers sa famille, ses salariés, voire la communauté locale (cas F1, F11, I2, I5, I10, I13). Le cas F1 en est une illustration : Le dirigeant âgé de 88 ans et fondateur de l'entreprise de chaussures de sécurité dans le Gard, s'est donné la mort en juin 2007 à l'annonce de la décision des nouveaux propriétaires de délocaliser la production vers la Tunisie et de supprimer 287 emplois sur les 336 que comptait l'entreprise. Quelques jours auparavant, il avait confié au responsable de production : « Je veux mourir avant qu'on ferme mon entreprise ».

D'autres dirigeants se suicident pour échapper à la honte de la faillite. La honte est un sentiment insoutenable, notamment dans la culture des entrepreneurs du Nord-Est de l'Italie où les stigmates de l'échec restent encore très puissants (Bortolussi, 2012). Devoir licencier ses collaborateurs, fermer et se déclarer en faillite est considéré comme une honte, un manquement aux responsabilités sociales du chef d'entreprise. Les dirigeants appréhendent la fin de l'entreprise et redoutent le désastre, le déshonneur et l'humiliation dans leur milieu familial et professionnel (cas I6, I8, I12). Le cas I8 en est un bel exemple. Pour lui, le sauvetage de son entreprise était une question d'honneur et de fierté personnelle. Il avait amplement réduit son niveau de vie et recherchait des partenaires pour relancer sa société, en vain.

- *Le suicide-deuil (3 cas)*

Proche de la fuite, le suicide-deuil est lié à la perte d'un élément qui constitue le centre de l'existence ou du mode de vie de l'individu. Pour beaucoup de dirigeants, l'entreprise occupe une place prépondérante dans leur vie. Confrontés à la disparition « physique » de leur entreprise, qu'elle soit subite à la suite d'incendie (comme l'incendie qui a (cas F10) ou d'inondation (cas F5) ou graduelle à l'occasion d'un dépôt de bilan (cas I9), les dirigeants ou artisans doivent faire face à une double épreuve : d'une part la fin de l'entreprise, et d'autre part la perte des fonctions psychosociales associées à la direction de la société (statut social, identité, cercle professionnel, réseau de sociabilité et reconnaissance sociale). Toutes ces pertes impliquent un travail de deuil plus ou moins conscient. Beaucoup de dirigeants ont du mal à accepter la « mort » de l'entreprise. La fin de l'entreprise est aussi une « perte de soi » (Linhart, 2002). Le sentiment de ne pas pouvoir se relever économiquement et de rebondir professionnellement et socialement conduit à une situation de détresse psychologique et de dépression dans laquelle il n'existe plus d'autres alternatives que le suicide.

- *Le suicide-châtiment (6 cas)*

Ce type de suicide peut être considéré comme une punition (auto) et concerne les dirigeants qui veulent expier une faute réelle ou imaginaire commise volontairement ou non. Il est proche du suicide « expiation » d'une faute, développé par Malinowski (2013 [1926]). La faute commise par le dirigeant dans la gestion de l'entreprise peut faire naître un sentiment de culpabilité vis-à-vis de sa famille, de ses proches et de ses amis (cas F2, F12 et I11). Le sentiment d'indignité est particulièrement présent ; ce qui peut alors pousser le dirigeant à attenter à sa vie pour expier sa faute (cas F12).

D'autres dirigeants peuvent se sentir responsables de l'échec et de la faillite, bien qu'ils aient le sentiment de ne pas avoir commis de faute et d'avoir déployé tous les efforts et les moyens nécessaires pour assurer la pérennité de l'entreprise (cas F6, F9 et I7). C'est ici plus un sens de l'honneur qu'un sentiment de culpabilité qui prime. Le suicide du dirigeant est fondé sur des responsabilités perçues, notamment vis-à-vis de sa propre famille mais aussi de la famille de ses propres employés (Bortolussi, 2012 ; Turchi et Laugelli, 2017). Le suicide châtement frappe notamment les dirigeants successeurs qui peuvent souffrir de n'avoir pas su ou pu transmettre à leur tour la société familiale et d'être l'ultime maillon de la chaîne générationnelle. De plus, le licenciement d'une partie des salariés et l'endettement pour préserver l'entreprise peuvent

être vécus comme une solution particulièrement pénible à vivre pour les dirigeants de PME (cas F6).

Les types de suicide « agressif » (7 cas)

L'étude des cas a mis en évidence deux sous-types du suicide agressif : le suicide-vengeance et le suicide-crime.

- *Le suicide-vengeance (5 cas)*

Dans le suicide-vengeance, il existe une volonté plus ou moins consciente de faire apparaître l'autre comme le responsable des difficultés de l'entreprise et du suicide du dirigeant. Bon nombre de dirigeants s'estiment persécutés par les services de l'État : Collectivités territoriales (cas F4, I1), Trésor public (cas I3), Direction Départementale de la Protection des Populations (cas F3), Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (cas F8). À ce « harcèlement » administratif, il faut ajouter aussi la pression et la « violence économique » des donneurs d'ordre qui sont encore plus fortes pour les PME.

En effet, une grande partie de la violence que subissent les PME est interne au système économique et provient des banques, des donneurs d'ordre et des relations commerciales. Le sentiment d'oppression ressenti par certains patrons est à ce point violent qu'il peut déclencher le passage à l'acte (cas F3, F4, I1). Le retard de l'État dans le paiement de ses fournisseurs serait une des causes de suicide des entrepreneurs italiens (Cas I1, I3). Pour ces dirigeants, le suicide n'est pas uniquement une mise à mort de soi, c'est aussi un message adressé à la société pour désigner le coupable. À défaut de ne pas pouvoir tuer celui-ci, le dirigeant se supprime lui-même. Par contre, il se venge du coupable en le vouant à l'opprobre public et suscitant ainsi sa culpabilité morale. L'État et ses services, présentés comme insensibles au cri d'injustice et à la souffrance patronale, sont considérés comme les principaux responsables des problèmes rencontrés et du suicide des dirigeants. Le sentiment d'injustice se traduit par du ressentiment et de la colère envers l'institution jugée responsable de les avoir poussés au suicide. Le passage à l'acte est instrumentalisé en un geste « vindicatif » adressé à cette dernière. C'est ce que montre le cas F8 qui avait écrit dans son courriel d'adieu : « L'État m'a tué ! Notre administration m'a tué ! La DREAL m'a tué ».

Parfois, le passage à l'acte du dirigeant se fait devant témoins afin de lui donner le plus grand retentissement possible. Dans cette optique, le suicide par auto-immolation, par la violence du

geste, constitue le recours le plus spectaculaire pour provoquer un choc dans l'opinion publique et attirer l'attention sur le sort injuste réservé aux entrepreneurs par l'État. En Italie, l'immolation en mars 2012 de l'artisan entrepreneur (cas I3) devant une agence du Trésor public italien fournit un cas très intéressant sur la médiatisation que ce type de suicide peut produire dans l'opinion. Mais plus que tout, le chef d'entreprise, en s'immolant, veut frapper les esprits, non seulement des témoins, mais aussi des personnes qui imagineront la scène. Il cherche à choquer à travers un acte qui doit provoquer la plus grande émotion possible afin de ne pas être oublié et créer ainsi une forme de remord permanent.

D'autres entrepreneurs vont encore plus loin en considérant leur geste comme une forme de sacrifice. On est proche ici du suicide sacrifice identifié par Debout (2020) dans le cadre de son étude sur la santé des chômeurs. Comme dans le cas précédent, les dirigeants font en sorte que la plus grande médiatisation soit donnée à leur acte suicidaire pour « faire bouger les lignes ». Ils considèrent que leur suicide est le prix à payer pour que les choses changent. Ils mettent ainsi en scène leur ressentiment, leur colère et leur refus de l'impuissance face à la persécution dont ils s'estiment victimes. Le suicide déjà évoqué en avril 2016 du cas F8, constitue une belle illustration. Ce suicide qui, en apparence est personnel et solitaire est pourtant éminemment public. Dans une lettre à charge contre l'Administration, il souhaite que son « sacrifice » soit « une base de réflexion » pour simplifier l'administration et « sauvegarder le patrimoine de nos PME ». Il incite ceux qui adhèrent à ses idées à se mobiliser. « Les changements sont longs, difficiles, mais nécessaires. J'y crois, on peut changer tout cela, vous devez changer tout cela ». En se suicidant, le chef d'entreprise peut ainsi associer son geste à la défense d'une cause et faire de sa mort volontaire une mort féconde.

- *Le suicide- crime (2 cas)*

Dans le suicide-crime, le dirigeant se donne la mort immédiatement ou peu de temps après avoir commis un ou plusieurs meurtres. De nombreux termes existent dans la littérature pour qualifier ce double geste : homicide- suicide, meurtre-suicide, suicide collectif, suicide élargi, etc. Bien que le caractère criminel de l'acte ne fasse aucun doute, l'auto-agressivité secondaire amène à envisager le geste du dirigeant comme le résultat d'une détresse psychologique sans issue. La charge émotionnelle que comporte ce double geste et ses conséquences dépassent la simple addition du suicide et de l'homicide pris séparément. Le suicide-crime est plus rare, mais plus violent que les autres passages à l'acte. Le suicide n'est pas seulement une violence contre soi,

mais aussi une violence dirigée contre les autres et contre la société toute entière. Les deux cas de suicide-crime identifiés révèlent deux sens radicalement différents.

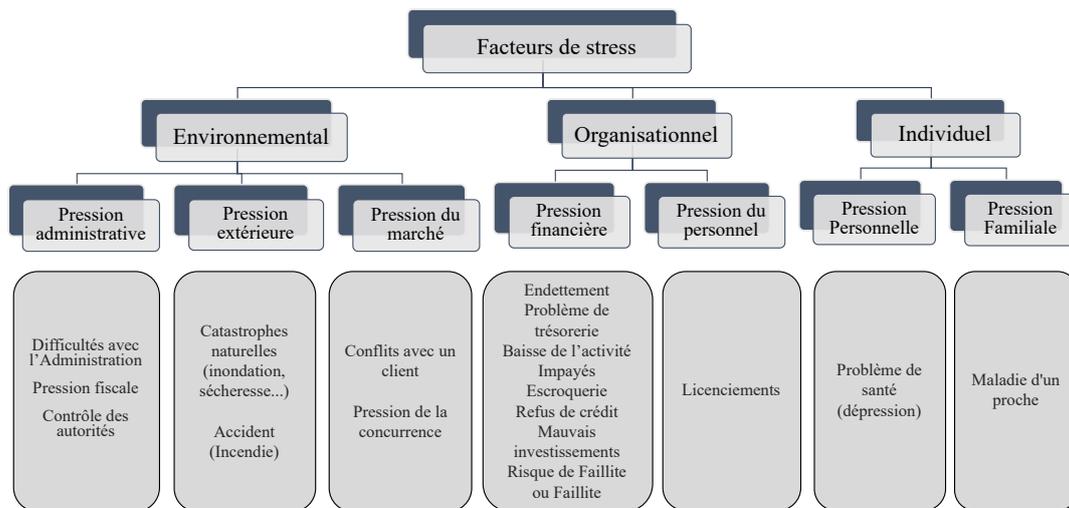
Le cas I4 qui a tué deux employées de l'administration publique avant de se suicider est proche du cas homicide-suicide qualifié d'« adversaire » par Chocard (2005). Le dirigeant auteur du crime pense que l'institution ou les personnes en charge de son dossier ont commis une injustice à son encontre. Ce sentiment d'injustice, qui peut être réel ou être simplement délirant, se transforme progressivement en ressentiment avant de prendre la forme d'une rancœur tenace. Dans un moment de fureur, le dirigeant se rend alors sur le lieu de l'administration avec une arme à feu, tue les personnes qu'il tient pour responsables de ses difficultés, avant de retourner son arme contre lui.

Le cas F7 montre une seconde illustration du crime-suicide. Ce cas relève plus d'un « pacte suicidaire » entre le dirigeant et son épouse qui ont entraîné leurs deux enfants dans la mort. On voit bien à travers cet exemple toute la difficulté à saisir le suicide, encore davantage au prisme de la fonction entrepreneuriale où peuvent s'entrecroiser les problèmes de l'entreprise et les difficultés familiales ou personnelles. Le rôle de l'entreprise dans la survenue de l'acte suicidaire est difficile à établir. De même, les difficultés familiales peuvent n'être qu'un cofacteur d'une situation entrepreneuriale difficile ou constituer l'élément qui a déclenché le geste.

3.1.3 Les causes du suicide liées à la fonction entrepreneuriale

Sur la base de la typologie des stressseurs professionnels du dirigeant de PME (Lechat et Torrès, 2016b), l'analyse des cas révèle les facteurs de stress précipitants en lien avec les pressions subies par les dirigeants dans le cadre de leur activité. Elle montre que les facteurs de stress précipitants peuvent être situés à trois grands niveaux : environnemental, organisationnel et individuel. À chaque niveau sont associées un certain nombre de pressions (Figure 6).

Figure 6. Récapitulatif des facteurs de stress précipitants répertoriés



Le premier niveau concerne les facteurs environnementaux liés aux pressions administratives, extérieures et du marché. Les conflits avec l’administration, le contrôle des autorités et la pression fiscale constituent des causes majeures dans le suicide des entrepreneurs. Les pressions extérieures (inondation, incendie), les conflits avec les clients pour les impayés et la pression de la concurrence constituent aussi autant de facteurs de stress précipitants.

La seconde cause des facteurs de stress précipitants relève du niveau organisationnel. La pression financière liée à l’endettement, aux problèmes de trésorerie, à la baisse d’activité, à l’insolvabilité des clients, aux impayés, au refus du crédit des banques est souvent citée comme une source de stress et un facteur précipitant prépondérant dans le suicide des chefs d’entreprise. Le stress ultime étant la fin de tout avec le risque de faillite. Les pressions liées à la gestion du personnel comme la délocalisation ou le licenciement de salariés, parfois des membres de sa propre famille, est souvent une épreuve traumatisante pour le dirigeant, ce qui peut s’expliquer par un management de proximité propre aux très petites entreprises (Jaouen et Torrès, 2008). Bien que la gestion du personnel constitue une autre source de tension au quotidien pour bon nombre de dirigeants de PME, ici, c’est le poids de sa responsabilité sociale qui génère la souffrance.

Enfin, la troisième cause porte sur les facteurs individuels concernant les problèmes de santé du dirigeant ou des membres de sa famille. Plus l’entreprise est petite, plus la santé du dirigeant et celle de son entreprise sont liées, l’une impactant l’autre, tout déni peut entraîner la chute des deux.

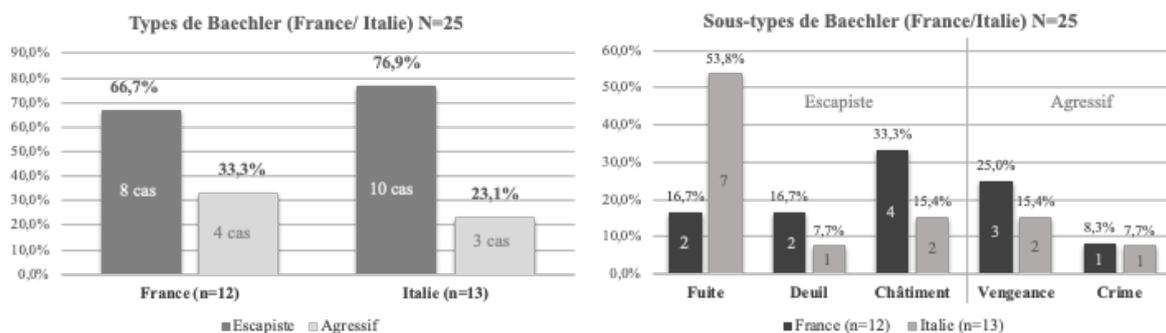
L'analyse des cas montre bien la complexité du processus suicidaire, même si la fonction entrepreneuriale semble être la principale cause de ce processus, il n'en reste pas moins que les facteurs sociaux et environnementaux ainsi que les vulnérabilités individuelles constituent également des sources de pression déterminantes dans le passage à l'acte.

3.2 Analyse comparative France / Italie

3.2.1. Le suicide comme stratégie d'évasion chez les dirigeants de PME

L'analyse montre des résultats assez similaires entre la France et l'Italie en ce qui concerne les grands types de suicide (suicides escapistes et suicides agressifs) (Graph.6). Le suicide de type escapiste demeure le plus présent dans les deux pays. Les différences notables se situent plutôt dans les sous-types de suicides. Le suicide-fuite reste le type dominant en Italie, avec plus de la moitié des cas de suicide (53,8 % des cas) alors que le suicide-châtiment constitue le type le plus répandu en France, avec plus d'un tiers des suicides (33,3% des cas) (Graph.6). En Italie, les retombées de la crise économique 2008 accentuées par le plan de rigueur du gouvernement de Monti, ont été plus dures, notamment sur la vie des entrepreneurs. Bon nombre d'entre eux ont mis fin à leurs jours pour échapper au désastre économique, financier et existentiel dans lequel la crise les a poussés. D'ailleurs, ces entrepreneurs ont souvent été qualifiés par la presse italienne et internationale de « suicidés de la crise ». On voit qu'en France, il y a toujours une prédominance mortifère et culpabilisante de l'échec entrepreneurial comme l'explique Pépin (2016).

Graph 6. Récapitulatifs de la typologie Baechler – France/Italie

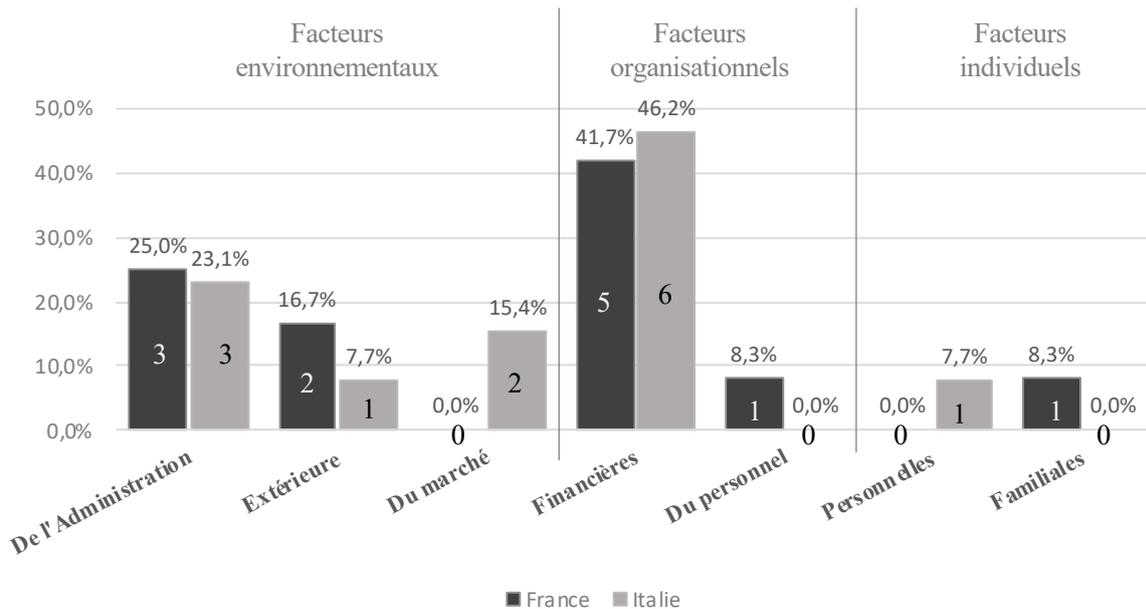


3.2.2. Le poids prépondérant de la pression financière dans les facteurs précipitants

Si les pressions de l'administration restent réelles dans les deux pays, c'est bien dans l'organisation qu'il faut aller chercher les facteurs de stress les plus déterminants dans la survenue des causes de suicides. En effet, le graphique 7 montre une prédominance des

pressions financières aussi bien en Italie qu'en France. Près de la moitié des causes repérées comme facteurs précipitants dans les cas étudiés correspondent à des difficultés financières liées à la baisse de l'activité commerciale, problèmes de trésorerie, impayés, refus de crédit, mauvais investissement ... autant de facteurs qui augmentent le risque de faillite engendré par un endettement, voire un surendettement.

Graph 7. Récapitulatif des facteurs de stress selon le type de « pression » en France et en Italie



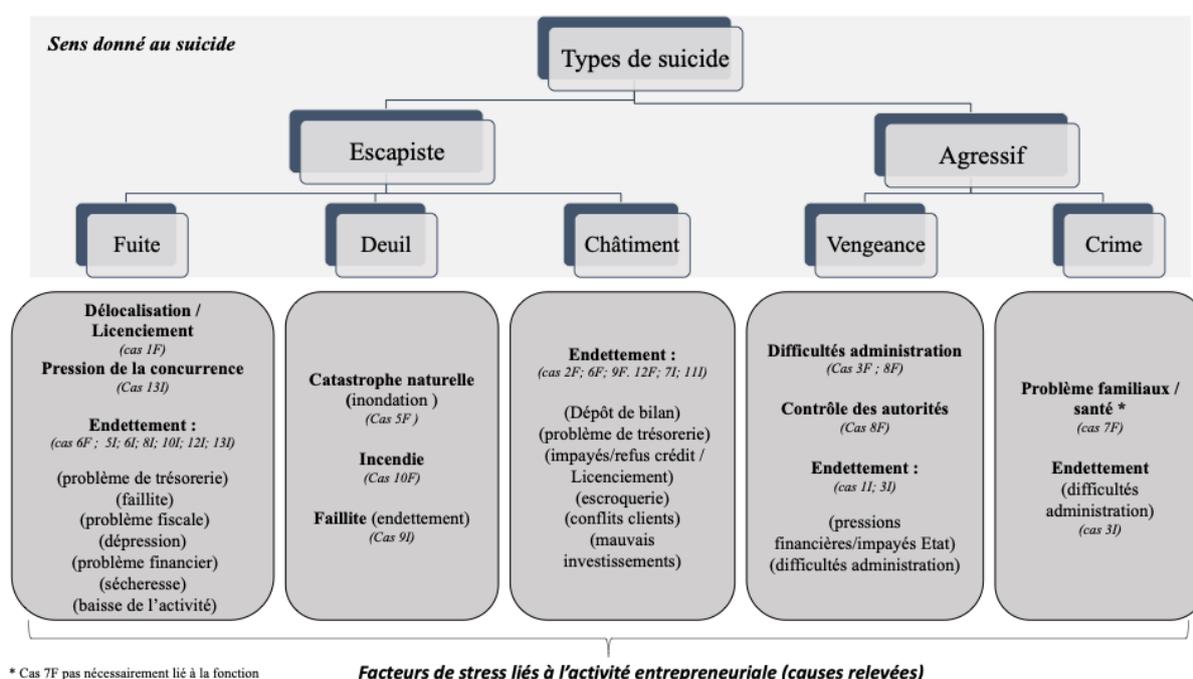
Enfin, les résultats des analyses de cas montrent que la France et l'Italie sont deux pays où la culture de l'échec entrepreneurial reste proche. En effet, l'échec y est encore très mal vécu et fortement dévalorisé aux yeux de la société. La culture dominante valorise les histoires de réussites et les gagnants ; les entrepreneurs perdants sont mis à l'écart, souvent dévalorisés dans leur microcosme et leur profession. Dans bien des cas, ces derniers doivent faire face à de multiples sanctions dans la vie professionnelle et sociale, portant le stigmate de la faillite (Krauss, 2016, Brunet-Mbappé, 2013). Non seulement l'échec signifie la fin brutale d'une carrière, d'un rêve de réussite et d'indépendance, mais aussi, comme nous l'avons déjà évoqué, la culpabilité, le déshonneur, la honte et la solitude. Fréquemment, l'échec entrepreneurial débouche sur l'éclatement de la famille et la séparation. Bien que le rebond entrepreneurial soit possible, comme le montre le cas de certains dirigeants d'entreprise, dans plusieurs pays européens, les barrières auxquelles sont confrontés les entrepreneurs voulant rebondir après un échec s'avèrent difficilement surmontables (Krauss, 2016). En France et en Italie, on est encore très loin de l'aspect positif de l'échec développé dans le monde anglo-saxon qui considère que

l'entrepreneur qui a échoué a acquis une expérience lui offrant plus de chance de réussir en cas de nouvelle création.

3.3 Synthèse des résultats : Le caractère omniprésent de l'endettement (annexes 5 et 6)

En guise de synthèse, un croisement à la fois du sens donné et des causes précipitantes du suicide, a été réalisé pour chacun des cas. Il ressort de cette analyse que lorsque le suicide semble de type « agressif », les facteurs précipitants sont principalement liés à la pression de l'Administration. L'étude révèle un autre point important, le poids prépondérant de l'endettement dans le passage à l'acte suicidaire (Figure 7).

Figure 7. Synthèse des résultats à partir des types de suicides identifiés



Dans les cinq types de suicide que nous avons présentés, la cause précipitante commune du suicide semble être liée à la vulnérabilité économique provoquée par l'endettement dans ses multiples formes, c'est-à-dire les dettes bancaires, les dettes fiscales et sociales, les dettes fournisseurs, etc. Les causes principales de l'endettement et de la vulnérabilité des PME sont très nombreuses. S'il est difficile d'en fournir une liste exhaustive, nos cas permettent d'en ressortir quelques-unes. D'abord, les impayés ou les retards de paiement des clients, qu'ils soient des administrations publiques ou des entreprises privées. En Vénétie, la région italienne la plus touchée par les suicides, beaucoup de dirigeants de PME ont mis fin à leurs jours non pas à cause de leurs dettes, mais parce qu'ils avaient des « trous » de trésorerie entre les

décalages de cotisations sociales et fiscales versées à l'administration et les retards de paiement de leurs débiteurs (Bortolussi, 2012). Concrètement, selon une étude de l'association professionnelle Confartigianato, les retards de paiement de l'État italien ont atteint une moyenne de 137 jours dans le règlement de ses fournisseurs en 2012, l'un des pires records en Europe, alors que la loi prévoit un délai de 60 jours. Selon cet auteur, la lenteur de l'État dans le paiement de ses dettes est une des causes du désespoir des petits entrepreneurs italiens. Ensuite, c'est le manque de liquidités qui empêche bon nombre de propriétaires dirigeants d'honorer leurs commandes, de payer leurs employés et de s'acquitter de leurs impôts. La dernière cause étant le resserrement du crédit bancaire à l'encontre des PME depuis la crise financière de 2007. Cette détérioration des relations avec les banques est due à de multiples raisons telles que l'augmentation des frais bancaires, les procédures de décaissement trop longues, des demandes de garanties excessives, la hausse des taux bancaires et le non renouvellement des crédits précédents.

Bon nombre de propriétaires dirigeants de PME, notamment les plus fragiles, ne parviennent pas à convaincre les partenaires financiers, notamment bancaires, de procéder aux avances de fonds nécessaires à leur activité. Finalement, la vulnérabilité économique observée dans le milieu agricole (Zawieja et Guarnieri, 2014), se retrouve également dans le monde la PME.

4. Discussion

La typologie des suicides de Baechler a permis de classer chacun des 25 cas étudiés et de mettre en exergue les principaux types de suicide rencontrés chez les dirigeants de PME. Le plus fréquent est le suicide escapist, ce qui confirme les observations faites par Baechler (1975) ou encore Volant (1990). Dans la majorité des cas, les dirigeants tentent d'échapper à une situation qui leur est devenue insupportable. Les principales situations qu'ils veulent fuir sont l'endettement, la pression de la concurrence, la baisse d'activité, la faillite et ses conséquences (perte de l'entreprise, licenciement des salariés, honte, stigmatisation, etc.). Le deuxième type de suicide qui survient le plus souvent est le suicide agressif. Le but du dirigeant est la vengeance contre l'injustice pour faire perdre la face ou punir son auteur par le suicide. La vengeance est souvent dirigée contre l'État et ses différentes administrations. À ce titre, le suicide-vengeance est proche du suicide « vindicatif » développé par Malinowski (2013 [1926]).

Au-delà des types de suicide, en se basant sur les stressés des dirigeants de PME (Lechat et Torrès, 2016b), l'analyse a permis de dégager les principaux facteurs de stress précipitants le

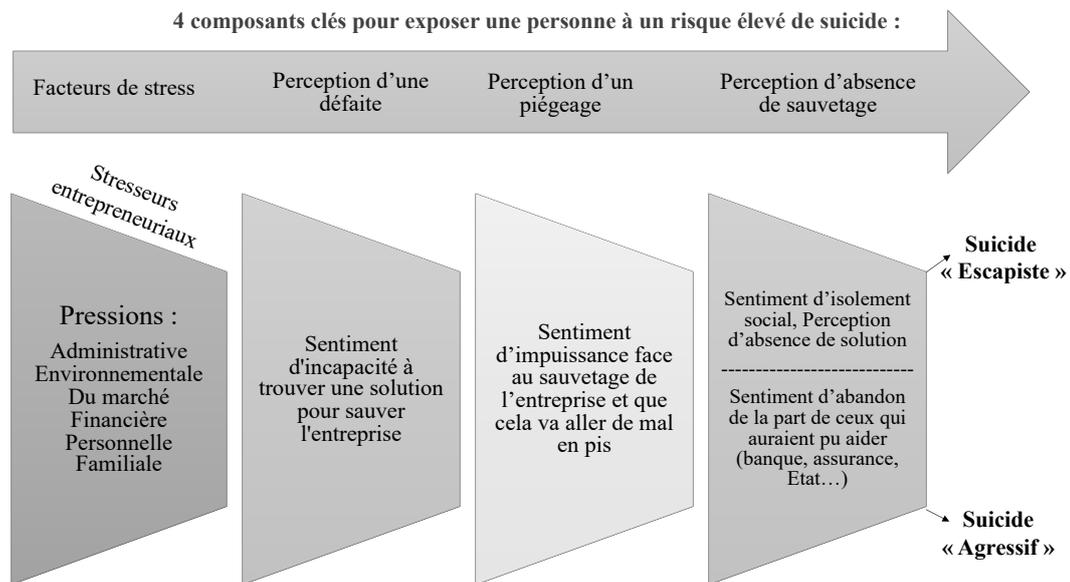
suicide patronal. Finalement, trois grands types de facteurs, qui poussés à l'extrême peuvent conduire au suicide, ont été répertoriés : environnementaux, organisationnels et individuels. Dans tous les cas, l'endettement constitue le principal contexte dans lequel le passage à l'acte a lieu. Les rares études sur le lien entre difficultés financières et suicide portent sur les ménages (Debout et Delgènes, 2020). Les résultats de ces études peuvent être extrapolés sur les dirigeants de PME : sentiment d'être dépossédé du contrôle de sa vie, impuissance face au destin de sa famille, une blessure narcissique, sentiment de honte et d'humiliation face à l'échec, impression d'être traité comme un escroc.

Mais, tous ne vivent pas l'endettement de la même manière et donc ne donnent pas le même sens à leur suicide. Certains poussés par le sentiment d'injustice donnent un sens agressif à leur suicide, soit par la vengeance, soit par le crime. Pour d'autres, l'endettement est une situation insurmontable remplie de peur, de honte, voire de culpabilité et choisissent la fuite. Pourquoi une même cause précipitante, peut donner à l'acte suicidaire un sens différent chez les dirigeants de PME ? Sur ce point, Fernet (1999) propose d'approfondir la typologie de Baechler en y associant des émotions clés. Pour cela, il associe la peur au suicide « escapistes », la colère au suicide « agressif », l'amour au suicide « oblatif » et l'excitation au suicide « ludique ». En reprenant nos résultats, il est possible d'associer une émotion-clé à chacun des types de suicide recensés chez les dirigeants de PME. Le suicide escapistes par son caractère intra-personnel est plus orienté vers des émotions telles que la peur ou la honte pour le suicide « fuite », la tristesse pour le suicide « deuil » et la culpabilité pour le suicide « châtiment ». Les suicides agressifs, de nature plus interpersonnelle, renvoient à la colère pour le suicide « vengeance » et à la haine ou à l'amour pour le suicide « crime ». Une étude approfondie centrée sur ces émotions-clés pour les cinq types de suicide de dirigeants pourrait permettre de proposer une typologie propre aux patrons de PME et de proposer un accompagnement préventif.

Bien que les résultats obtenus à partir des travaux de Baechler soient intéressants, une voie de recherche prometteuse serait de les confronter à un autre modèle de suicide existant, comme celui du modèle « Cry of Pain » de William et Pollock (2001) basé sur quatre composantes clés pour exposer une personne à risque élevé de suicide : des facteurs de stress, une perception de défaite, une perception de piégeage et une perception d'absence de sauvetage (Figure 8). Les différentes pressions subies par les dirigeants jusqu'à l'endettement, voire la faillite ou l'appréhension de la faillite de l'entreprise, reprennent bien l'idée de ces composantes où la sensation de piégeage est nourrie par le sentiment d'impuissance face au sauvetage de

l'entreprise. Et c'est dans la dernière phase, la perception d'absence de sauvetage qu'il est possible de différencier les deux grands types de suicides identifiés chez les dirigeants de PME. En effet, le dirigeant ne percevant aucun sauvetage possible, s'enferme dans un isolement social et envisage le suicide de type « escapiste ». Par contre, si le dirigeant pense que la situation est due au désengagement de l'État ou des assurances ou d'un refus de crédit d'une banque, celui-ci peut ressentir un sentiment d'abandon, voire d'empêchement. Cela pourrait provoquer ici, un comportement suicidaire de type « agressif » au sens de Baechler.

Figure 8. Modèle du suicide patronal à partir du modèle « Cry of Pain » de Williams et Pollock, 2001



En somme, le modèle « Cry of Pain » pourrait permettre de mieux appréhender un le processus suicidaire chez les dirigeants de PME. Au final, c'est l'attribution causale de la situation de piègeage qui va motiver un suicide « escapiste » ou « agressif ». Si l'attribution causale de la situation est interne, le suicide sera escapiste et si elle est externe, le suicide du dirigeant sera agressif et il peut même entraîner autrui dans sa mort (suicide agressif).

Conclusion

La présente étude a un caractère nettement exploratoire et ne permet pas la généralisation des résultats à cause de la faible taille de l'échantillon. Une autre limite tient au fait que notre travail étudie principalement les motivations de l'acte suicidaire, en lien avec la fonction entrepreneuriale. La lecture des 25 cas ne doit pas se faire sans rappeler le caractère souvent multifactoriel du suicide. De nombreuses études qualitatives réalisées à partir d'autopsies

psychologiques ont démontré que le suicide doit être restitué dans la globalité du parcours de vie de la personne (Kjølseth et *al.*, 2010 ; Rasmussen, 2013) et que les facteurs de risque et/ou précipitants n'ont que peu, voire pas de valeur prédictive (Franklin et *al.*, 2017). Mais la profondeur et la rigueur de l'analyse ainsi que le croisement des sources d'informations ont permis de limiter ces biais.

Malgré ces limites, les apports et les retombées de cette recherche sont nombreux. Sur le plan théorique, elle permet de jeter un éclairage nouveau sur le suicide patronal. Il n'y a pas un, mais bien différents types de suicide patronal, le tout souvent lié à l'endettement et à la faillite de l'entreprise. Dans une récente revue critique de la littérature sur les différentes typologies du suicide, Martin et *al.* (2020) insistent sur l'importance de repérer des groupes particuliers d'individus, d'y associer des typologies significatives afin de développer des programmes de prévention, de dépistage et de traitement ciblés. Les dirigeants de PME représentent bien un groupe à haut risque pour qui une prévention spécifique doit être mise en place.

Sur le plan méthodologique, la force de l'étude réside dans la mobilisation d'une approche inédite pour contrecarrer les nombreuses difficultés rencontrées par les chercheurs voulant étudier le phénomène du suicide. Le recours systématique à trois sources d'informations sur chaque cas de suicide dans trois quotidiens ou journaux différents, permet en effet de proposer une catégorisation plus sûre du sens et des facteurs précipitants du passage à l'acte.

Enfin sur le plan pratique, les résultats de cette recherche peuvent servir aux structures d'accompagnement dédiées à la souffrance et à la santé patronale (APESA, Observatoire Amarok, Re-Créer, 60 000 Rebonds, Second Souffle, SOS Entrepreneur)²⁷ aux fédérations et associations patronales (CJD, CGPME, ...), aux conseillers des chefs d'entreprises (experts-comptables, avocats d'affaires, mandataires judiciaires...), ainsi qu'aux chefs d'entreprise eux-mêmes.

Cette étude est d'autant plus utile dans le contexte actuel où l'on ignore encore les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire actuelle sur les chefs d'entreprises dans les mois et les années à venir. Va-t-on assister à une recrudescence des dépôts de bilan et donc à un risque d'accroissement du suicide des entrepreneurs dans les pays frappés par la pandémie ? La

²⁷ Ces 6 associations regroupées au sein du Portail du Rebond ont remporté en 2020 le grand prix européen de la promotion de l'esprit d'entreprise (European Enterprise Promotion Awards 2020) décerné par la commission européenne.

crise de 2008 a montré qu'il y a toujours un décalage entre la crise et ses effets suicidaires. En France, elle s'est surtout fait sentir entre 2009 et 2010, alors qu'en Italie ils ont perduré jusqu'en 2014. Les PME et les TPE se sont beaucoup endettées, à travers les prêts garantis par l'État (PGE), pour faire face aux difficultés générées par la crise du COVID-19. Si ces mesures ont pleinement joué leur rôle d'amortisseur à court terme, elles pourraient constituer une véritable bombe à retardement dans les prochains mois. Les chiffres actuels sur le recul des faillites sont trompeurs ; il n'est pas exclu d'assister à une vague de défaillances d'entreprises et de licenciements dans le futur.

Déjà, les premiers cas de suicides d'entrepreneurs liés à la pandémie du coronavirus sont rapportés. En Italie, près de Naples, en mai 2020, Antonio Nagaro, 57 ans, propriétaire d'une PME de fabrication de bois et de quincaillerie se suicide par pendaison dans les entrepôts de sa société, suite aux deux mois de « lock-out » qui ont compromis l'avenir de son entreprise, en raison de l'accumulation des dettes auprès de ses fournisseurs et salariés. En Belgique, à Liège, en novembre 2020, Alysson Jadin, 24 ans, propriétaire d'un salon de coiffure ouvert trois mois auparavant se suicide. Elle n'aurait pas supporté la fermeture imposée par le second confinement de novembre 2020, et d'être considérée comme « non-essentielle ». Inéligible aux aides publiques en raison du caractère récent de son activité, et sans salarié, elle accumulait les charges et les factures et ne parvenait plus subvenir à ses besoins quotidiens. Enfin, à Montréal au Canada, en août 2020, le chef pâtissier²⁸ Patrice Bernadel, propriétaire de « Les Délices de Patrice », spécialisée dans les pâtisseries pour des fêtes et des événements spéciaux, se suicide. Son activité a été durement touchée par la pandémie. Les impacts économiques, sociaux et psychologiques de la crise l'ont déstabilisé et l'ont plongé dans une profonde dépression qui l'a conduit au suicide.

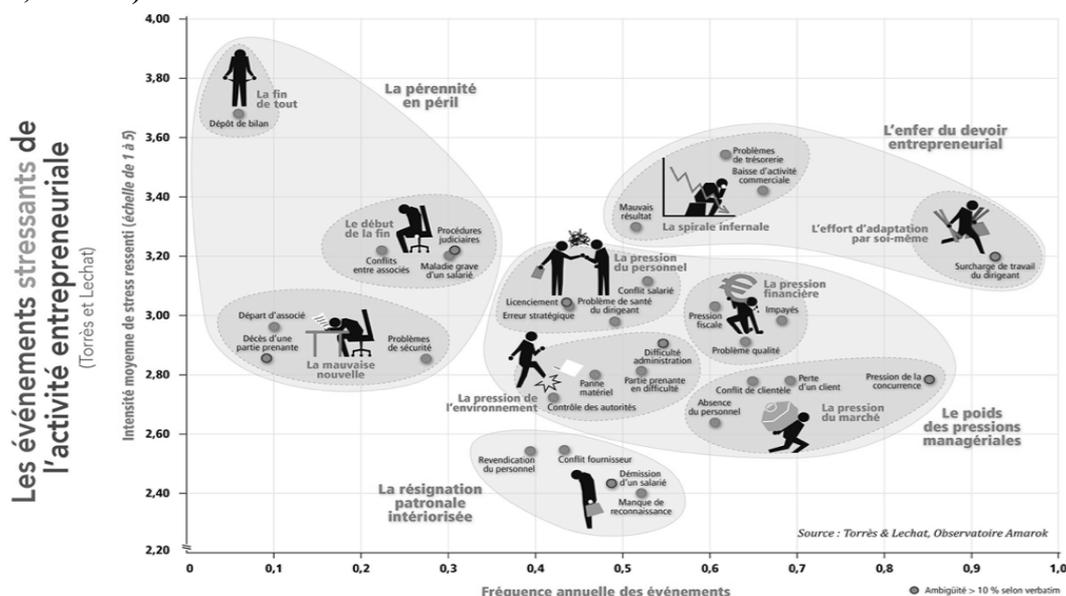
²⁸ Food & Sens. Montréal - Un pâtissier met fin à sa vie, la pandémie du COVID l'avait plongé dans une profonde dépression, le 8 août 2020.

Annexes

Annexe 1 – Tableau 11. Présentation de la typologie du suicide de Baechler, 1975

ESCAPISTE	Est un acte dont le sens général est la fuite ; les réactions de fuite à une déchéance, à une trop grande souffrance, à un échec ou une situation inacceptable, à une responsabilité excessive, à la perte du contrôle de soi ou de l'environnement
Fuite	Échapper à une situation ressentie comme insupportable par le sujet
Deuil	Réaction à la perte d'un élément centrale de la personnalité ou du plan de vie
Châtiment	Expiation d'une faute réelle ou imaginaire (sentiment de culpabilité)
AGRESSIF	Agression contre autrui ; les attitudes d'agression à l'endroit d'un monde qui nous abandonne, ne répond pas à nos attentes ou nous semble absurde
Vengeance	Provoquer des remords chez autrui ou lui infliger l'opprobre de la communauté
Crime	Entraîner autrui dans sa mort
Chantage (TS)	Faire pression sur autrui en le privant de quelque chose à quoi il tient
L'appel (TS)	Pour avertir l'entourage que le sujet est en danger
OBLATIF	Les comportements d'oblation tels que se sacrifier à un code d'honneur, se détruire pour que meure l'ennemi (kamikaze), refuser de survivre au chef aimé, donner sa vie pour Dieu (martyre désiré), ou pour défendre une cause politique... Tout cela peut impliquer une sorte d'union mystique avec la mort
Sacrifice	Sauver ou atteindre une valeur supérieure à la vie personnelle
Le passage	Accession à un état considéré enviable par le sujet
LUDIQUE	Les conduites ludiques et ordaliques auto-mortifères : le jeu, notamment le jeu de hasard, s'apparente au geste du suicidant.
Ordalie	Besoin de s'éprouver soi-même ou de solliciter le jugement des dieux
Le jeu	Se donner des chances de mourir dans le seul but de jouer avec sa vie

Annexe 2 – Figure 9. Les événements stressants de la vie entrepreneuriale (Torrès et Lechat, 2016-b)



Annexe 3 – Tableau 12. Synopsis des cas de suicide étudiés en France

Cas Français	Caractéristiques du dirigeant	Localisation	Secteur d'activité	Taille	Date et Lieu de suicide	Mode de suicide	Causes présumées du suicide	Sources
1	88 ans, successeur familiale d'une petite fabrique	Gard	Industrie (Fabrication de chaussures de sécurité)	336 salariés, leader du secteur en France	Jun 2007 au domicile familial à Nîmes (Gard)	Arme à feu	Annnonce de la délocalisation de l'entreprise par les nouveaux propriétaires et donc du licenciement des salariés.	20 Minutes Économie (09/06/2007) - Libération (09/06/2007) - LeMondes.fr Économie (25/06/2007)
2	55 ans, créateur en 1983	Ile-et-Vilaine	Construction et réparation navale	120 salariés	Décembre 2008, au bureau de l'entreprise	Asphyxie au gaz	Endettement - Redressement judiciaire en cours et incapacité à sauver l'entreprise et les emplois.	Le Figaro (24/12/2008) - Journal Ouest France (24/12/2008) - Ladepeche.fr (08/01/2009) - LeMondes.fr (16/01/2009) - Libération (16/01/2009)
3	41 ans, reprenneur de l'exploitation en 2007	Puy-de-Dôme	Commerce de viande en gros	22 salariés	Jun 2012, dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Suppression de son agrément par l'administration et placement de son entreprise sous contrôle fiscal.	La Montagne (27/06/2012) - News Auvergne (27/06/2012) - RVA Radio (27/06/2012) - Le Parisien (09/12/2012)
4	44 ans, érétateur depuis plus de 10 ans.	Pas-de-Calais	Commerce (Vente de camping car)	10 salariés	Décembre 2012, dans un bureau de l'entreprise	Pendaison	Conflits avec la Communauté d'Agglomération concernant l'expropriation de son entreprise.	France 3 Hauts de France (11/12/2012) - Europe 1 (14/12/2012) - La Voix du Nord (20/12/2012)
5	52 ans, créateur de l'affaire personnelle depuis une vingtaine d'années.	Var	Bâtiment, terrassement	Quelques salariés (nombre NC)	Janvier 2014, dans sa maison où se trouvait également son entreprise	Pendaison	Perte de tout son matériel dans une inondation et conflits avec les assurances.	Le Dauphine Var (23/01/2014) - La Provence.com (23/01/2014) - Nice Matin (23/01/2014) - Planètes.fr (23/01/2014)
6	58 ans, successeur familial depuis 1981	Haut-Rhin	Travaux Publics	28 salariés	Mars 2016 dans la cour de son entreprise	Immolation par le feu	Endettement et Incapacité à sauver l'entreprise familiale et les emplois.	LeFigaro.fr (04/03/2016) - LePoint.fr (04/03/2016) - Le Parisien (05/03/2016) - L'Alsace (05/03/2016)
7	45 ans, érétateur (franchise)	Finistère	Commerce	Moins de 10 salariés	Aout 2013, dans une chambre d'hôtel à Bordeaux	Pendaison (suicide familial)	Problèmes familiaux (dont problème de santé de sa femme) / Incendie de son commerce quelques mois auparavant	France 3 Nouvelle Aquitaine (20/08/2013) - Lettegramme.fr (20/08/2013 et 22/08/2013) - France Ouest (21/08/2013) - LeJournalDuDimanche.fr (25/08/2013)
8	35 ans, successeur familial	Somme	Industrie (Fabrication de revêtement de pièces métalliques)	12 salariés	Avril 2016, à son domicile	NC	Procédure judiciaire contre l'entreprise en cours et contrôle de l'Administration pour suspicion de pollution	France3 Picardie et France Info (23/04/2016) - 20Minutes (25/04/2016) - LeCourrier_Picard (28/04/2016)
9	55 ans, président co-fondateur	Vienne	Industrie (Textile)	Une vingtaine de salariés	Aout 2018 dans le refectoire de l'entreprise	Pendaison	Endettement suite à des impayés, entreprise récemment mise en redressement judiciaire et refus d'un crédit d'impôt, recherche le jour de sa mort	Challenge.fr (10/08/2018) - LeParisien.fr (11/08/2018) - LesEchos.fr (12/08/2018) - LaNouvelleRepublique.fr (13/08/2018) - L'Obs (23/09/2018)
10	42 ans, reprenneur depuis 1 an (2019)	Ain	industrie (Fabrication d'ornements de coiffure)	5 salariés	janvier 2020 dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Perte de son local et matériel suite à un incendie (origine criminelle selon la police)	LeProgrès.fr (02/01/2020) - France 3 Auvergne Rhône Alpes (03/01/2020 et 08/01/2020)
11	agricultrice de 47 ans, successeur familial	Côtes d'Armor	Agriculture (Production laitière)	3 associés (dont elle et son mari)	Février 2017, dans la salle de traite de son exploitation	Pendaison	Détresse psychologique et difficultés financières liées à la crise du lait.	Le Parisien (24/02/2017) - Actu.fr-Bretagne (24/02/2017) - Cnews (24/02/2017)
12	65 ans, co-fondateur en 2003	Paris (France) et New-York (Etats-Unis)	Conseil en investissement	18 salariés	Décembre 2008, dans son bureau de New-York	Par sectionnement des veines	Mauvais placements (chute de Madoff) qui a causé la faillite de son entreprise mais aussi la ruine de sa famille, amis et clients	Le Monde (25/12/2008) - Libération (26/12/2008) - ParisMatch.com (30/12/2008) - Le Journal du Dimanche (29/12/2009 & 19/06/2017)

Annexe 4 – Tableau 13. Synopsis des cas de suicide étudiés en Italie

Cas italiens	Caractéristiques du dirigeant	Localisation	Secteur d'activité	Taille	Date et Lieu de suicide	Mode de suicide	Causes présumées du suicide	Sources
1	59 ans, successeur familial	Vénétie, Nord de l'Italie	BTP	7 salariés	Décembre 2011, dans son bureau de l'entreprise	Arme à feu	Endettement de l'entreprise suite à des retards de paiement par l'Etat et des collectivités locales et pression des banques	Blogo 5 delle Stelle (15/12/2011) – Fanpage.it politica (04/01/2012) – Linkiesta (01/04/2012)
2	53 ans, créateur	Vénétie, Nord de l'Italie	Construction	Une trentaine de salariés	Décembre 2011, dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Bien que les médias parlent d'un suicide lié à la crise et que pour sa fille, son père vivait dans la terreur de trahir son entreprise et de ne plus pouvoir payer ses salariés, il semblait que l'entreprise se portait bien.	Il Giornal de Vineza (02/01/2012) – VinezaToday (02/01/2012) – The New York Times (14/04/2012) – Le Parisien (05/05/2012)
3	58 ans, créateur	Émilie-Romagne, Nord de l'Italie	Construction	Moins de 10 salariés	Mars 2012, devant une agence du Trésor Public	Immolation par le feu	Endettement et pression de l'administration fiscale	The Irish Times (14/04/2012) – Reuters (04/05/2012) – CNN Business (10/09/2012) – La Repubblica (26/10/2013 ; 07/03/2014 et 28/03/2014) – Il resto del Carlino Bologna (29/11/2013) – ImolaOggi.it (28/04/016)
4	43 ans, successeur familial	Ombrie, centre de l'Italie	Organisme de Formation dans la mode	Moins de 10 salariés	Mars 2012, dans un bureau de l'administration publique	arme à feu	Endettement et refus d'un crédit bancaire suite à un avis négatif de l'Administration qu'il a tenu pour responsable.	Corriere Della Sera (06/03/2013) – La Nazione (06/03/2013) – Le Monde (06/03/2013) – Économie Matin (06/03/2013) – Le Figaro (06/03/2013)
5	59 ans, créateur	Rome, Centre de l'Italie	Industrie (vitrerie et luminaires en aluminium)	8 salariés	Avril 2012, à son domicile	arme à feu	Endettement et baisse de l'activité commerciale avec un fort risque de faillite de l'entreprise familiale	La Repubblica (04/04/2012) – Liberation.fr (13/04/2012) – The New York Times (14/04/2012) – Le Monde (07 et 08/06/2012) – CNN Business (10/09/2012)
6	60 ans, créateur	Frioul-Vénétie julienne, Nord-Est de l'Italie	Restauration	NC	Avril 2012, proche de son premier restaurant	Saut dans le vide	Endettement suite à un redressement fiscal qui l'a profondément déprimé	Il Piccolo (15/04/2012) – Le Figaro (16/04/2012)
7	46 ans, créateur	Vénétie, Nord de l'Italie	Bâtiment (plâtrage)	22 salariés	Février 2010, à son domicile	Pendaison	Endettement suite à des impayés et conflits avec les clients et séparation avec sa femme et ses enfants	Giornal di Vicenza (24/02/2010) – Il mattino di Padova (24/02/2010) – http://dati.camera.it/ocd/aic/rd/f/aic4_06380_16 (04/03/2010) – Le Monde (08/03/2010)
8	46 ans, repreneur	Vénétie, Nord de l'Italie	Fourniture et installation de panneaux insonorisants pour automobiles	24 salariés	Janvier 2012, à son domicile	Pendaison	Endettement, il n'était plus soutenu par les banques et ne pouvait plus payer ses salariés – Hospitalisation récente pour dépression	Il Mattino di Padova (24/01/2012) – Il Gazzettino (24/01/2012) – Le Monde Europe (04/02/2012)
9	50 ans, créateur	Vénétie, Nord de l'Italie	Construction	Seul	Mars 2008, dans la cave de sa maison	Pendaison	Endetté, sa société venait d'être déclarée en faillite et ne pouvant plus faire face aux besoins de sa famille il était en dépression	Corriere del Veneto (02/03/2010) – Il Mattino di Padova (02/03/2010) – http://dati.camera.it/ocd/aic/rd/f/aic4_06380_16 (04/03/2010) – Le Monde Économie (08/03/2010)
10	53 ans, successeur familial	Vénétie, Nord de l'Italie	Agriculture	Moins de 10 salariés	Avril 2012, dans le hangar de sa ferme	Pendaison	Endettement, venait de contracté une hypothèque pour la maison et la sécheresse venait de compromettre sa dernière récolte	Trevisotoday (12/04/2012) – La Repubblica (12/04/2012) – Il Girmalo di Visenza (12/04/2012) – Attualita Italiana (13/04/2012) – La Croix (17/04/2012)
11	54 ans, créateur	Sicile, Sud de l'Italie	Construction	Seul	Octobre 2014, dans la campagne	immolation par le feu	Endettement suite à des mauvais investissements qui l'on plongé dans une dépression.	L'expresso (21/10/2014) – NewSicilia.it (21/10/2014) – Sicilia Today (21/10/2014)
12	40 ans, créateur	Piémont, Nord de l'Italie	Construction	Seul	Aout 2018, à son domicile	arme à feu	Endettement suite à la baisse de l'activité commerciale	Il Sussidiario.net (22/08/2018) – La Repubblica (22/08/2018) – Fanpage.it (22/08/2018)
13	40 ans, successeur familial	Vénétie, Nord de l'Italie	Commerce	4 associés familiaux	Janvier 2010, à l'intérieur de son magasin	Pendaison	Pression de la concurrence et chute de l'activité commerciale	Il Resto del Carlino Rovigo (12/01/2010) – http://dati.camera.it/ocd/aic/rd/f/aic4_06380_16 (04/03/2010)

Annexe 5 – Tableau 14. Résultats de l'étude pour les cas français

Cas Français	Caractéristiques du dirigeant	Taille	Date et Lieu de suicide	Mode de suicide	Causes présumées du suicide	Types de Baechler	Sous-types	Facteurs de stress retenus
1	88 ans, successeur familiale d'une petite fabrique	336 salariés, leader du secteur en France	Jun 2007 au domicile familial (Gard)	Arme à feu	Annnonce de la délocalisation de l'entreprise par les nouveaux propriétaires et donc du licenciement des salariés.	Escapiste	Fuite	Délocalisation/ Licenciement
2	55 ans, créateur en 1983	120 salariés	Décembre 2008, au bureau de l'entreprise	Asphyxie au gaz	Endettement - Redressement judiciaire en cours et incapacité à sauver l'entreprise et les emplois.	Escapiste	Châtiment	Endettement (Dépôt de bilan)
3	41 ans, reprenneur de l'exploitation en 2007	22 salariés	Jun 2012, dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Suppression de son agrément par l'administration et placement de son entreprise sous contrôle fiscal.	Agressif	Vengeance	Difficultés administration
4	44 ans, créateur depuis plus de 10 ans.	10 salariés	Décembre 2012, dans un bureau de l'entreprise	Pendaison	Conflits avec la Communauté d'Agglomération concernant l'expropriation de son entreprise.	Agressif	Vengeance	Difficultés administration
5	52 ans, créateur de l'affaire personnelle depuis une vingtaine d'années.	Quelques salariés (nombre NC)	Janvier 2014, dans sa maison où se trouvait également son entreprise	Pendaison	Perte de tout son matériel dans une inondation et conflits avec les assurances.	Escapiste	Deuil	Catastrophe naturelle (inondation)
6	58 ans, successeur familial depuis 1981	28 salariés	Mars 2016 dans la cour de son entreprise	Immolation par le feu	Endettement et Incapacité à sauver l'entreprise familiale et les emplois.	Escapiste	Châtiment	Endettement (Problème de trésorerie)
7	45 ans, créateur (franchise)	Moins de 10 salariés	Aout 2013, dans une chambre d'hôtel à Bordeaux	Pendaison (suicide familial)	Problèmes familiaux (dont problème de santé de sa femme) / Incendie de son commerce quelques mois auparavant	Agressif	Crime	Problème familiaux (maladie)
8	35 ans, successeur familial	12 salariés	Avril 2016, à son domicile	NC	Procédure judiciaire contre l'entreprise en cours et contrôle de l'Administration pour suspicion de pollution	Agressif	Vengeance	Contrôle autorités
9	55 ans, président co-fondateur	Une vingtaine de salariés	Aout 2018 dans le refectoire de l'entreprise	Pendaison	Endettement suite à des impayés, entreprise récemment mise en redressement judiciaire et refus d'un crédit d'impôt recherché le jour de sa mort	Escapiste	Châtiment	Endettement (impayés/refus de crédit)
10	42 ans, reprenneur depuis 1 an (2019)	5 salariés	janvier 2020 dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Perte de son local et matériel suite à un incendie (origine criminelle selon la police)	Escapiste	Deuil	Incendie (perte des locaux)
11	agricultrice de 47 ans, successeur familial	3 associés (dont elle et son mari)	Février 2017, dans la salle de traite de son exploitation	Pendaison	Détresse psychologique et difficultés financières liées à la crise du lait.	Escapiste	Fuite	Endettement (Problèmes de trésorerie)
12	65 ans, co-fondateur en 2003	18 salariés	Décembre 2008, dans son bureau de New-York	Par sectionnement des veines	Mauvais placements (chute de Madoff) qui a causé la faillite de son entreprise mais aussi la ruine de sa famille, amis et clients	Escapiste	Châtiment	Endettement (escroquerie)

Annexe 6 – Tableau 15. Résultats de l'étude pour les cas italiens

Cas italiens	Caractéristiques du dirigeant	Taille	Date et Lieu de suicide	Mode de suicide	Causes présumées du suicide	type de Baechler	Sous-types	facteurs de stress retenus
1	59 ans, successeur familial	7 salariés	Décembre 2011, dans son bureau de l'entreprise	Arme à feu	Endettement de l'entreprise suite à des retards de paiement par l'Etat et des collectivités locales et pression des banques	Agressif	Vengeance	Endettement (Pressions financières/impayés)
2	53 ans, créateur	Une trentaine de salariés	Décembre 2011, dans les locaux de l'entreprise	Pendaison	Bien que les médias parlent d'un suicide lié à la crise et que pour sa fille, son père vivait dans la terreur de trahir son entreprise et de ne plus pouvoir payer ses salariés, il semblerait que l'entreprise se portait bien.	Escapiste	Fuite	Pression financière/impayés
3	58 ans, créateur	Moins de 10 salariés	Mars 2012, devant une agence du Trésor Public	Immolation par le feu	Endettement et pression de l'administration fiscale	Agressif	Vengeance	Endettement (Difficultés administration)
4	43 ans, successeur familial	Moins de 10 salariés	Mars 2012, dans un bureau de l'administration publique	arme à feu	Endettement et refus d'un crédit bancaire suite à un avis négatif de l'Administration qu'il a tenu pour responsable.	Agressif	Crime	Endettement (Difficultés administration)
5	59 ans, créateur	8 salariés	Avril 2012, à son domicile	arme à feu	Endettement et baisse de l'activité commerciale avec un fort risque de faillite de l'entreprise familiale	Escapiste	Fuite	Endettement (Faillite)
6	60 ans, créateur	NC	Avril 2012, proche de son premier restaurant	Saut dans le vide	Endettement suite à un redressement fiscal qui l'a profondément déprimé	Escapiste	Fuite	Endettement (Pression fiscale)
7	46 ans, créateur	22 salariés	Février 2010, à son domicile	Pendaison	Endettement suite à des impayés et conflits avec les clients et séparation avec sa femme et ses enfants	Escapiste	Châtiment	Endettement (conflit clients)
8	46 ans, repreneur	24 salariés	Janvier 2012, à son domicile	Pendaison	Endettement, il n'était plus soutenu par les banques et ne pouvait plus payer ses salariés - Hospitalisation récente pour dépression	Escapiste	Fuite	Endettement (Problème de Santé/Dépression)
9	50 ans, créateur	Seul	Mars 2008, dans la cave de sa maison	Pendaison	Endetté, sa société venait d'être déclarée en faillite et ne pouvait plus faire face aux besoins de sa famille il était en dépression	Escapiste	Deuil	Faillite (Endettement)
10	53 ans, successeur familial	Moins de 10 salariés	Avril 2012, dans le hangar de sa ferme	Pendaison	Endettement, venait de contracté une hypothèque pour la maison et la sécheresse venait de compromettre sa dernière récolte	Escapiste	Fuite	Endettement (Catastrophe naturelle/aléas climatiques)
11	54 ans, créateur	Seul	Octobre 2014, dans la campagne	immolation par le feu	Endettement suite à des mauvais investissements qui l'on plongé dans une dépression	Escapiste	Châtiment	Endettement (mauvais investissement)
12	40 ans, créateur	Seul	Aout 2018, à son domicile	arme à feu	Endettement suite à la baisse de l'activité commerciale	Escapiste	Fuite	Endettement (baisse de l'activité commerciale)
13	40 ans, successeur familial	4 associés familiaux	Janvier 2010, à l'intérieur de son magasin	Pendaison	Pression de la concurrence et chute de l'activité commerciale	Escapiste	Fuite	Pression de la concurrence

Références

- Anido Freire, N. (2014). Management du mal-être et du stress : le suicide des agriculteurs français. *Colloque Innovations managériales pour la santé au travail*. IAE-Université de Rouen, 5 juin, 9p.
- Baechler, J. (1975). *Les suicides*. (Préface Aron, R.), Paris, Calmann-Lévy, 650p.
- Bagnasco, A. (1977). Tre Italie. La problematica italiana dello sviluppo territoriale. *Il Mulino, Bologna*.
- Bah, T. et Gaillon, D. (2016). Processus suicidaire des dirigeants de petites entreprises : état des lieux et mesures de prévention. *Management Avenir*, (3), 79-105.
- Bah, T. et Gaillon, D. (2018). Le suicide patronal : comprendre pour prévenir. Dans Binné, M., Douillard, J.-L., Fèvre, M. (coord.), *La souffrance de l'entrepreneur, comprendre pour agir et prévenir le suicide* (p.103-129). Éditions des Presses de l'EHESP.
- Baudelot, C. et Establet, R. (2006). *Suicide, l'envers du monde*, Editions du seuil, Paris.
- Baudelot, C. et Gollac, M. (2015). What Do Work Suicides Mean?. *Sociologie*, 6(2), 195-206.
- Bègue, F. et Dejours, C. (2009). *Suicide et Travail : que faire ?* PUF, Paris.
- Binné, M., Douillard, J.L. et Fèvre, M. (2018). (Ed.) *La souffrance de l'entrepreneur - Comprendre pour agir et prévenir le suicide*. Préface de M. Debout, photos de J. Lecourieux-Bory, Presses de l'EHESP, 344p.
- Bortolussi, G. (2012). *L'economia dei suicidi. Piccoli imprenditori in crisi*, Marcianum Press, 114p.
- Bourgoin, N. (1997). Le suicide dans la police nationale. *Population (french edition)*, 52(2), 431-440.
- Brunet Mbappe, A. (2013). 2. L'échec entrepreneurial : par-delà le tabou. Dans Léger-Jarniou, C. *Le grand livre de l'entrepreneuriat* (p.43-59). Dunod.
- Burnonville, F. et Debard Pavlic, A. (2013). Suicide au travail : comment intervenir ? Dossier spécial suicide au travail. *Revue internationale de gestion*, 37(4), 26-32, Hiver.
- Chaudat, P., Gaillon, D. et Bah, T. (2019). Suicide au travail : les DRH face à la conspiration du silence, *The conversation*, 5p.
- Chocard, A. S. (2005). Approche psychopathologique du passage à l'acte homicide-suicide. *Imaginaire Inconscient*, (2), 183-198.

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.

Cohidon, C., Santin, G., Geoffroy-Perez, B. et Imbernon, E. (2010a). « Suicide et activité professionnelle en France ». *Revue épidémiologique de santé publique*, 58(2), 139-150.

Cohidon, C., Geoffroy-Perez, B., Fouquet, A., Le Naour, C., Goldberg, M. et Imbernon, E. (2010b). *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles*. Institut de Veille Sanitaire (InVS).

Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage : Alerte sur la santé de cinq millions de personnes*. Éditions de l'Atelier.

Debout, M. (2020). Chômage et suicide : construire la prévention. Dans Observatoire National du Suicide (2020). *Suicide. Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information* - 4e rapport / Juin 2020, 3-67.

Debout, M. et Delgènes, J. (2020). Le surendettement conduit au suicide. Dans J. Delgènes, J. et Debout, M. (Dir), *Suicide, un cri silencieux : Mieux comprendre pour mieux prévenir* (p.67-75). Paris, France, Le Cavalier Bleu.

Deffontaines, N. (2017). Les suicides des agriculteurs. Pluralité des approches pour une analyse configurationnelle du suicide. Thèse de sociologie. Université de Bourgogne Franche-Comté

Deffontaines, N. (2019). Comment enquêter qualitativement sur le suicide ? *Genèses*, (4), 94-108.

De Gaulejac, V. et Mercier, A. (2012), *Manifeste pour sortir du mal-être au travail*, Desclée de Brouwer.

Douglas, J. (1967). *The social meanings of suicide*. Princeton, New Jersey. Princeton University Press (2016).

Durkheim, E. (2013[1897]). *Le suicide*, Broché, Paris.

Eisenhardt, K.M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.

Farache, J. (2016). L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner. *Les avis du CESE*, (2016-02).

Fernet, R. (1999). Démarche de la pensée suicidaire et impact de la personne. Dans Boisvert, L., et Morin, M. L (Dir.), *Le suicide chez les jeunes : un cri pour la vie* (p.83-122). Médiaspaul.

Franklin, J. C., Ribeiro, J. D., Fox, K. R., Bentley, K. H., Kleiman, E. M., Huang, X., ... et Nock, M. K. (2017). Risk factors for suicidal thoughts and behaviors: a meta-analysis of 50 years of research. *Psychological bulletin*, 143(2), 187p.

Gagnon, Y.-C. (2011). *L'étude de cas comme méthode de recherche*. 2e édition, Presses Universitaires du Québec.

Gournay, M., Lanièce, F. et Kryvenac, I. (2004). « Etudes des suicides liés au travail en Basse-Normandie », *Travailler*, (12), 91-98.

Huberman, A.-M. et Miles, M.-B. (1991). *Analyse des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, De Boeck Université.

Jaouen, A., et Torrès, O. (2008). *Les très petites entreprises : un management de proximité*. Hermès science publications.

Jick, T.D. (1979) « *Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action* ». *Administrative Science Quarterly*, 24, 602-611.

Kaneko, S., Ogyu H., Torrès, O. et Kamei, K. (2011), « Mental health of managers of small and medium enterprises as seen from the viewpoint of risk management », *Journal of Disaster Research*, 6(2), 204-211.

Kjølseth, I., Ekeberg, Ø., et Steihaug, S. (2010). Why suicide? Elderly people who committed suicide and their experience of life in the period before their death. *International Psychogeriatrics*, 22(2), 209p.

Krauss, G. (2016). 8. L'échec dans la culture entrepreneuriale. Dans *Entrepreneuriat : l'odyssée des temps modernes ? Regards croisés sur l'économie*, (2), 117-129.

Lechat, T. et Torrès, O. (2016-a). Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity : Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk. In Ashkanasy, N.M., Hartel, C.E.J., Zerbe, W.J. (Dir.), *Emotions and Organizational Governance - Research on Emotion in Organizations* (p.69-99). Bingley, Emerald Group Publishing Limited.

Lechat, T. et Torrès, O. (2016-b). Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stressseurs professionnels. *Revue Internationale PME*, 29(3-4), 135-160.

Lechat, T. et 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.

Lerouge, L. (2016) La prévention des risques psychosociaux en milieu hospitalier. *Actualité Juridique Fonctions Publiques (AJFP)*, mars-avril, 98-104.

Linhart, D. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres.

Mahé de Boislandelle, H. (2015), *Gestion des ressources humaines dans les PME*, Economica, Paris.

Malinowski, B. (2013 [1926]). *Crime and custom in savage society*. Transaction Publishers.

Martin, J., LaCroix, J. M., Novak, L. A., et Ghahramanlou-Holloway, M. (2020). Typologies of suicide: a critical literature review. *Archives of suicide research*, 24(sup1), 25-40.

Molinier, P. et Flottès, A. (2012). Travail et santé mentale : approches cliniques, *Travail et emploi*, (129), 51-66.

Neveu, J.-P. (2013). La difficile prévention des suicides au travail. Dossier spécial : Suicide au travail, *Revue internationale de gestion*, 37(4), 6-14, Hiver.

Observatoire National du Suicide (2016). Suicide : connaître pour prévenir. Dimensions nationales, locales et associatives - 2e rapport / février 2016

Observatoire National du Suicide (2020). Suicide. Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information - 4e rapport / Juin 2020

Ogyu, H., Kamei, K., Torrès, O. et Belouad, C. (2011). La santé mentale des dirigeants de PME : analyse d'un risque entrepreneurial méconnu à partir du cas des entrepreneurs au Japon. *Académie de l'entrepreneuriat*, 12-15 octobre, Paris.

Pépin, C. (2016). *Les vertus de l'échec*. Paris, Allary Editions.

Peroni, C. (2014). L'impresa del suicido. Ascesa e crisi del modello di sviluppo « Nord-Est ». Nel Simone, A. Mimesis (a cura di), *Suicido studio sulla condizione umana nella crisi* (p. 51-75). Milalno, Italia.

Pezé, M. (2008). *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés : Journal de la consultation Souffrance et Travail*. Pearson.

Rasmussen, M. L. (2013). Suicide among Young Men. Self-esteem regulation in transition to adult life.

Salvato, C. (2005). En Italie, un pilier qui vacille. C.E.R.A.S, « Revue Projet » 2005/2, (285), 27-33.

Savi, F. (1989). « Italie du Centre », « Troisième Italie », « NEC » : origine d'une spécification et fonctionnement d'un système industriel basé uniquement sur les petites et moyennes entreprises. *Revue internationale P.M.E.*, 2 (2-3), 145–157.

Simone, A. (a cura di) (2014). *Suicidi studio sulla condizione umana nella crisi*. Mimesis Edizioni, Milano.

Shneidman, E. (1985). *Definition of suicide*. New York, John Wiley and Sons.

Torrès, O. et Moysan, C. (2019). Les risques psychosociaux en entreprise : le cas des dirigeants. Dans Bahuon A.P et Pluchart J.J., (Dir.), *Transformation des entreprises. Les métiers du conseil, du chiffre et du droit à l'ère phygitale* (p.201-209). Paris, France, Vuibert.

Turchi, G.P., et Laugelli, E. (2017). *Comunità e Salute: il Servizio InOltre*. Padova: Cleup.

Volant, É. (1990). *Adieu la vie... : étude des derniers messages laissés par des suicidés*. Montréal, Bellarmin, 335p.

Waters, S. (2020). Suicides au travail et restructuration de l'entreprise : analyser les lettres de suicide. Dans *Observatoire national du suicide – 4^{ème} rapport*. 61-68.

Weber, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*. Plon

Williams, J.M.G., et Pollock, L.R. (2001). Psychological aspects of the suicidal process. In Van Heeringen, K. (Ed.), *Understanding suicidal behaviour: The suicidal process approach to research, treatment and prevention* (p.76-94). Chichester: Wiley.

Yin, R.-K. (2012), *Applications of Case Study Research*. Sage Publications, Thousand Oaks.

Zawieja, P., et Guarnieri, F. (2014). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Le Seuil. 882p.

Conclusion de la 2^{ème} étape

En pleine crise sanitaire et économique, les regards se portent de plus en plus sur les dirigeants de PME qui luttent pour sauver leur entreprise et les emplois de leurs salariés. Sachant que les crises financières et les récessions économiques entraînent une augmentation des comportements suicidaires (Gunell et al, 2009, Huikari et al, 2019), cette troisième contribution permet un éclairage nouveau sur le suicide patronal. Il existe bien plusieurs types de suicide patronal, néanmoins ils sont souvent liés à l'endettement et à la faillite de l'entreprise. Aussi, dans un contexte aussi instable que celui de la crise liée à la covid-19, il devient indispensable de tenir compte du risque d'endettement des patrons qui n'auront pas pu sauver leur entreprise. Surtout que les résultats soutiennent également, ceux de la première contribution où le stresser « dépôt de bilan » implique une exacerbation des émotions négatives et impacte fortement la santé des dirigeants de PME.

Après une seconde étape présentant le risque de burnout et le suicide des chefs d'entreprise, les dirigeants de PME sont bien en proie à ces deux risques majeurs en santé mentale. Cette souffrance psychique souvent niée, voire inaudible (Torrès, 2012) peut être néanmoins dépistée, voire prévenue (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019).

Lors des deux premières étapes, il a été vu que l'évaluation cognitive, dont la perception et l'attribution causale d'une situation stressante dans la vie entrepreneuriale, va déterminer et motiver un comportement qui peut parfois conduire à l'épuisement, voire même au suicide. Ces deux risques majeurs ont été analysés via des approches existentielles et motivationnelles. En effet, la motivation joue un rôle primordial dans le comportement humain. En 1997, Jamal émettait déjà l'hypothèse que les raisons pour lesquelles les entrepreneurs choisissent l'indépendance, vont déterminer l'impact des conséquences négatives du travail indépendant. Pour lui, les personnes qui s'engagent dans l'entrepreneuriat par choix, pourraient y trouver plus de sens et seraient moins impactés personnellement et émotionnellement. A partir des années 2000, les travaux du *Global Monitor Entrepreneurship* (GEM), se sont intéressés à la question et ont intégré à leurs recherches la notion de motivation entrepreneuriale, en distinguant l'entrepreneuriat d'opportunité de l'entrepreneuriat de nécessité (Reynolds et al., 2002). Ainsi, si la motivation semble jouer un rôle important dans le comportement, il est

pertinent de s'intéresser au rôle de la motivation sur la santé mentale des dirigeants de PME et plus particulièrement sur les deux risques majeurs étudiés dans ce travail doctoral.

Dans cette troisième étape, il sera fait un focus sur la manière dont la motivation participe à accentuer ou au contraire à atténuer les risques de burnout et suicidaire, comment elle les influence et aide à les expliquer. Par ailleurs un nouveau regard, sur l'impact de la motivation sur la santé, est apporté à travers l'analyse de la motivation entrepreneuriale. Celle-ci s'appuie plus sur la perception qu'a le futur entrepreneur de sa situation, que sur ses attentes en termes de réussite (Arenius et Minniti, 2005).

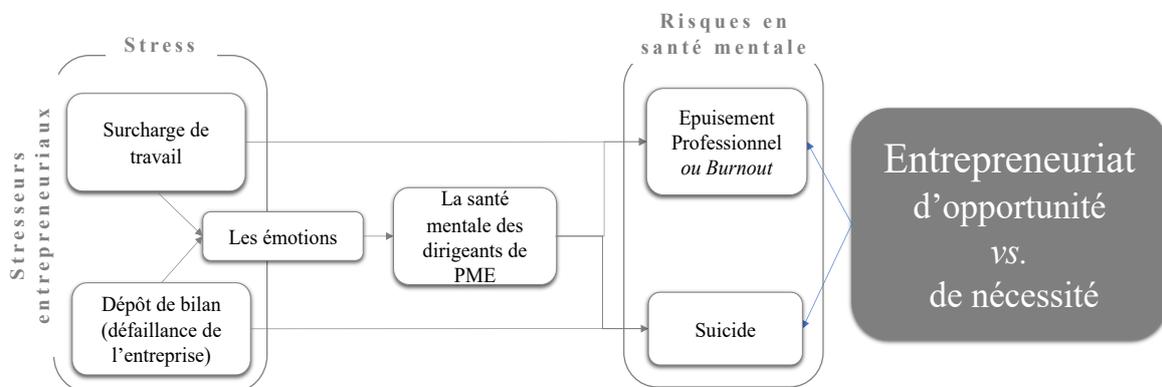
De là, cette dernière étape va, au travers de la quatrième contribution, permettre d'ancrer encore plus les travaux dans l'entrepreneuriat mais également poursuivre une approche cognitive où la perception et l'évaluation permettent de comprendre « pourquoi » certains entrepreneurs vont plus s'épuiser, voire penser au pire, et d'autres pas.

Ainsi, cette ultime étape vise de nouveaux apports théoriques et pratiques permettant d'approfondir les mesures de dépistage ou de prévention de ces risques au sein de la population d'entrepreneurs en poursuivant notre approche cognitiviste au travers d'une analyse motivationnelle.

3^{EME} ÉTAPE

RÔLE DE LA MOTIVATION SUR CES DEUX RISQUES MAJEURS DANS LE MONDE ENTREPRENEURIAL

Comment la motivation atténue ces deux risques en santé mentale dans le monde patronal?



Introduction de la 3^{ème} étape

La dernière contribution académique de ce travail doctoral est intitulée : « **Rôle de la motivation entrepreneuriale sur les risques d'épuisement professionnel et suicidaire des dirigeants de PME** ». Celle-ci permet de voir si la motivation entrepreneuriale va jouer un rôle dans les risques de burnout et suicidaire des chefs d'entreprise et ainsi d'adapter une prévention des risques en fonction de cette motivation lors de la phase de création.

Cette contribution a fait l'objet d'une **communication présentée au 15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME – CIFPME 2020 - Nice (18-21 mai 2021, en distanciel)**.

Les conclusions de ce papier déterminent l'intérêt de mener cette même étude auprès d'autres échantillons présentant de nouvelles caractéristiques. Ainsi, à la suite de la quatrième et dernière contribution, il est présenté deux autres études sur deux échantillons distincts en termes de contexte. Une première concernant des agriculteurs, où la frontière vie professionnelle / vie personnelle est difficile à maintenir. Et une seconde, concernant des dirigeants de PME durant le premier confinement lié à la Covid-19, donc dans un contexte contraint où la maîtrise de son destin ne semble plus réellement appartenir au chef d'entreprise.

« ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE (OPPORTUNITE VS. NECESSITE) DANS LES RISQUES D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ET SUICIDAIRE DES DIRIGEANTS DE PME »

Résumé :

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) considère que les motivations entrepreneuriales se divisent de deux manières : opportunité et nécessité. Bien que la distinction entre entrepreneuriat d'opportunité et de nécessité suscite des critiques, cette dichotomie reste une référence en entrepreneuriat. Dans la littérature, l'entrepreneuriat d'opportunité est plus performant sur le plan économique et plus générateur de bien-être et de satisfaction. Or, le bien-être et la performance économique sont facteurs de bonne santé mentale, et la relation entre la motivation et la santé ne semble pas avoir encore fait l'objet d'études approfondies. Cette recherche s'intéresse ainsi au rôle de la motivation entrepreneuriale dans la santé mentale des dirigeants de PME. Pour cela, le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) et le risque suicidaire au travers du sentiment de désespoir ont été testés en tant que risques possibles en santé mentale. Afin de tester une implication de la motivation dans ces deux risques, une approche quantitative a été menée auprès de 341 propriétaires-dirigeants de TPE-PME. A partir de la question GEM, de la Burnout Mesure Short version (BMS-10 de Pines, 2005) et de la Beck Hopelessness Scale (BHS de Beck et *al.*, 1974), il a été réalisé une régression linéaire multiple, qui a permis de conclure que la motivation entrepreneuriale influence le risque de burnout mais pas le sentiment de désespoir prédicteur des idéations suicidaire et donc du risque suicidaire.

Mots clés : Dirigeants de PME - santé mentale - burnout - épuisement professionnel - désespoir – risque suicidaire- motivation entrepreneuriale –opportunité / nécessité

Introduction

La littérature en entrepreneuriat a consacré la distinction entre opportunité et nécessité (P.Reynolds et al. 2002 ; Acs et al., 2005), fondée initialement sur la distinction « pull/push » (Gilad et Levine, 1986 ; Kirkwood et Campbell-Hunt, 2007). Alors que l'entrepreneuriat d'opportunité comporte un axe économique et un axe non-économique (soit la découverte d'une opportunité et le désir d'indépendance), l'entrepreneuriat de nécessité va être motivé par des contraintes externes et de l'insatisfaction au travail (Bradley et Roberts, 2004). Ce sont les travaux du consortium GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) qui ont le plus clairement contribué à faire de cette dichotomie liée à la motivation entrepreneuriale (les entrepreneurs d'opportunité vs. de nécessité), une référence clé dans la discipline.

En dissociant l'opportunité de la nécessité, GEM a permis d'expliquer les différences fondamentales sur le plan macro-économiques entre les pays. Cette distinction en apparence claire suscite néanmoins de nombreuses critiques et approfondissements. Tessier-Dargent (2015) met en évidence pas moins de 134 définitions différentes de l'entrepreneuriat de nécessité. Malgré les critiques, cette distinction s'est imposée comme un marqueur des sciences entrepreneuriales car sa mesure est facilement mobilisable. Par exemple, les statistiques européennes tiennent compte de cette distinction et montrent que 60% des travailleurs indépendants dans l'UE28 le sont principalement par préférence personnelle tandis que 20% des travailleurs indépendants sont devenus indépendants parce qu'ils n'avaient pas d'autre alternative pour travailler (Eurofound, 2017).

C'est la raison pour laquelle on dénombre une grande quantité d'études empiriques qui ont mises en évidence de nombreux effets (Tessier-Dargent, 2015). L'entrepreneuriat d'opportunité présente la plupart du temps de meilleures performances en termes d'emplois, de croissance, d'innovation et même d'exportation (Giacomin et al, 2011). A l'inverse, l'entrepreneuriat de nécessité présente des aspirations moins ambitieuses et contribue peu à l'innovation, à la croissance économique, à l'exportation et à la création d'emploi (Hessels et al., 2008b). Cette distinction a aussi des effets sur la pérennité de l'entreprise créée.

Si cette dichotomie a permis d'établir de nombreux résultats, rares sont les études qui établissent des liens entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale des dirigeants. Binder et Coad (2014 : 18) montrent que l'entrepreneuriat d'opportunité améliore la santé perçue mais pas l'entrepreneuriat de nécessité. Dans le même sens, en se fondant sur les données GEM de 2013, Zbierowski et al (2019) montrent que les immigrés entrepreneurs d'opportunité affichent de meilleurs scores de bien-être et de satisfaction de leur vie et de leur travail que les entrepreneurs

immigrés entrepreneurs par nécessité. Sur le plan de la satisfaction, Block et Koellinger (2009) attestent également d'une différence entre les entrepreneurs d'opportunité et ceux de nécessité. Ces rares résultats établissent un lien entre la motivation entrepreneuriale et la santé. Mais dans toutes ces recherches, la santé est mesurée de manière large, soit à l'aide d'une mesure générale de la santé perçue (*self-rated health*) (Binder et Coad, 2014), soit par une variable avoisinante comme le bien-être ou la satisfaction au travail ou de la vie (Block et Koellinger, 2009 ; Zbierowski et al, 2019). Dans le but de préciser le lien entre la santé de l'entrepreneur et la motivation entrepreneuriale, il est nécessaire d'affiner les types de pathologies.

Cette recherche se propose d'approfondir la notion de santé mentale en étudiant deux grands risques chez les dirigeants de PME : L'épuisement professionnel et le risque suicidaire fondée sur la théorie du désespoir. Ces deux domaines de la santé mentale ne sont pas pris au hasard. Ils constituent les deux risques vitaux pour les PME en raison du rôle central que le dirigeant occupe au sein du système de gestion de la petite entreprise (Torrès, 2017). Contrairement aux grands groupes, une disparition prématurée ou un empêchement prolongé du dirigeant peut remettre en cause la survie d'une petite entreprise.

Avec près de 9000 suicides par an, la France présente un taux des plus élevés d'Europe. Bah et Gallion (2016) se sont récemment intéressés au suicide chez les dirigeants de petites entreprises. Des initiatives, comme par exemple APESA (Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aigue) se développent depuis quelques années, notamment créée au sein des Tribunaux de Commerce pour prévenir le risque suicidaire des patrons en cours de procédures collectives. Quant à l'épuisement professionnel *ou burnout*, l'étude de Torrès et Kinowski-Moysan (2019) présente les chiffres de près d'une décennie de mesure du risque d'épuisement professionnel des dirigeants de TPE-PME par l'Observatoire Amarok. Avec un échantillon représentatif, ils évaluent à 17,5% le taux de prévalence de ce risque chez les dirigeants patrimoniaux. Ce taux monte à 34,65% lors du premier confinement de la crise Covid-19 (Torrès et al, 2021). Si ces travaux mettent en évidence l'existence de risques majeurs sur la santé mentale des entrepreneurs, aucune de ces études ne tient compte de la motivation entrepreneuriale.

L'objectif de cette recherche est donc d'étudier les liens entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale des dirigeants de PME selon deux risques connus, l'épuisement professionnel et le risque suicidaire. Les entrepreneurs d'opportunité et ceux de nécessité sont-ils égaux face à ces risques majeurs ?

1. Revue de la littérature

1.1. L'état du risque de burnout chez les dirigeants de PME

Bien que les travaux concernant l'épuisement professionnel (burnout) abondent chez les salariés, ce n'est que très récemment que la question de l'épuisement professionnel ou burnout des dirigeants intéressent les chercheurs en entrepreneuriat (Shepherd et *al.* 2010 ; Ben Tahar, 2014 ; Omrane et *al.* 2018). En 2010, Shepherd et *al.* introduisent le concept de burnout entrepreneurial, en montrant que le stress de rôle, qui fait partie intégrante de la vie du chef d'entreprise, va être un des facteurs de risque de burnout et que les conséquences de celui-ci, va jouer en défaveur de l'engagement au travail, de la satisfaction et de la performance de l'entreprise. En 2014, Ben Tahar montre que lorsque le dirigeant fait face à un stress subi pendant une longue période, le burnout peut s'installer (Ben Tahar, 2014). Le risque de burnout n'est pas donc pas réservé aux salariés. En 2019, l'OMS définit enfin ce risque, cela dit il n'est pas défini comme une maladie et donc encore moins comme une maladie professionnelle mais comme « *un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès* ».

Concernant, les populations à risque, plusieurs études menées principalement auprès de salariés, ont montré que les femmes présentent des niveaux de risque d'épuisement professionnels plus élevés que les hommes, que ce soit chez les employées, les enseignants, les ingénieurs, ou encore chez les psychologues (Antoniou et *al.*, 2006 ; Ronen et Pines, 2008 ; Rupert et Kent, 2007). Greenglass (1991) expliquaient ce phénomène par le fait que les principales sources d'épuisement chez les hommes étaient liées au travail, alors que chez les femmes, elles sont professionnelles mais auxquelles s'ajoutent des sources personnelles, liées aux contraintes familiales. Cela dit, l'étude menée auprès des psychologues a également montré que celles qui exercent à leur compte sont moins en risque d'épuisement que celles bénéficiant d'un contrat de travail (Rupert et Kent, 2007). L'activité entrepreneuriale pourrait modérer ici, l'effet de genre. La recherche sur ce syndrome montre également un effet de l'âge sur le niveau d'épuisement, dans le sens où les plus jeunes semblent plus en risque que leurs aînés (Gomez-Urquiza, 2017 ; Marchand et *al.*, 2018). L'indépendance efface-t-il également le poids de l'expérience ? Quoiqu'il en soit, ce risque peut être considéré chez les dirigeants de PME comme systémique. En s'appuyant sur la théorie de l'effet de grossissement (de Boislandelle, 1996), Torrès et Kinowski-Moysan (2019) expliquent que « *plus la taille de l'organisation est petite, plus les conséquences encourues par un burnout du dirigeant sont grandes, voire*

catastrophiques (risque de dépôt de bilan) ». Or, le dépôt de bilan a été qualifié comme le stresser, le moins fréquent mais le plus intense par Lechat et Torrès (2016). Il est ainsi possible de relier à un scénario catastrophe, le deuxième grand risque identifié chez les dirigeants de PME, celui du suicide. Il n'est effectivement pas rare qu'à la suite d'un dépôt de bilan, le dirigeant, homme ou femme, vive un divorce et/ou fasse une dépression (Ucbasaran et al., 2013), voire en arrive au suicide (Bortolussi, 2012).

1.2. L'état du risque suicidaire chez les dirigeants de PME

Les travaux sur le suicide et les tentatives de suicide liés au travail sont également récents ; ils ont commencé à être dénoncés dans le courant des années 1990 (Dejours et Bègue, 2009) et c'est à ce moment-là que la France décide de considérer le suicide comme un problème de santé publique, d'autant que tous ces suicides touchent tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise : les employés, ainsi que les cadres moyens mais aussi les dirigeants (De La Vega, 2008). Ce n'est que très récemment que la question du suicide des dirigeants patrimoniaux fait l'objet de recherches. Bah et Gaillon (2016) expliquent aussi les difficultés à réaliser des recherches sur ce phénomène mais révèlent quand même que les banqueroutes et les faillites constituent incontestablement la première cause de suicide des entrepreneurs. Ce constat est appuyé par les travaux de Lechat et Torres (2016) concernant les stresser entrepreneuriaux avec comme stresser le plus intense « le dépôt le bilan ». En effet, la faillite n'a pas uniquement un impact économique, elle peut conduire aussi sur le plan psychique, à une baisse de l'estime de soi, voire à un effondrement narcissique (Bah et Gaillon, 2016). Ce risque suicidaire chez les dirigeants de PME semble donc être très lié à la santé économique de l'entreprise. Malheureusement, il peut être difficile de percevoir en amont une éventuelle faillite lorsque celle-ci arrive de manière violente et imprévisible (perte d'un gros client, factures impayées d'un gros client, catastrophe naturelle ou accidentelle mettant hors-jeu l'entreprise, ou encore la crise sanitaire et économique liée à la COVID-19).

Néanmoins, le risque suicidaire des dirigeants de PME n'est pas propre au seul contexte du dépôt de bilan. Dans une étude empirique menée auprès des dirigeants adhérents de la CPME, Torrès et Moysan (2019) évaluent l'idéation suicidaire à l'aide du questionnaire MINI (Mini International Neuropsychiatric Interview). Sur une population de 360 dirigeants de PME, 2,78% déclarent avoir pensé à se suicider au cours du mois écoulé. Ici, il ne s'agit que de pensées. Plus inquiétant, 3,89% ont déjà fait une tentative de suicide au cours de leur vie. Enfin, 19,72% de l'effectif témoignent avoir été confrontés au suicide d'un autre chef d'entreprise.

L'idéation suicidaire est donc un vrai sujet de préoccupation de la santé mentale des dirigeants et passe souvent par une phase de désespoir. En effet, la littérature sur les idéations et le risque suicidaire présente le désespoir comme une variable prédictive des idéations suicidaires (Beck et al., 1979 ; Wetzel et al., 1980 ; Chabrol et Choquet, 2009). De plus, des études sur des suicides complétés ont montré l'importance du désespoir dans le risque suicidaire (Beck et al., 1990). « *Une vision négative de l'avenir entraînerait une diminution du désir de vivre et l'émergence de préoccupations suicidaires en vue d'échapper à une situation vécue comme intolérable* » (Kovacs et Beck, 1977).

2. Hypothèses

Deux grandes familles de raisons permettent d'établir nos hypothèses concernant les liens entre motivation entrepreneuriale et santé mentale.

Les premiers arguments reposent sur les effets positifs associés à l'entrepreneuriat d'opportunité. Sur de nombreux facteurs, l'entrepreneuriat d'opportunité est plus performant sur le plan économique et plus générateur de bien-être, qui sont des déterminants d'une bonne santé au travail. Or, dans la mesure où les difficultés économiques peuvent rejallir sur la santé mentale du dirigeant et dans la mesure où il a été clairement établi que les entrepreneurs d'opportunité ont de meilleures performances que les entrepreneurs de nécessité, il est logique d'en déduire que le type de motivation entrepreneuriale peut avoir un lien avec la santé mentale du dirigeant. En outre, on sait aussi que les motivations d'opportunité ont un impact significatif sur la satisfaction de la vie et au travail et le bien-être. Autant de dimensions qui affectent directement et positivement la santé mentale. Binder et Coad (2013) montrent une meilleure satisfaction au travail, voire une plus grande satisfaction globale de la vie ainsi qu'une meilleure satisfaction de la santé mentale perçue dans les trois premières années et ce, uniquement chez les entrepreneurs d'opportunité. Ce qui corrobore les résultats d'autres études montrant des différences significatives entre la satisfaction au travail des entrepreneurs d'opportunité et des entrepreneurs de nécessité (Block et Koellinger, 2009 ; Kautonen et Palmroos, 2010).

La seconde voie d'argumentation repose sur les antécédents souvent précaires qui incitent un individu à s'inscrire dans la voie de l'entrepreneuriat de nécessité (chômage, mauvaise santé, pauvreté, marginalisation, discrimination...). Serviere (2010) montrent que les individus qui créent en ultime ressort ont un niveau d'insatisfaction élevé.

De nombreux auteurs ont souligné que la mauvaise santé pouvait pousser certaines populations à l'entrepreneuriat de survie (Serviere, 2010). Par ailleurs, plusieurs auteurs ont pointé une plus

grande proportion d'anciens chômeurs parmi les entrepreneurs de nécessité. Or, le fait de vivre une période de chômage a des effets délétères significatifs (Linn et *al.*, 1985 ; Debout, 2015). L'expérience du chômage lorsqu'il est contraint peut-être vécu comme une épreuve qui nuit à l'estime de soi, voire à l'image de soi. Ceux pour qui l'histoire de vie est remplie d'échecs, peut amener à une certaine forme d'impuissance acquise, cette impuissance acquise peut quant à elle amener l'entrepreneur à se résigner rapidement face à des difficultés liées à l'entrepreneuriat. Fayolle et Nakara (2012) et Fayolle (2013) n'hésitent pas à évoquer l'existence d'un entrepreneuriat précaire, un « précarariat » où les ressources limitées affectent négativement la santé de l'entrepreneur de nécessité. Cette « face pathogène de l'entrepreneuriat », mérite ainsi une attention plus précise.

Ainsi, il semble se dégager de la littérature académique que si les deux types d'entrepreneuriat coexistent, ils ne présentent pas le même rapport à la santé. Alors que l'entrepreneuriat de nécessité semble résulter d'un biais de sélection négatif, à l'inverse l'entrepreneuriat d'opportunité a des conséquences salutogènes. Ainsi, il peut être émis l'hypothèse globale que les entrepreneurs de nécessité souffrent plus et présentent plus de risque pour leur santé mentale que les entrepreneurs d'opportunité. D'où les hypothèses suivantes :

Hyp.1 : La motivation entrepreneuriale influence le risque de burnout, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au risque de burnout par rapport à l'entrepreneuriat de nécessité.

Hyp.2 : La motivation entrepreneuriale influence le sentiment de désespoir et donc le risque suicidaire, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au sentiment de désespoir par rapport l'entrepreneuriat de nécessité.

3. Méthodologie

3.1. Procédure

Les données mobilisées pour cette recherche sont issues d'un questionnaire administré via internet aux adhérents de la CPME en France du 15 octobre au 27 décembre 2018. La CPME comprend 144.939 entreprises adhérentes (Batiactu, 2017)²⁹. Son réseau de 200 fédérations et syndicats de métiers ainsi que 117 unions territoriales, est implantée dans tous les départements et régions, y compris l'outre-mer. Le questionnaire a été transmis par la CPME Nationale à

²⁹ <https://www.batiactu.com/edito/nombre-adherents-organisations-patronales-est-connu-48911.php>

toutes les unions territoriales, qui se sont ensuite chargées de transmettre le mail et le lien vers le questionnaire à tous leurs adhérents. Les participants ont donc ensuite répondu sur la base du volontariat. La population cible est celle des propriétaires-dirigeants de PME-TPE (au sens de l'Union européenne), de toutes formes juridiques et de tous secteurs d'activités (y compris agricoles). Les répondants ont ainsi été retenus sur un critère de taille de l'entreprise qu'ils dirigent (effectif < 250 personnes et CA < 50 M€) et de détention du capital social (au moins minoritaire). L'échantillon collecté est interprofessionnel et a une couverture nationale. Le mode de collecte a garanti l'anonymat des répondants.

3.2. Échantillon

L'échantillon est composé de 341 propriétaires-dirigeants de PME. Cependant, 25 d'entre eux n'ont pas rempli le questionnaire jusqu'au bout et n'ont ainsi pas répondu à l'échelle représentant la variable dépendante du sentiment de désespoir, ce qui réduira notre échantillon à 316 dirigeants concernant notre analyse sur le risque suicidaire.

Ainsi l'échantillon dans sa globalité se présente comme suit, les femmes représentent 37,0% ce qui se rapproche des 34,0% de femmes dans l'entrepreneuriat français (Insee, 2015). La moyenne d'âge est de 51,34 ans (SD=9,23) et le niveau d'étude est très élevé, près de la moitié de l'échantillon possède au moins un Bac+4 (48,7%). La moyenne d'année d'expérience en tant que dirigeant est de 14,50 ans (SD=9,83). Les secteurs d'activités représentés sont les services aux entreprises (37,5%), le secteur commercial (25,5 %) suivi du secteur industriel et de la construction (23,2 %) puis le service aux particuliers (11,7 %). Le secteur agricole n'est pas représenté ici. 67,4% sont sous le régime des Indépendants, les autres sont propriétaires-dirigeants salariés. 63, % sont des créateurs, 22,9% des repreneurs et 13,8% des successeurs familiaux. Ils sont 75,7% d'employeurs avec 45,2% de moins de 10 salariés et enfin 65,4% de l'échantillon ont créé leur entreprise par choix (entrepreneuriat d'opportunité).

Étant donné que l'étude porte sur la distinction de la motivation entrepreneuriale au sein même de l'échantillon, il est apparu nécessaire de le présenter de manière à distinguer les entrepreneurs d'opportunité de ceux de nécessité sur la base des variables de contrôle utilisées (Tableau 16).

Tableau 16. Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle

		Motivation entrepreneuriale		Test du Chi2
		Nécessité (n=118)	Opportunité (n= 223)	
Genre	Hommes	61,9%	63,7%	Chi2=0,109 ; ddl=1 ; p=0,741 ns
	Femmes	38,1%	36,3%	
Age	Moins de 35 ans	4,2%	4,9%	Chi2=2,792 ; ddl=4 ; p=0,593 ns
	35-44 ans	14,4%	20,6%	
	45-54 ans	43,2%	38,1%	
	55-64 ans	32,2%	32,3%	
	65 ans et plus	5,9%	4,0%	
Employeurs	Non-employeurs	27,1% ⁰	22,9%	Chi2=0,756 ; ddl=1 ; p=0,384 ns
	Employeurs	72,9%	77,1%	
Ancienneté en tant que dirigeant	Moins de 5 ans	14,4%	17,9%	Chi2=2,465 ; ddl=4 ; p=0,651 ns
	5-9 ans	22,9%	19,3%	
	10-19 ans	32,2%	36,3%	
	20-29 ans	19,5%	18,8%	
	30 ans et plus	11,0%	7,6%	

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 (significativité bilatérale) – ns : non significatif

Les deux catégories d'entrepreneurs ne se distinguent pas en termes de genre, d'âge, du fait d'être employeurs ou non, ou encore en termes d'ancienneté dans leur fonction de dirigeant. Ainsi les résultats concernant les risques en santé mentale concernant ces deux sous-échantillons, ne s'expliqueront par leurs différences sur les variables de contexte. Les tests du Chi2 montrent bien ici qu'il n'y a pas de différence significative entre les deux sous-échantillons

3.3. Outils de mesure

L'étude utilise un questionnaire construit à partir de : 1. Les variables de contrôles, permettant à la fois de constituer l'échantillon recherché (propriétaires-dirigeants de TPE-PME) et de contrôler l'effet de la variable prédictive (la motivation entrepreneuriale) lors de l'analyse statistique. Le choix de ces variables a été réalisé à partir de la littérature sur les deux risques en santé mentale étudiés dans notre recherche. 2. La variable indépendante prédictive. 3. Les deux variables dépendantes concernant les risques en santé mentale : la mesure du risque de burnout et celle du risque suicidaire, représentée par une échelle du désespoir.

Variables indépendantes, de contrôles

Il s'agit dans un premier temps, d'un recueil d'informations sociodémographiques ainsi que des critères organisationnels tels que le genre, l'âge, le fait d'être employeur ou non, l'ancienneté dans la fonction de dirigeant. Le choix de ces variables a été fait en lien avec la littérature sur les deux risques étudiés, comme cela a été présenté en amont.

Dans un second temps, le burnout étant considéré comme un syndrome lié uniquement au travail, et le risque suicidaire au contraire comme multifactoriel, il a été décidé de contrôler l'effet de stressseurs personnels pour éviter l'influence de ces derniers sur ces deux risques étudiés. Ainsi, différents stressseurs personnels ont été pris indépendamment dans l'échelle d'évaluation des stressseurs de Cungi (1997). Cette échelle comprend huit items explorant huit groupes de stressseurs potentiels correspondant aux différents problèmes rencontrés par une personne au niveau professionnel, familial et social. Le sujet évalue l'importance pour lui de chacun des items avec une cotation allant de 1 « pas du tout » à 6 « extrêmement ». L'étendu du score est de 8 à 48. Pour cette étude seuls 3 items parmi les 8 faisant référence à des événements de vie personnelle ont été sélectionnés, comme variables de contrôles, dont : un, précisant le fait de vivre un traumatisme au moment du questionnaire, un second concernant la présence de soucis familiaux au moment de l'enquête et le dernier faisant référence à la présence et l'impact d'une maladie sur l'état mentale de la personne. Seul le stressseur lié au traumatisme actuel ne permet pas de distinguer si le stress est finalement personnel et/ou professionnel. Il reste néanmoins pertinent dans notre étude car au sein de notre échantillon, il apparaît une forte corrélation entre le traumatisme actuel et le stress lié aux problèmes familiaux ($r=.53$; $p<.01$) (Tableau 17).

Variable indépendante, prédictive

La motivation entrepreneuriale du dirigeant est mesurée par une seule question propre au consortium du *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) à savoir : « *Vous êtes-vous impliqué(e) dans votre entreprise par souci de saisir une opportunité ou parce que vous n'aviez pas le choix ?* » (Réponse possible : *Saisir une opportunité – pas le choix – les deux*). Dans l'analyse, il a été regroupé les réponses « pas le choix » et « les deux », afin d'opposer les répondants purement dans l'opportunité aux autres (qui à des degrés divers expriment de la nécessité). Ce contraste permet d'analyser l'influence de la motivation entrepreneuriale.

Variables dépendantes

Le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) a été évalué par la BMS-10 de Malach-Pines (2005), validée en français par Lourel et *al.* (2007). Pines et Aronson (1988), ont défini le burnout comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental provoqué par une longue implication dans des situations émotionnelles exigeantes ». Constitué d'une liste de 10 symptômes reliés au travail, les réponses sont enregistrées sur une échelle de fréquence allant

de 1= Jamais à 7= Tout le temps. La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne sur l'échantillon (alpha de Cronbach=0,92). Un score moyen sur 7 points est calculé pour chaque répondant. Conformément aux normes de l'instrument, le seuil critique de 4,0 révèle un ensemble de symptômes témoignant d'un épuisement professionnel néfaste pour la santé (Lourel et *al.*, 2007).

Le risque suicidaire a été évalué à partir de l'échelle du Désespoir de Beck (BHS -Beck Hoplessness Scale, Beck et *al.*, 1974), validée en français par Bouvard et *al.* (1992). Constituée de 20 items, cette échelle mesure le pessimisme envers soi, envers les autres ainsi que sur l'avenir. Le score global s'échelonne de 0 à 20. Cette échelle fondée sur la théorie du désespoir, est considérée comme prédictive du risque suicidaire, au seuil standard de 9 ou plus (McMillan et *al.*, 2007). « *Le désespoir est le sentiment exprimant la souffrance psychique précédant l'acte suicidaire. Il met en valeur l'importance de la douleur affective qui dépasse la dépression de l'humeur* » (Soubrier, 1993). Un niveau élevé du sentiment de désespoir (prise en compte score « modéré » et « fort ») et donc interprété dans notre étude comme un risque suicidaire. La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne sur l'échantillon (alpha de Cronbach = 0,88).

4. Résultats et analyses

4.1. Résultats et analyse descriptifs

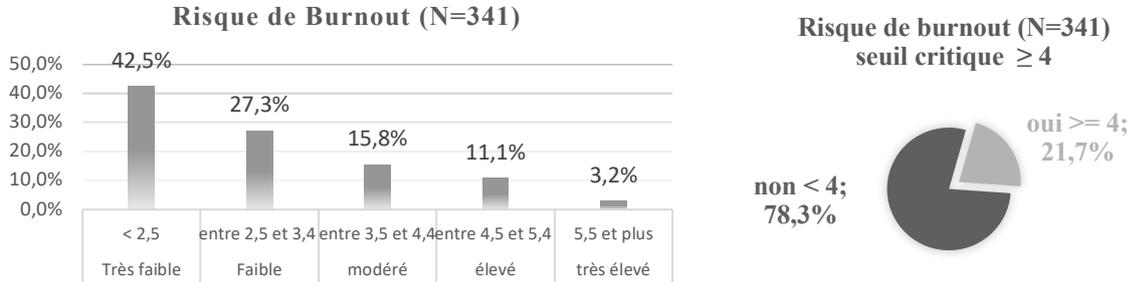
- Risque de burnout au sein de l'échantillon (Graph 8)

Dans cette étude, 21,7% chez des dirigeants interrogés présentent un risque d'épuisement professionnel néfaste pour leur santé (soit 74 dirigeants sur les 341 interrogés). Parmi eux, 3,2% présentent un risque très élevé (score $\geq 5,5$) nécessitant une prise en charge psychologique (Graph 10). Le risque moyen de cet échantillon reste néanmoins faible avec 2,91/7 (SD=1,26) et proche de la moyenne de l'échantillon représentatif des dirigeants de TPE-PME en France (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019) qui annoncent un score de 2,90/7 (SD=1,08) et une prévalence de 17,5% pour cette population représentative.

Cette prévalence semble plus faible que notre échantillon mais les auteurs ont montré que la méthode de collecte pouvait faire varier les résultats en émettant l'hypothèse d'une sous-estimation des résultats lorsque les échantillons sont interrogés par téléphone par rapport à l'auto-administration d'un questionnaire. L'échantillon représentatif ayant été interrogé par

téléphone et le nôtre, par auto-évaluation via un questionnaire en ligne, il est probable que la différence ne soit pas si importante.

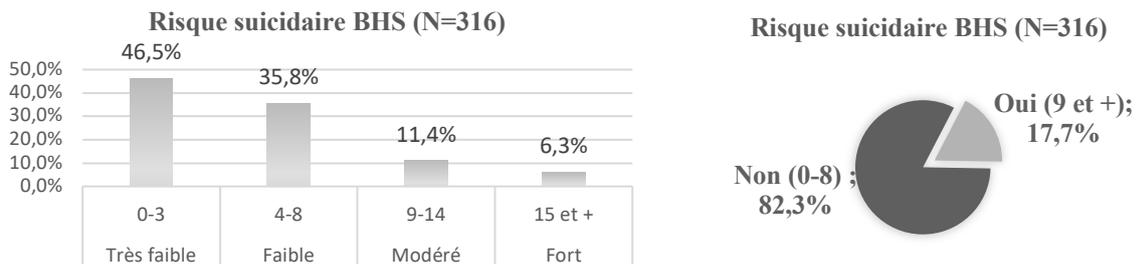
Graph 8. Prévalence du risque de burnout chez les dirigeants interrogés (N=341)



- *Sentiment de désespoir au sein de l'échantillon (Graph 9)*

Les résultats concernant l'échelle de désespoir (Beck et al., 1974) montrent que 17,7% de l'échantillon présentent désespoir prédictif d'un risque suicidaire (score de désespoir « modéré » ou « fort ») – soit 56 dirigeants sur les 316 qui ont répondu à cette échelle. Avec un score moyen de 5,18/20 (SD= 4,50), l'échantillon présente une moyenne de l'échelle de désespoir qui traduit un faible risque suicidaire (Graph.9) Cette moyenne est proche de celle obtenue dans un échantillon de salariés dans une autre étude (Moyenne=5,06/20 ; SD= 3,27) (Nicolas et al., 2016).

Graph 9. Prévalence du désespoir chez les dirigeants interrogés (N=316)³⁰



³⁰ Nous tenons à préciser que les taux de « fort » désespoir et du risque « très élevé » du burnout (Graph 8 et 9), ne peuvent être comparés, que sur la base de leur seuil critique soit 21,7% pour le burnout contre 17,7% pour le seuil prédictif du risque suicidaire.

Moyennes et corrélations

Tableau 17. Tableau de méthode

Statistiques descriptives et corrélations entre les variables															
	N	Min	Max	Moy.	Ecart type	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Genre (<i>femme vs. homme</i>)	341	0	1	0,37	0,48	1									
2. Age	341	18,4	85,7	51,34	9,23	-.14**	1								
3. Employeur (<i>vs. Non-employeurs</i>)	341	0	1	0,76	0,43	-.25**	.01	1							
4. Expérience Dirigeant	341	1	56	14,50	9,83	-.23**	.58**	.18**	1						
5. Traumatisme actuel	339	1	6	1,74	1,26	-.03	.02	-.02	-.03	1					
6. Problèmes familiaux	340	1	6	2,04	1,29	-.03	-.03	.00	.05	.53**	1				
7. Maladie	337	1	6	1,61	1,09	.07	.13*	-.12*	.00	.25**	.15**	1			
8. Motivation entrepreneuriale (<i>Opp. vs. Néc</i>)	341	0	1	0,65	0,48	-.02	-.08	.05	-.05	-.14*	-.12*	-.15**	1		
9. Risque de burnout (BMS)	341	1	6,8	2,91	1,26	.02	-.10	.13*	.01	.32**	.29**	.13*	-.17**	1	
10. Risque de suicidaire (BHS)	316	0	20	5,18	4,50	.10	-.10	.08	.05	.23**	.20**	.11	-.14*	.26**	1

**La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral). *La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral). N = 341-316

Variables indépendantes de contrôle

Les femmes de l'échantillon sont significativement plus jeunes ($r = -.14$; $p < .01$), ont une moins longue expérience en tant que dirigeantes ($r = -.23$; $p < .01$) et sont plus rarement employeurs que les hommes ($r = -.25$; $p < .01$). On note également, que plus les dirigeants sont âgés, plus ils se déclarent touchés par des problèmes de santé importants ($r = .13$; $p < .05$). Le fait de vivre au moment de l'enquête une situation traumatique est significativement corrélé à des problèmes familiaux ($r = .53$; $p < .01$) et/ou des problèmes de santé ($r = .25$, $p < .01$).

Variable prédictive, la motivation entrepreneuriale

L'entrepreneuriat d'opportunité est ici corrélé négativement avec le risque de burnout ($r = -.17$; $p < .01$) et le sentiment de désespoir ($r = -.14$; $p < .05$). La motivation entrepreneuriale initiale est donc corrélée avec les deux grands risques étudiés, dans le sens où les entrepreneurs d'opportunités sont moins touchés par les deux grands risques que ceux qui ont entrepris par nécessité.

Elle est également corrélée négativement à des stressors liés à la vie personnelle du dirigeant comme le fait de vivre actuellement une situation traumatique (tels qu'un décès, une perte d'emploi, une séparation...) ($r = -.14$; $p < .05$), d'avoir des soucis familiaux (couples, enfants, parents...) ($r = -.12$; $p < .05$) ou encore une maladie ($r = -.15$; $p < .01$).

Le risque de burnout

Le risque de burnout est corrélé positivement au fait d'être employeur ($r = .13$; $p < .05$) ainsi qu'à des stressors de la vie personnelle comme le fait de vivre actuellement une situation

traumatique (tels qu'un décès, une séparation...) ($r = .32$; $p < .01$), d'avoir des soucis familiaux (couples, enfants, parents...) ($r = .29$; $p < .01$) ou encore une maladie ($r = .13$; $p < .05$).

Le risque suicidaire

En ce qui concerne le risque suicidaire, des corrélations existent également avec les stressseurs de vie personnelle sauf avec la maladie : un traumatisme actuel ($r = .23$; $p < .01$), des soucis familiaux ($r = .20$; $p < .01$).

Enfin notons qu'il existe une forte corrélation significativement positive entre le risque de burnout et le risque suicidaire ($r = .60$; $p < .01$).

4.2. Analyse explicative

Dans le cas où plusieurs variables indépendantes peuvent expliquer les risques d'épuisement professionnel et suicidaire, il est utile de recourir à la régression linéaire multiple afin d'examiner les éventuelles contributions dans le modèle. (Tableaux 18 et 19)

Motivation entrepreneuriale et risque de burnout

Concernant le risque de burnout, les variables de contrôle expliquent 16,2% de la variance de ce risque. La motivation entrepreneuriale améliore significativement l'explication de la variance de 1,7% supplémentaire.

On peut conclure qu'indépendamment du profil démographique (genre et âge) du profil entrepreneurial (employeur et ancienneté) et de la situation de vie actuelle (stressseurs personnels), la motivation entrepreneuriale influence le risque de burnout dans le sens, où les entrepreneurs d'opportunité sont moins exposés au risque de burnout que ceux de nécessité. Il y a donc un effet protecteur de l'entrepreneuriat d'opportunité sur le risque de burnout ($\beta = -0,132$; sig $p < 0,05$) (Tableau 18).

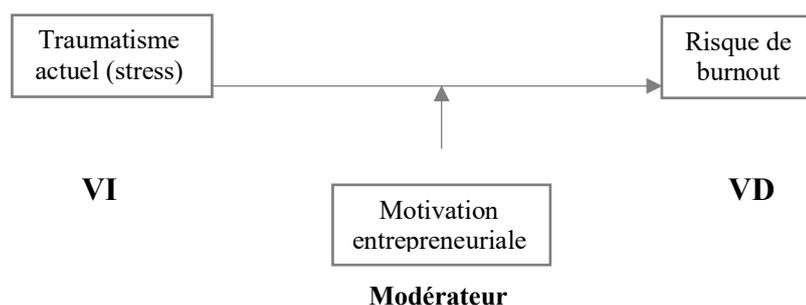
L'hypothèse 1 est validée.

Tableau 18. Régressions linéaires multiples – Variable dépendante : Le risque de burnout (BMS10)

Variables	Risque de burnout (BMS10)			
	Modèle 1 (base)	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Contrôles	<i>β sig.</i>	<i>β sig.</i>	<i>β sig.</i>	<i>β sig.</i>
Genre (Femme vs. Homme)	0,039	0,051	0,046	0,052
Age	-0,135*	-0,150*	-0,158*	-0,156*
Employeur (vs. Non-employeur)	0,129*	0,143**	0,148**	0,140**
Ancienneté (fonction dirigeant)	0,078	0,086	0,084	0,078
Stresseur (traumatisme actuel)	-	0,237***	0,227***	0,060
Stresseur (famille)	-	0,140*	0,131*	0,138*
Stresseur (maladie)	-	0,082	0,067	0,079
Prédicteurs				
Motivation Entrepreneuriale (Opp vs. Néc.)	-	-	-0,132*	-0,346***
Stresseur (traumatisme actuel*Motivation Entrepreneuriale)	-	-	-	0,295**
n	336	336	336	336
R ² (ajusté)	0,031(0,019)	0,162(0,144)	0,179(0,159)	0,203(0,181)
Variation R ²	-	0,131***	0,017**	0,024**
F-test du modèle	2,617*	9,059***	8,896***	9,221***
Max VIF	1,582	1,618	1,618	3,607
Moyenne VIF	1,322	1,351	1,317	1,910

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 - VIF : Facteur d'Inflation de la Variance - β : Bêta coefficient standardisé

Au vu des résultats et afin d’approfondir cette analyse, un effet modérateur de la motivation entrepreneuriale a été testé. Dans le modèle 4, l’interaction entre un traumatisme actuel et la motivation entrepreneuriale est significativement liée au risque de burnout ($\beta=0,295$; sig. $p<0,01$). Ce test démontre une modération de la motivation entrepreneuriale sur le risque de burnout. Le sens de ce résultat indique qu’un dirigeant qui vit du stress, aura un risque moindre de burnout s’il a entrepris par opportunité plutôt que par nécessité ($\beta=-0,346$; sig. $p<0,001$). La motivation entrepreneuriale a donc un rôle de modérateur du stress face au risque de burnout.



Motivation entrepreneuriale et risque suicidaire

Contrairement au risque de burnout – et indépendamment du profil démographique, entrepreneurial et de la situation de vie personnelle – la motivation entrepreneuriale n’a pas d’impact sur le désespoir et donc sur le risque suicidaire. La valeur explicative des variables de contrôles explique 12,0% du risque suicidaire et l’apport de la variable prédictive « motivation entrepreneuriale » est non significative ($\beta=-0,099$; NS). Il n’y a donc pas d’effet modérateur de la motivation entrepreneuriale entre le stress et le risque suicidaire (Tableau 19).

L’hypothèse 2 n’est pas validée

Tableau 19. Régressions linéaires multiples – Variable dépendante : Le risque suicidaire (BHS)

Variables	Risque suicidaire (BHS)			
	Modèle 1 (base)	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Contrôles	β sig.	β sig.	β sig.	β sig.
Genre (Femme vs. Homme)	0,133*	0,138*	0,132*	0,134*
Age	-0,184**	-0,204**	-0,209**	-0,208**
Employeur (vs. Non-employeur)	0,091	0,593	0,106	0,104
Ancienneté (fonction dirigeant)	0,179*	0,032**	0,190**	0,188**
Stresseur (traumatisme actuel)	-	0,233**	0,177**	0,121
Stresseur (famille)	-	0,223	0,06	0,062
Stresseur (maladie)	-	0,238	0,078	0,081
Prédicteurs				
Motivation Entrepreneuriale (Opp vs. Néc.)	-	-	-0,099	-0,172
Stresseur (traumatisme actuel*Motivation Entrepreneuriale)	-	-	-	0,099
n	311	311	311	311
R ² (ajusté)	0,050(0,037)	0,120(0,100)	0,130(0,107)	0,132(0,106)
Variation R ²	-	0,071***	0,009	0,003
F-test du modèle	3,993**	5,919***	5,619***	5,101***
Max VIF	1,603	1,642	1,643	3,542
Moyenne VIF	1,336	1,360	1,329	1,911

* p < 0,05 ; ** p<0,01 ; *** p < 0,001 - VIF : Facteur d’Inflation de la Variance - β : Bêta coefficient standardisé

5. Discussion

Les résultats de l’étude montrent un entrepreneuriat d’opportunité protecteur face au risque de burnout des dirigeants de PME. De plus bien qu’elle soit prédictive du risque de burnout, la motivation entrepreneuriale a également un effet modérateur du stress sur ce risque de burnout. En revanche, ils n’établissent pas de lien significatif entre la motivation entrepreneuriale et le sentiment de désespoir et donc le risque suicidaire.

Le fait que la motivation entrepreneuriale soit un facteur prédictif du risque d'épuisement professionnel mais pas du risque suicidaire est probablement lié à l'origine de ces deux risques. L'épuisement professionnel est un syndrome lié à un stress chronique dont l'origine se situe dans le travail, alors que le risque suicidaire trouve son origine dans une interaction de multiples facteurs liés aussi bien à la sphère personnelle que professionnelle. La motivation entrepreneuriale ne pourrait jouer un rôle dans le désespoir et donc le risque suicidaire que si celui-ci est principalement lié à la fonction entrepreneuriale. Ce qui pourrait faire l'objet d'une prochaine étude.

L'effet protecteur de l'entrepreneuriat d'opportunité sur l'épuisement professionnel pourrait s'expliquer par exemple, par la personnalité de l'entrepreneur qui peut diverger selon la motivation entrepreneuriale (un successeur familial n'ayant pas vraiment eu le choix et ne se sentant pas capable de prendre les rênes de l'entreprise familiale, n'aura pas forcément un sentiment fort d'auto-efficacité, de même pour un demandeur d'emploi de longue durée qui finit par créer son emploi sans penser en avoir les compétences...). Pour Van der Zwan et *al.* (2016), « *certain déterminants bien connus de l'entrepreneuriat au niveau individuel sont moins susceptibles d'être liés à l'entrepreneuriat fondé sur la nécessité qu'à l'entrepreneuriat fondé sur l'opportunité* ». Pour eux, les traits de personnalité souvent attribués aux entrepreneurs tels que l'auto-efficacité, le locus of contrôle interne, l'optimisme, la proactivité... se retrouvent chez l'entrepreneur d'opportunité mais pas forcément chez l'entrepreneur de nécessité. Or, tous ces traits ont un effet positif sur la santé. On dit qu'ils sont salutogènes (Torrès, 2017). Ainsi s'il existe des différences individuelles en fonction de la motivation entrepreneuriale, la relation à l'épuisement professionnel peut également différer. La dichotomie opportunité/nécessité est discutée. Au sein même du groupe « nécessité », plusieurs chercheurs ont proposé d'autres typologies. Par exemple, Tessier Dargent et Fayolle (2016) propose une typologie en huit profils des entrepreneurs par nécessité. Muhlbock et *al.* (2018) parle de « non-entrepreneurs » ou entrepreneurs désespérés, c'est-à-dire ceux qui créent malgré des pensées négatives telles que « il n'y a pas d'opportunité commerciale » et « je n'ai pas les compétences entrepreneuriales pour mener à bien mon projet de création ». Si certains entrepreneurs ont créé par désespoir au départ, (donc par nécessité), il se peut que leur activité entrepreneuriale leur ait permis de se revaloriser, d'acquérir finalement une meilleure santé mentale, comme le montre les travaux de Nikolova (2019). Or le sentiment de désespoir correspond bien à une souffrance psychique, l'entrepreneuriat ne pourrait-il pas être un remède à la souffrance psychique ? Finalement les entrepreneurs de nécessité se seraient reconstruits par l'entrepreneuriat malgré une vulnérabilité de départ.

Conclusion

Cette recherche permet à la fois de combler un manque dans la littérature concernant l'influence de la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants, mais elle apporte également un soutien aux structures d'aide ou d'accompagnement à la création d'entreprise. On sait que l'entrepreneuriat est un moteur essentiel à la croissance. Dans le dernier rapport du Global Entrepreneurship Monitor, Bosma et *al.* (2020) insiste sur l'importance de s'intéresser à la motivation entrepreneuriale dans le cadre de la mise en place des politiques pour stimuler et promouvoir l'esprit d'entreprendre. En exemple, l'apparition du statut d'auto-entrepreneur en 2009 a permis à bon nombre de demandeurs d'emploi de s'orienter vers la création de leur poste comme solution face à un marché du travail difficile. Cela leur a permis d'améliorer leur image de soi ainsi que la perception d'une meilleure santé mentale (Nikolova, 2019). Cependant, notre étude insiste sur le fait de sensibiliser ce public sur la question de leur santé et de les mettre en garde d'une certaine vulnérabilité au risque d'épuisement lié à l'activité entrepreneuriale. Cette étude va donc permettre à ces structures d'argumenter sur l'importance de la santé du dirigeant dans le projet de création et en les interrogeant sur leurs motivations à entreprendre tout en ayant conscience que celles-ci, pourront soit protéger ou au contraire augmenter leur risque d'épuisement professionnel en cas de stress chronique.

Une des limites de l'étude se situe dans le choix de l'échantillon. En effet, celui-ci étant interprofessionnel, il ne permet pas de distinguer des secteurs dans lequel cette motivation entrepreneuriale jouerait un rôle plus ou moins important. Si nous prenons par exemple les agriculteurs, l'absence de frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle, pourrait remettre en question nos résultats. Une étude menée sur les idées suicidaires dans la population active en France a montré que les causes attribuées à ces pensées suicidaires sont professionnelles chez 85% des agriculteurs, 55% chez les artisans, commerçants et chefs d'entreprise et à moins de 50% chez les salariés (Delézire et *al.*, 2018). Cela implique que le risque suicidaire chez les agriculteurs serait principalement lié à leur travail et dans ce cas, il est possible que notre hypothèse d'un lien entre la motivation entrepreneuriale dans ce secteur et le risque suicidaire soit cette fois-ci validé.

Cette étude ouvre ainsi également de nouvelles perspectives de recherches. Telles que l'influence de la motivation entrepreneuriale sur la santé des dirigeants de PME selon les secteurs, voire les professions (agriculteurs, artisans, commerçants mais aussi expert-comptable) au vu des chiffres sur le risque de burnout de l'étude de Torrès et Kinowski-Moysan (2019). Mais aussi d'étudier cette influence dans le contexte de crise sanitaire et économique

où de récentes recherche ont montré que les déterminants du risque de burnout avaient été modifié durant le confinement. Ainsi les dirigeants de PME sont passés d'un burnout de suractivité entraînant fatigue, déception et lassitude, à un burnout d'empêchement faisant ressortir le sentiment d'être coincé et d'impuissance (Torrès et *al.*, 2021c). En changeant les déterminants du burnout, il se peut que la motivation entrepreneuriale n'ait plus le même effet sur ce risque.

Références

Acs Z. & Varga A., (2005). Entrepreneurship, Agglomeration and Technological Change, *Small Business Economics*, 24(3).

Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213-236.

Bah, T., et Gaillon, D. (2016). Processus suicidaire des dirigeants de petites entreprises : état des lieux et mesures de prévention. *Management Avenir*, (3), 79-105.

Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., et Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(6), 861.

Beck, A. T., Kovacs, M., et Weissman, A. (1975). Hopelessness and suicidal behavior: An overview. *Jama*, 234(11), 1146-1149.

Ben Tahar, Y. (2014). Analyse du burnout en entrepreneuriat : étude empirique sur les dirigeants de PME (Doctoral dissertation, Montpellier 1).

Binder, M., et Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small business economics*, 40(4), 1009-1033.

Binder, M., et Coad, A. (2016). How satisfied are the self-employed? A life domain view. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1409-1433.

Block, J., et Koellinger P. (2009), I can't get no satisfaction—necessity entrepreneurship and procedural utility, *Kyklos* 62, 191–209

Bortolussi, G. (2012). *L'economia dei suicidi. Piccoli imprenditori in crisi*. Venice : Marcianus Press.

Bradley, D. E., et Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of small business management*, 42(1), 37-58.

Cungi, C., Bouhana, S., Degoul, G., et Bibollet, D. *Deux échelles brèves d'auto-évaluation des stressés et du stress.*

Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage : Alerte sur la santé de cinq millions de personnes.* Éditions de l'Atelier.

Dejours, C., et Bègue, F. (2009). *Suicide et travail : que faire?.* Presses universitaires de France.

de la Vega, X. (2008). Radiographie des suicides au travail. *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, (9), 28-28.

Eurofound (2017). Exploring self-employment in the European Union, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Fayolle, A., et Nakara, W. (2012). *Réinventer des politiques pour les entrepreneurs précaires des pays développés* (No. halshs-01073771).

Fayolle, A. (2013). Necessity entrepreneurship and job insecurity: The hidden face of entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation* 2(3), 1-10.

Giacomin, O., Janssen, F., Pruett, M., Shinnar, R. S., Llopis, F., et Toney, B. (2011). Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 219-238.

Gilad, B., et Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of small business management*, 24, 45.

Hessels, J., Van Gelderen, M., et Thurik, R. (2008b). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small business economics*, 31(3), 323-339.

Kautonen, T., et Palmroos, J. (2010). The impact of a necessity-based start-up on subsequent entrepreneurial satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), 285-300.

Kirkwood, J., et Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Enterprising Culture*, 15(03), 219-241.

Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.

Lechat, T., et 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.

Linn, M. W., Sandifer, R., et Stein, S. (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.

Mahé de Boislandelle, H. (1996). L'effet de grossissement chez le dirigeant de PME : ses incidences sur le plan du management des hommes et de la GRH. *3e Congrès International Francophone PME (CIFPME)*, 101-115.

Malach-Pines A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.

McMillan, D., Gilbody, S., Beresford, E., et Neilly, L. I. Z. (2007). Can we predict suicide and non-fatal self-harm with the Beck Hopelessness Scale? A meta-analysis. *Psychological medicine*, 37(6), 769-778

Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., et Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small business economics*, 40(3), 651-670.

Mühlböck, M., Warmuth, J. R., Holienka, M., et Kittel, B. (2018). Desperate entrepreneurs : no opportunities, no skills. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(4), 975-997.

Nicolas, C., Desrumaux, P., Séguin, M., et Beauchamp, G. (2016). Environnement de travail, symptômes dépressifs et sentiment de désespoir : étude auprès de salariés. *Le travail humain*, 79(2), 125-146.

Nikolova, M. (2019). Switching to self-employment can be good for your health. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 664-691.

Omrane, A., Kammoun, A., et Seaman, C. (2018). Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *FIIB Business Review*, 7(1), 28-42.

Reynolds, P. D., Camp, S. M., Bygrave, W. D., Autio, E., et Hay, M. (2002). *Global entrepreneurship monitor gem 2001 summary report*. London Business School and Babson College.

Reichel, A., et Neumann, Y. (1993). Work stress, job burnout, and work outcomes in a turbulent environment: The case of Israeli executives. *International Studies of Management & Organization*, 23(3), 75-96.

Serviere L. (2010), Forced to entrepreneurship: modeling the factors behind necessity entrepreneurship, *Journal of Business and Entrepreneurship*, 22(1), 37-53.

Shepherd, C. D., Marchisio, G., Morrish, S. C., Deacon, J. H., et Miles, M. P. (2010). Entrepreneurial burnout: Exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.

Sherbourne C. D., et Stewart A. L. (1991). The MOS Social Support Survey, *Social Science and Medicine*, 32(6), 705-714.

Tessier Dargent, C. (2015). Les entrepreneurs par nécessité : d'une dichotomie simplificatrice à un continuum complexe : définitions et typologie des entrepreneurs par nécessité : étude de la dimension effective des processus de création par nécessité (*Doctoral dissertation*, Grenoble Alpes).

Tessier-Dargent, C., et Fayolle, A. (2016). Une approche typologique de l'entrepreneuriat de nécessité. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, (3), 74-92.

Torrès, O. (2017). *La santé du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*. De Boeck Supérieur.

Torrès, O. et Moysan, C. (2019). 12. « Les risques psychosociaux en entreprise : le cas des dirigeants », *Transformation des entreprises. Les métiers du conseil, du chiffre et du droit à l'ère phytgitale*, (sous la dir. de) Bahuon A.P et Pluchart J.J., Ed. Vuibert, Paris, 201-209.

Torres, O., et Kinowski-Moysan, C. (2019). Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME-D'une recherche académique à une valorisation sociétale. *Revue Française de Gestion*, 45(284), 171-189.

Torrès, O., Benzari, A., Swalhi, A. et Thurik, R. (2021c). Confinement et risque de burnout des dirigeants-proprétaires de PME : le syndrome d'épuisement d'empêchement., *Revue Internationale PME (RIPME)*, 34(2), 62-80.

Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., et Lyon, S. J. (2013). Life after business failure: The process and consequences of business failure for entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1), 163-202.

Van der Zwan, P., et Hessels, J. (2013). Start-up motivation and (in) voluntary exit. *Scales Research Reports*, (201309).

Van der Zwan, P., Thurik, R., Verheul, I., et Hessels, J. (2016). Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs. *Eurasian Business Review*, 6(3), 273-295.

Zbierowski, P., Brzozowska, A., et Gojny-Zbierowska, M. (2019). Well-Being of Immigrant Entrepreneurs in Their Entrepreneurial Life. *Problemy Zarzadzania*, 17(1).

Dans un souci de tester la robustesse des résultats, il est proposé deux études complémentaires n'ayant pas fait l'objet de publication mais ayant suscité beaucoup d'intérêt. En effet, une première étude sur les agriculteurs a alimenté une audition menée par Olivier DAMAISIN, député du Lot et Garonne qui, à la demande du Premier Ministre a réalisé un rapport sur les actions de prévention à préconiser chez les agriculteurs, intitulé : « Identification et accompagnement des agriculteurs en difficulté et prévention du suicide » (déc 2020). Concernant la seconde étude sur les dirigeants de PME interprofessionnel lors du premier confinement liée à la Covid-19, il a été considéré pertinent d'étudier cette situation *exceptionnelle* de crise sanitaire, et voir si la motivation entrepreneuriale joue dans un tel contexte.

Il est donc intéressant de présenter dans ce travail doctoral, les recherches connexes aux publications ayant un apport managérial validé sur le terrain. Cependant seuls, les méthodologies appliquées et les résultats analysés sont présentés dans cette partie après avoir redonné le contexte et les hypothèses testées.

Étude menée auprès d'agriculteurs

1. Contexte

Suite à l'étude menée auprès des adhérents de la CPME, les résultats ont montré que la motivation entrepreneuriale joue un rôle sur le risque de burnout mais pas sur le risque suicidaire. L'explication donnée concernant le rôle de la motivation entrepreneuriale sur le risque de burnout est le fait que ce risque soit lié directement au travail alors que le risque suicidaire peut trouver son origine dans différentes sphères de la vie et même être plurifactoriel chez certains. Ce serait donc la relation au travail qui impliquerait le rôle de la motivation entrepreneuriale dans les risques en santé mentale des chefs d'entreprise.

2. Hypothèses

Il est proposé d'analyser les mêmes hypothèses, pour cette population où il n'existe pas de frontière entre la vie privée et la vie professionnelle.

Hyp.1 : La motivation entrepreneuriale influence le risque de burnout, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au risque de burnout par rapport à l'entrepreneuriat de nécessité.

Hyp.2 : La motivation entrepreneuriale influence le sentiment de désespoir et donc le risque suicidaire, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au sentiment de désespoir par rapport l'entrepreneuriat de nécessité.

3. Méthodologie

3.1 Procédures

Un partenariat a été scellé entre la Chambre Régionale d'Agriculture de Saône et Loire et l'Observatoire Amarok qui a mené l'étude. Depuis 2018, plusieurs questionnaires par an sont transmis par mail aux 4000 agriculteurs de Saône et Loire. La présente étude concerne le 6^{ème} questionnaire envoyé par mail à tous les agriculteurs du département le 6 janvier 2020, deux relances ont été effectuées avant la fermeture du questionnaire au 8 février 2020. Les réponses sont réalisées sur la base du volontariat et 205 agriculteurs ont répondu à toutes les questions de l'enquête, soit 5% de la base de sondage.

3.2 Échantillons

*L'échantillon composé de 205 exploitants agricoles, est caractérisé comme suit : 80,0% sont des hommes ; l'âge moyen est de 49,13 ans, sachant que 69,3 % ont plus de 45 ans et que le plus jeune est âgé de 25 ans et l'aîné a 68 ans ; 64,4% d'entre eux sont des successeurs familiaux, 22,9% des créateurs et 12,7% des repreneurs. 80,0% de l'échantillon n'ont pas de salarié mais pour 50,0% d'entre eux, ils travaillent en famille. En tout, 39,0% des agriculteurs interrogés travaillent avec un ou plusieurs membres de leur famille. 35,6% de l'échantillon travaillent totalement seul sur l'exploitation Enfin, près d'un agriculteur sur deux (46,3%) s'est installé par nécessité plus que par choix. Reynolds et al. (2001) montrent que **le pourcentage d'entrepreneurs de nécessité est plus élevé dans l'agriculture**, la foresterie, la pêche en France comparativement aux entrepreneurs d'opportunité qui semblent être plus présents dans les secteurs de l'automobile et des services aux entreprises.*

Afin de vérifier l'homogénéité des deux sous-catégories (opportunité vs. nécessité) nous proposons un test de Chi-2 (Tableau 20).

Les deux catégories d'entrepreneurs (d'opportunité vs. de nécessité) chez les agriculteurs ne se distinguent ni en termes de genre, ni d'âge et ni du fait d'être employeurs ou non.. Ainsi les résultats concernant les risques en santé mentale concernant ces deux sous-échantillons,

n'expliqueront pas leurs différences par les variables de contrôle. Les tests du Chi2 montrent bien ici qu'il n'y a pas de différence significative entre les deux sous-échantillons.

Tableau 20. Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle chez les agriculteurs

		Motivation entrepreneuriale		Test du Chi2
		Nécessité (n=95)	Opportunité (n= 110)	
Genre	Hommes	83,2%	77,3%	Chi2=1,103 ; ddl=1 ; p=0,294 ns
	Femmes	16,8%	22,7%	
Age	Moins de 45 ans	30,5%	38,2%	Chi2=1,320 ; ddl=1 ; p=0,251 ns
	45 ans et plus	69,5%	61,8%	
Employeurs	Non-employeurs	78,9%	80,0%	Chi2=0,035 ; ddl=1 ; p=0,852 ns
	Employeurs	21,1%	20,0%	

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 (significativité bilatérale)

3.3 Mesures

Les variables de contrôle : Seules les variables **sociodémographiques et organisationnelles** telles que le genre, l'âge, et le fait d'être employeur ou non ont été conservées afin d'étudier le rôle de la motivation entrepreneuriale des agriculteurs. Les stressseurs de Cungi n'ont pas été posés par faute de place dans le questionnaire des agriculteurs et ne feront donc pas partie des variables de contrôle pour cette population.

La variable indépendante reste la **motivation entrepreneuriale** où la question du GEM (General Entrepreneurship Monitor) a été posée de la même manière : « *Vous êtes-vous impliqué(e) dans votre entreprise par souci de saisir une opportunité ou parce que vous n'aviez pas le choix ?* » (Réponse possible : Saisir une opportunité – pas le choix – les deux). Le regroupement des réponses « pas le choix » et « les deux », reste le même afin de toujours opposer les répondants purement dans l'opportunité aux autres.

Enfin *les variables dépendantes* demeurent inchangées :

Le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) a été évalué par la BMS-10 de Malach-Pines (2005), validée en français par Lourel et al. (2007). La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne avec un alpha de Cronbach=0,94.

Le risque suicidaire a été évalué à partir de l'échelle du Désespoir de Beck (BHS -Beck Hopelessness Scale, Beck et al., 1974), validée en français par Bouvard et al. (1992). Cette échelle fondée sur la théorie du désespoir, est considérée comme prédictive du risque suicidaire, au seuil standard de 9 ou plus (McMillan et al., 2007). La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne avec un alpha de Cronbach = 0,92.

4. Résultats

4.1. Analyse descriptive

Au sein de l'échantillon d'agriculteurs, il n'y apparaît pas de corrélation entre le genre, l'âge et le fait d'être employeur ou non avec le risque de burnout et le risque suicidaire. Or, la motivation entrepreneuriale semble bien corrélée avec le risque de burnout ($r = -.28$; $p < .01$) et le risque suicidaire ($r = -.31$; $p < .01$) au sein de notre population. Il est à noter également qu'il existe ici, une forte corrélation entre les deux risques ($r = .78$; $p < .01$) (Tableau 21).

Tableau 21. Tableau des méthodes des agriculteurs

Variabes	N	Min	Max	Moy	ET	1	2	3	4	5	6
1. Genre (femme vs. Homme)	205	0	1	0,20	0,40	1					
2. Age (45 ans et + vs. - de 45 ans)	205	16	93	48,58	10,50	-.06	1				
3. Employeur vs. Non-employeur	205	0	1	0,20	0,40	-.07	.03	1			
4. Opportunité vs. Nécessité	205	0	1	0,54	0,50	.07	-.05	-.01	1		
5. Risque de burnout (BMS10)	205	1	7	3,34	1,47	.09	.06	-.09	-.28**	1	
6. Désespoir-Risque suicidaire (BHS)	205	0	20	8,15	5,82	-.01	.13	-.09	-.31**	.78**	1

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral). * La corrélation est significative au niveau .05 (bilatéral). N=205

Risques de burnout et suicidaire (Tableau 22)

Quel que soit le risque (burnout ou suicidaire), les agriculteurs de nécessité ont un score moyen de risque significativement supérieur aux agriculteurs d'opportunités.

En ce qui concerne le risque de burnout, le score moyen des agriculteurs ayant créé par choix est déjà légèrement supérieur à celui de notre étude auprès des dirigeants interprofessionnels (2,97 vs. 2,76). Or, la différence est nettement plus marquée concernant les agriculteurs de nécessité et les dirigeants interprofessionnels également de nécessité (3,78 vs. 3,20).

Enfin sur le risque suicidaire, le score moyen chez les agriculteurs d'opportunité reste faible (6,47/20) alors qu'il apparaît modéré chez les agriculteurs de nécessité (10,08/20) (Tableau 22).

Tableau 22. Statistiques des risques en santé mentale selon la motivation entrepreneuriale chez les agriculteurs

Agriculteurs (N=205)		N	Moy	ET	Test-t (ddl)
Risque de burnout (BMS10)	Opportunité	110	2,97	1,281	-4,05 (203)***
	Nécessité	95	3,78	1,552	
Risque suicidaire (BHS)	Opportunité	110	6,47	4,686	-4,55 (203)***
	Nécessité	95	10,08	6,403	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ - Les scores moyens : BMS-10 sur 7 et BHS sur 20.

Les résultats montrent que les agriculteurs interrogés sont plus désespérés et inquiets pour l'avenir, qu'ils ne sont en risque de burnout (37,1% vs. 33,2%). Cependant il ne faut pas négliger le risque d'épuisement professionnel chez ces agriculteurs car il représente quasiment le double de l'échantillon représentatif de l'entrepreneuriat français qui en 2019 était à 17,7% (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019). De plus, le risque de burnout est nettement plus présent chez les agriculteurs ayant créé par nécessité que ceux qui ont créé par choix (48,4% vs. 20,0%), un test de Chi2 vient confirmer que la différence est très significative (Chi2= 18,575 ; ddl=1 ; $p < 0,001$) (Tableau 23).

De même pour le risque suicidaire, un agriculteur sur deux ayant créé par nécessité se sent désespéré contre un agriculteur sur quatre parmi ceux qui ont créé par choix (51,6% vs. 24,5%), un test de Chi2 vient également confirmer cette différence (Chi2= 15,969 ; ddl= 1 ; $p < 0,001$)

Tableau 23. Tableau croisé : Motivation entrepreneuriale et risque en santé mentale chez les agriculteurs

Agriculteurs (N=205)		Risque de burnout (BMS-10)			Risque suicidaire (BHS)		
		Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
Opportunité	Effectif	88	22	110	83	27	110
	%	80,0%	20,0%	100,0%	75,5%	24,5%	100,0%
Nécessité	Effectif	49	46	95	46	49	95
	%	51,6%	48,4%	100,0%	48,4%	51,6%	100,0%
Total	Effectif	137	68	205	129	76	205
	%	66,8%	33,2%	100,0%	62,9%	37,1%	100,0%

4.2. Analyse explicative

Tout comme pour la première étude concernant l'échantillon interprofessionnel, il est utile de recourir à la régression linéaire multiple afin d'examiner les éventuelles contributions dans le modèle, tout en contrôlant certaines variables qui dans la littérature pourraient avoir une part explicative des deux risques en santé. (Tableau 24).

Motivation entrepreneuriale et risque de burnout

Concernant le risque de burnout, les variables de contrôle expliquent ici très peu la variance de ce risque (2,1%). La motivation entrepreneuriale améliore néanmoins significativement l'explication de la variance de 8% supplémentaire.

On peut conclure qu'indépendamment du profil démographique (genre et âge) et entrepreneurial (employeur), la motivation entrepreneuriale influence significativement le

risque de burnout dans le sens, où les entrepreneurs d’opportunité sont moins exposés au risque de burnout que ceux de nécessité. Il y a donc un effet protecteur de l’entrepreneuriat d’opportunité sur le risque de burnout ($\beta = -0,284$; $p < 0,001$) (Tableau 24).

L’hypothèse 1 est validée chez les agriculteurs, tout comme pour l’échantillon interprofessionnel.

Motivation entrepreneuriale et risque suicidaire

La motivation entrepreneuriale a, cette fois-ci, bel et bien un impact sur le désespoir et donc sur le risque suicidaire des agriculteurs et ce, indépendamment du profil démographique et entrepreneurial. La valeur explicative des variables de contrôles reste faible avec 2,5% de la variance du risque suicidaire. La motivation entrepreneuriale améliore néanmoins significativement l’explication de la variance de 9,3% supplémentaire.

Il est donc possible de conclure qu’indépendamment du profil démographique (genre et âge) et entrepreneurial (employeur), la motivation entrepreneuriale influence significativement le risque suicidaire dans le sens, où les entrepreneurs d’opportunité sont moins exposés à ce risque que ceux de nécessité. L’entrepreneuriat d’opportunité va donc avoir un effet protecteur sur le risque suicidaire chez les agriculteurs ($\beta = -0,306$; $p < 0,001$) (Tableau 24).

L’hypothèse 2 est validée chez les agriculteurs, ce qui n’était pas le cas dans l’échantillon interprofessionnel.

Tableau 24. Régression linéaire multiple avec introduction hiérarchique des variables chez les agriculteurs

Variables	Risque de Burnout (BMS10)		Risque suicidaire (BHS)	
	Modèle 1 (base)	Modèle 2	Modèle 1 (base)	Modèle 2
---Contrôles---				
	β sig.	β sig.	β sig.	β sig.
Genre (Femme vs. Homme)	0,092	0,111	-0,013	0,009
Age	0,070	0,057	0,130	0,116
Employeur vs. non-employeur	-0,088	-0,090	-0,091	-0,093
---Prédicteur---				
Motivation entrepreneuriale (Opportunité vs. Nécessité)	-	-0,284***	-	-0,306***
n	205	205	205	205
R ² (ajusté)	0,021(0,006)	0,101(0,083)	0,025(0,010)	0,118(0,100)
Variation R ²	-	0,080***	-	0,093***
F-test du modèle	1,43	5,599***	5,556***	5,369***
Max VIF	1,009	1,014	1,009	1,014
Moyenne VIF	1,007	1,009	1,007	1,009

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ (significativité bilatérale)

Discussion

Cette étude permet d'appuyer le fait que la motivation entrepreneuriale va orienter un comportement quand celui-ci a un lien avec le travail. Comparés à l'étude sur les dirigeants interprofessionnels, les résultats montrent ici, non seulement un lien entre la motivation entrepreneuriale et le risque de burnout mais également avec le risque suicidaire. Plus la frontière entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle est floue plus les difficultés au travail prendront de la place dans le processus suicidaire, en d'autres termes plus la vie tournera autour du travail avec un engagement fort plus la santé mentale sera impactée par les difficultés professionnelles. Lenoir et Ramboarison-Lalao (2014) expliquent que cette frontière est quasi-inexistante chez les agriculteurs et que le caractère transgénérationnel de l'activité peut être auto-destructeur de par la pression qu'elle génère. Une autre étude menée sur les agriculteurs en Bourgogne³¹ montre que la majorité d'entre eux espère trouver un meilleur équilibre entre les deux pour mieux vivre leur métier, et enfin une autre montre que dans 85% des idéations suicidaires chez les agriculteurs, celles-ci étaient liées au travail. Nous pouvons conclure que l'entrepreneuriat d'opportunité chez les agriculteurs peut être un véritable facteur protecteur face à ces deux risques en santé mentale et qu'une prévention pourrait aller dans ce sens.

Conclusion

Cette étude permet à la fois de compléter la littérature sur le lien entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale. La motivation entrepreneuriale peut également jouer un rôle dans le risque suicidaire. Ce résultat a été présenté lors d'une audition du député DAMAISIN sur la question de la prévention et l'accompagnement des agriculteurs. Il a été retenu et apparaît dans le rapport³² où il a été stipulé que « ce facteur (la motivation entrepreneuriale) mériterait d'être pris en compte en particulier au moment de l'installation » (p.22).

³¹ ASDO-VIVEA – Bourgogne, 2012 – « Agriculteurs à mi carrière, quelles questions et quel accompagnement »

³² Rapport DAMAISIN 2020, « Identification et accompagnement des agriculteurs en difficulté et prévention du suicide » (déc 2020).

Étude menée auprès de dirigeants de PME pendant le premier confinement de la crise Covid-19.

1. Contexte

La crise sanitaire qui touche la France comme le monde entier, a imposé aux pouvoirs publics de mettre en place des mesures pour lutter contre la pandémie. En mars 2020, la France entière se trouve confinée pour la première fois du 17 mars au 11 mai 2020. Cette mesure exceptionnelle a bouleversé la vie de tous et le travail est impacté pour la plupart des français, dont bien sûr les dirigeants de PME. Certains ont été obligés d'arrêter leur activité, d'autres ont dû organiser du télétravail, où réorganiser leurs activités, d'autres encore ont dû concilier travail et école à la maison... Ainsi, la frontière entre la vie de famille et la vie professionnelle a été mise à mal. Nous avons donc voulu voir si dans des circonstances si imprévisibles et contraignantes, la motivation entrepreneuriale conserve son lien avec le risque de burnout et si celui-ci s'étend tout comme pour les agriculteurs, au risque suicidaire.

2. Hypothèses

Hyp.1 : La motivation entrepreneuriale influence le risque de burnout, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au risque de burnout par rapport à l'entrepreneuriat de nécessité.

Hyp.2 : La motivation entrepreneuriale influence le sentiment de désespoir et donc le risque suicidaire, dans le sens où l'entrepreneuriat d'opportunité est lié négativement au sentiment de désespoir par rapport à l'entrepreneuriat de nécessité.

3. Méthodologie

3.1. Procédure

L'observatoire Amarok, est à la fois un observatoire de recherche sur la santé des dirigeants de PME et une association de prévention, d'aide et de soutien aux dirigeants de PME. Depuis plusieurs années des centaines de dirigeants adhèrent chaque année et l'observatoire compte à ce jour plus de 1500 adhérents prêts à participer aux travaux de recherche. Lors du confinement, il est apparu à la fois pertinent de les solliciter et utile pour leur rappeler l'existence d'une plateforme d'écoute dédiée aux dirigeants au sein même de l'observatoire à laquelle ils ont accès en tant qu'adhérents. Il leur a donc été envoyé un questionnaire sur le lien entre la motivation entrepreneuriale et les risques de burnout et suicidaire que nous avons réalisé par

ailleurs, auprès de dirigeants de PME interprofessionnels fin 2018 et auprès d'agriculteur également hors crise sanitaire. Le questionnaire a été envoyé par mail à tous les adhérents entre le 28 avril et le 18 mai 2020, soit au lendemain de l'annonce du déconfinement prévu pour le 11 mai et le début de celui-ci. Les réponses sont réalisées sur la base du volontariat et 328 dirigeants de PME ont répondu à toutes les questions de l'enquête, soit 21,9% de la base de sondage.

3.2 Échantillon

L'échantillon composé de 328 dirigeants de PME interrogés durant la période du premier confinement lié à la Covid-19, nommée pour l'étude échantillon « Covid-19 », est caractérisé comme suit : Les femmes représentent 41,0% de l'échantillon ; l'âge moyen est de 52,9 ans sachant que 84,1% de l'échantillon ont plus de 45ans ; 73,0% sont employeurs avec un effectif moyen de 16,8 salariés et l'ancienneté moyenne à la fonction de dirigeant de l'échantillon est de 16,2 ans. Enfin, 68,0% des dirigeants interrogés ont déclaré s'être mis à leur compte par choix, par opportunité, contre 32,0% par nécessité.

Un test de Chi-2 a été mené sur l'échantillon des dirigeants interrogés durant la période du confinement afin de vérifier l'homogénéité des deux sous-catégories (Tableau 25).

Or, des différences significatives ont été trouvées en ce qui concerne le genre et l'ancienneté à la fonction de dirigeant mais pas pour l'âge ni le fait d'être employeur ou non. Ces résultats devront faire l'objet d'une discussion car l'absence d'homogénéité dans les sous-échantillons risquent de biaiser les interprétations de l'analyse.

Tableau 25. Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle - dirigeants « covid-19 »

		Motivation entrepreneuriale		Test du Chi2
		Nécessité (n=105)	Opportunité (n= 223)	
Genre	Hommes	50,5%	63,7%	Chi2=5,160 ; ddl=1 ; p=0,023*
	Femmes	49,5%	36,3%	
Age	Moins de 45 ans	11,4%	17,9%	Chi2=2,267 ; ddl=1 ; p=0,132 ns
	45 ans et plus	88,6%	82,1%	
Employeurs	Non-employeurs	30,5% ⁰	25,1%	Chi2=1,046 ; ddl=1 ; p=0,306 ns
	Employeurs	69,5%	74,9%	
Ancienneté en tant que dirigeant	Moins de 5 ans	14,3%	8,5%	Chi2=9,934 ; ddl=4 ; p=0,042*
	5-9 ans	18,1%	17,9%	
	10-19 ans	24,8%	41,3%	
	20-29 ans	27,6%	21,1%	
	30 ans et plus	15,2%	11,2%	

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 (significativité bilatérale)

3.3 Mesures

Les variables de contrôle :

Toutes les variables de contrôles de la première étude ont été mesurées et prise en compte dans cette étude, dont les variables **sociodémographiques et organisationnelles** et les trois stressseurs de Cungi (1997) faisant référence à des événements de vie personnelle (traumatisme actuel ; stress lié à des problèmes familiaux et présence et l'impact d'une maladie sur l'état mentale de la personne).

La variable indépendante reste **la motivation entrepreneuriale** où la question du GEM (General Entrepreneurship Monitor) a été posée de la même manière : « *Vous êtes-vous impliqué(e) dans votre entreprise par souci de saisir une opportunité ou parce que vous n'aviez pas le choix ?* » (Réponse possible : *Saisir une opportunité – pas le choix – les deux*). Le regroupement des réponses « pas le choix » et « les deux », reste le même afin de toujours opposer les répondants purement dans l'opportunité aux autres.

Enfin *les variables dépendantes* demeurent inchangées :

Le risque d'épuisement professionnel (ou burnout) a été évalué par la BMS-10 de Malach-Pines (2005), validée en français par Lourel et *al.* (2007). La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne avec un alpha de Cronbach=0,91.

Le risque suicidaire a été évalué à partir de l'échelle du Désespoir de Beck (BHS -Beck Hopelessness Scale, Beck et *al.*, 1974), validée en français par Bouvard et *al.* (1992). Cette échelle fondée sur la théorie du désespoir, est considérée comme prédictive du risque suicidaire, au seuil standard de 9 ou plus (McMillan et *al.*, 2007). La fiabilité de l'instrument s'est avérée très bonne également avec un alpha de Cronbach=0,83.

4. Résultats

5.2. Analyse descriptive

Dans cet échantillon « Covid-19 », il est à noter des corrélations des différentes variables de contrôles entre elles, telle que le genre et l'ancienneté de la fonction, mais également d'autres corrélations sont mises en évidence entre les différents stressseurs sélectionnés et les deux risques en santé mentale. Le risque de burnout est ainsi corrélé au fait de subir un traumatisme actuel ($r = .38$; $p < .01$) ; au fait d'avoir des soucis de santé ($r = .28$; $p < .01$) et au fait d'avoir des problèmes familiaux générant du stress ($r = .23$; $p < .01$). Il en est de même pour le risque

suicidaire, il est corrélé aux trois stressseurs : traumatisme actuel ($r=.30$; $p<.01$), problèmes familiaux ($r=.14$; $p<.01$) et problèmes de santé ($r=.14$; $p<.01$). Cependant aucune corrélation n'apparaît dans cet échantillon entre la motivation entrepreneuriale et les risques en santé mentale (Tableau 26).

Tableau 26. Tableau des méthodes des dirigeants « covid-19 »

Variables	N	Min	Max	Moy	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Genre (femme vs. Homme)	328	0	1	0,41	0,49	1									
2. Age (45 ans et + vs. - de 45 ans)	328	29	80	52,91	8,57	-.13*	1								
3. Employeur vs. Non-employeur	328	0	1	0,73	0,44	-.19**	.04	1							
4. Ancienneté (fonction dirigeant)	327	1,0	44,0	16,16	9,95	-.19**	.54**	.27**	1						
5. Stresseur (traumatisme actuel)	328	1	6	2,18	1,35	.12*	.01	-.00	.01	1					
6. Stresseur (famille)	328	1	6	1,99	1,29	.07	-.02	-.09	-.01	.40**	1				
7. Stresseur (maladie)	328	1	6	1,61	1,07	.05	.17*	.01	.03	.21**	.14**	1			
8. Opportunité vs. Nécessité	328	0	1	0,68	0,47	-.13*	-.06	.06	-.04	-.05	.02	-.02	1		
9. Risque de burnout (BMS10)	328	1,0	7,0	3,22	1,30	.08	-.11*	.14*	.06	.38**	.23**	.28**	-.07	1	
10. Risque suicidaire (BHS)	328	0	18	5,45	3,85	.02	-.02	.04	.06	.30**	.18**	.14**	-.11	.58**	1

** La corrélation est significative au niveau .01 (bilatéral). * La corrélation est significative au niveau .05 (bilatéral). N=327-328

Risque de burnout et risque suicidaire (Tableau 27)

Dans cet échantillon, concernant les deux risques en santé mentale étudiés, il n'y a plus de différence significative entre les dirigeants qui ont entrepris par choix et ceux qui l'ont fait par nécessité. Néanmoins, il est à noter que concernant le risque de burnout, les scores moyens sont très élevés dans cet échantillon, et ce, quel que soit leur motivation entrepreneuriale. Les entrepreneurs d'opportunité ont ici un score proche des dirigeants de nécessité dans un contexte hors crise sanitaire et confinement (3,16 vs. 3,20) que pour ceux de nécessité le score moyen n'est que légèrement supérieur sans être pour autant significatif (3,35 /7). L'effet de la motivation entrepreneuriale dans le cadre du confinement lié à la crise sanitaire de la covid-19, semble totalement effacé. Et bien qu'il n'y ait pas non plus de différence significative concernant le risque suicidaire, celui-ci reste étonnamment faible, indépendamment de la motivation entrepreneuriale (opportunité : 5,17/20 ; nécessité 6,06/20).

Tableau 27. Statistiques des risques en santé mentale selon la motivation entrepreneuriale chez les dirigeants durant le premier confinement lié à la Covid-19

Dirigeants confinement (N=328)		N	Moy	ET	Test-t (ddl)
Risque de burnout (BMS10)	Opportunité	223	3,16	1,291	-1,30 (326)
	Nécessité	105	3,35	1,304	
Risque suicidaire (BHS)	Opportunité	223	5,17	3,795	-1,96 (326)
	Nécessité	105	6,06	3,900	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ - Les scores moyens : BMS-10 sur 7 et BHS sur 20.

Concernant le taux du risque de burnout dirigeants de PME « covid-19 », celui-ci est nettement plus proche de celui des agriculteurs en temps normal (29,3% vs. 33,2%) que de celui de la population représentative de l’entrepreneuriat en France en temps normal (29,3% vs. 17,7%) (Torrès et Kinowski-Moysan, 2019). Cependant ce qui diffère ici, est qu’il n’y a effectivement pas de différence liée à la motivation entrepreneuriale (28,7% vs. 30,5%) (Tableau 28).

Concernant maintenant le risque suicidaire et donc le désespoir et l’inquiétude face à l’avenir, étonnamment le taux moyen des dirigeants « Covid-19 » est même plus faible que dans l’étude réalisée auprès de dirigeants de PME interprofessionnels (15,5% vs. 17,7%). Ce résultat sera à discuter.

Tableau 28. Tableau croisé : Motivation entrepreneuriale et risque en santé mentale chez les dirigeants de PME durant le premier confinement lié à la Covid-19

Dirigeants confinement (N=328)		Risque de burnout (BMS-10)			Désespoir -Risque suicidaire (BHS)		
		Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
Opportunité	Effectif	159	64	223	195	28	223
	%	71,3%	28,7%	100,0%	87,4%	12,6%	100,0%
Nécessité	Effectif	73	32	105	82	23	105
	%	69,5%	30,5%	100,0%	78,1%	21,9%	100,0%
Total	Effectif	232	96	328	277	51	328
	%	70,7%	29,3%	100,0%	84,5%	15,5%	100,0%

4.2 Analyse explicative

Tout comme pour la première étude concernant l’échantillon interprofessionnel, il est utile de recourir à la régression linéaire multiple afin d’examiner les éventuelles contributions dans le modèle, tout en contrôlant certaines variables qui dans la littérature pourraient avoir une part explicative des deux risques en santé (Tableau 29).

Motivation entrepreneuriale et risque de burnout

Concernant le risque de burnout, les variables de contrôle expliquent 23,5% de la variance de ce risque. Cependant, la motivation entrepreneuriale n’améliore pas l’explication de ce risque.

Ainsi, dans le contexte de la crise sanitaire durant la fin du premier confinement la motivation entrepreneuriale n’a pas de rôle dans le risque de burnout ($\beta = -0,066$; NS) (Tableau 29).

L’hypothèse 1 est ici non validée pour cet échantillon « covid-19 »

Motivation entrepreneuriale et risque suicidaire

Concernant le risque suicidaire des dirigeants « Covid-19 », aucun lien de semble non plus s'établir entre la motivation entrepreneuriale et ce risque. ($\beta = -0,103$; NS) (Tableau 29).

L'hypothèse 2 est également non validée pour cet échantillon « covid-19 »

Tableau 29. Régression linéaire multiple avec introduction hiérarchique des variables chez les dirigeants durant le confinement lié à la Covid-19.

Variables	Risque de Burnout (BMS10)		Risque suicidaire (BHS)	
	Modèle 1 (base)	Modèle 2	Modèle 1 (base)	Modèle 2
-----Contrôles-----	β sig.	β sig.	β sig.	β sig.
Genre (Femme vs. Homme)	0,061	0,053	0,000	-0,012
Age	-0,144**	-0,148**	-0,031	-0,038
Employeur vs. Non-employeur	0,127*	0,131*	0,034	0,039
Ancienneté (fonction dirigeant)	0,077	0,073	0,055	0,049
Stresseur (traumatisme actuel)	0,292***	0,289***	0,259***	0,254***
Stresseur (famille)	0,094	0,098	0,073	0,079
Stresseur (maladie)	0,220***	0,220***	0,081	0,081
-----Prédicteur-----				
Motivation Entrepreneuriale (Opportunité vs. Nécessité)	-	-0,066	-	-0,103
n	328	328	328	328
R ² (ajusté)	0,235(0,218)	0,239(0,220)	0,109(0,089)	0,119(0,097)
Variation R ²	-	0,004	-	0,01
F-test du modèle	13,999***	12,496***	5,556***	5,369***
Max VIF	1,295	1,298	1,295	1,298
Moyenne VIF	1,174	1,16	1,174	1,16

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 (significativité bilatérale)

5. Discussion

En s'appuyant sur le parallèle entre motivation d'opportunité *versus* de nécessité et motivation intrinsèque et extrinsèque (Liao, 2001), il ressort que dans le premier cas on parle plus de l'acte d'entreprendre comme un acte volontaire et le second comme un acte contraint par son environnement. Aussi, la crise sanitaire de la covid-19, a contraint bon nombre de dirigeants à repenser leur activité et leur manière de travailler. Certains ont évoqué un état de sidération lors du premier confinement puis un fort sentiment d'impuissance et d'angoisse face à un avenir très incertain. C'est le sentiment d'impuissance, accompagné de celui d'être coincé qui a caractérisé une nouvelle forme d'épuisement chez les dirigeants de PME durant ce premier confinement (Torrès et al. 2021). Pour ces auteurs les dirigeants de PME sont passés d'un

burnout de suractivité à un burnout d'empêchement. Il est donc possible que nos résultats montrant un taux de burnout élevé quelle que soit la motivation entrepreneuriale, puissent s'expliquer en partie par le changement brutal des conditions et que la contrainte de l'environnement est devenue pour tous une réalité qui a brisé le temps du confinement, la motivation intrinsèque des entrepreneurs d'opportunité. Passant ainsi d'une motivation à la réussite à une motivation de lutte contre l'échec.

Or, nos résultats montrent certes un risque de burnout élevé mais pas un risque suicidaire pour autant. En effet, le niveau de désespoir des dirigeants de l'échantillon est resté faible aussi bien pour les entrepreneurs d'opportunité que ceux de nécessité (5,17/20 et 6,06/20) aucune différence n'a été perçue également pour ce risque. Il est possible qu'un fort taux d'épuisement et un taux faible de désespoir s'expliquent par le fait que le questionnaire a été passé à la fin du confinement juste après l'annonce du déconfinement et durant la première semaine du déconfinement. Les dirigeants pouvaient donc présenter les suites d'un épuisement d'empêchement lié au fort sentiment d'impuissance mais ils ne semblaient pas avoir perdu espoir et ce, peut-être grâce au déconfinement. Celui-ci pouvait laisser croire qu'ils allaient petit à petit pouvoir reprendre le cours de leur vie et de leur activité.

Conclusion

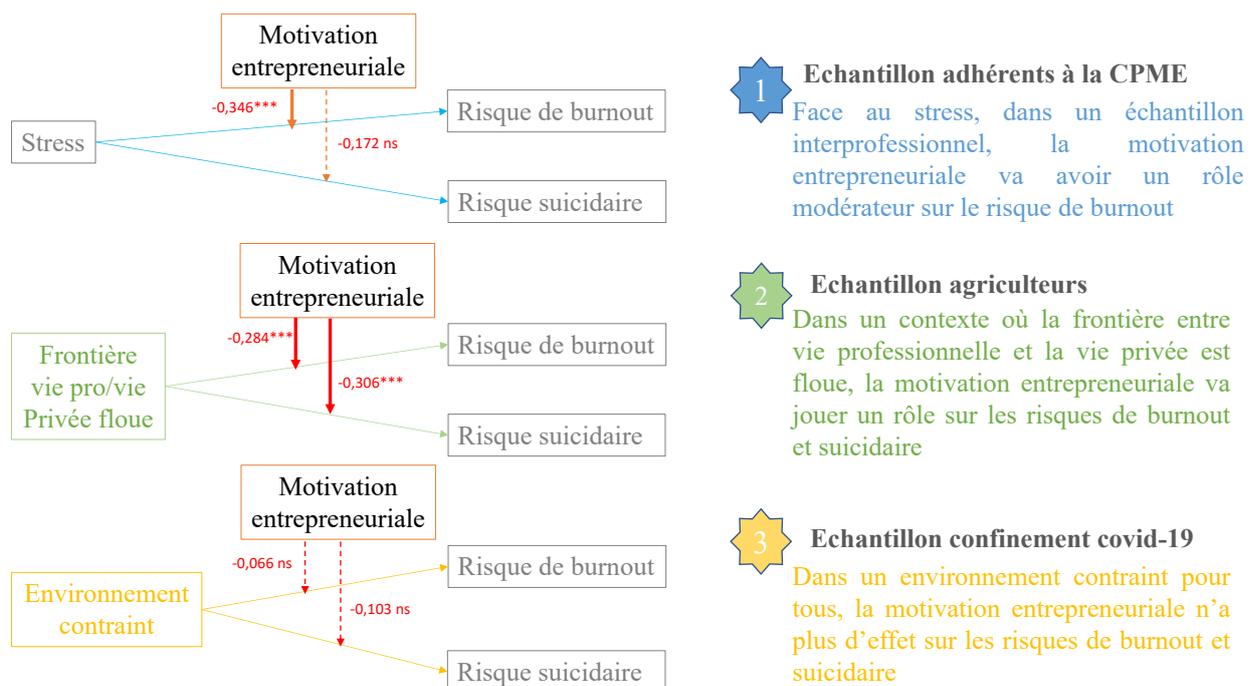
Cette étude réalisée dans un contexte extrêmement particulier présente une limite d'échantillonnage. Le test d'homogénéité des échantillons a montré des différences significatives concernant le genre et l'ancienneté dans la fonction. Pour le groupe « nécessité » les femmes sont surreprésentées par rapport au groupe « opportunité » (49,5% vs. 36,3%) et la répartition des années d'ancienneté reste disparate. Ce biais pourrait influencer les résultats et avoir une part explicative. Néanmoins, bien que la littérature ait montré que le genre pouvait jouer sur les risques en santé mentale, d'autres études ont montré l'inverse et dans notre régression linéaire, il n'y avait pas d'effet d'âge ni d'ancienneté dans la fonction. Ainsi, nous pouvons penser que c'est bien la situation exceptionnelle de la crise sanitaire et du confinement qui a influencé nos résultats dans le sens où dans un environnement contraignant pour tous, la motivation entrepreneuriale n'a plus d'effet sur la santé mentale des dirigeants.

Autre point à noter, bien que l'étude ait eu lieu durant le premier confinement de la crise « covid-19 », l'annonce du déconfinement a pu avoir un rôle d'espoir pour les dirigeants de PME interrogés et ainsi avoir joué sur les résultats de l'échelle du désespoir. Une même étude lors du troisième confinement, un an plus tard pourrait à nouveau changer les résultats dû à un effet de lassitude et une perte de confiance en l'avenir pour certains.

Conclusion de la 3^{ème} étape

Les résultats des trois cas de figure (interprofessionnel, secteur spécifique et situation exceptionnelle) permettent de conclure en l'existence d'un lien entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale des dirigeants de PME. Cependant ce lien reste conditionné et nos études montrent l'importance du contexte (Figure 10). En effet, le rôle de la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale semble dépendre de plusieurs variables telles que la place du travail dans la vie du dirigeant, ou encore la contrainte environnementale. Les entrepreneurs de nécessité présentent plus de risque de burnout que ceux qui ont créé par choix et si le travail empiète trop sur la vie privée du chef d'entreprise, l'entrepreneur de nécessité peut également présenter un plus grand risque suicidaire. Or cela n'est pas toujours le cas, dans un environnement contraignant pour tous, comme le premier confinement vécu lors de la crise de la covid-19, le fait d'avoir créé par choix ou par nécessité n'a plus d'impact significatif sur la santé mentale, tous vivent un événement subi avec un fort sentiment d'impuissance et non plus choisi.

Figure 10. Synthèse des résultats des trois études sur le lien motivation entrepreneuriale et santé mentale (risques de burnout & suicidaire)



Significativité bilatérale ; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ / ns : non significatif

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans ce travail doctoral, la souffrance psychique patronale a été appréhendée au travers de deux grands risques en santé mentale chez les dirigeants de PME : le burnout et le suicide. Son objectif était de contribuer aux recherches actuelles récentes sur l'impact de la fonction entrepreneuriale sur la santé des indépendants.

Cette recherche commence par une étude sur la façon dont les chefs d'entreprise vivent leur fonction au niveau émotionnel et plus spécifiquement lors d'événements particulièrement stressants soit en intensité (dépôt de bilan, facteur de risque suicidaire) soit en fréquence (surcharge de travail, facteur de risque reconnu dans le burnout) (contribution 1). Puis, elle se focalise sur les deux risques majeurs en santé mentale chez les dirigeants de PME liés aux stressors étudiés (contributions 2 et 3). Enfin elle recherche, dans la motivation entrepreneuriale, une part explicative des risques de burnout et suicidaire (contribution 4). À ce titre, ce travail de recherche traite de la santé mentale des indépendants en empruntant des concepts et des théories à la psychologie cognitive.

Les quatre contributions académiques qui composent la thèse sont des études autonomes destinées à des publications séparées. Chacune cherche à combler des lacunes dans la littérature, mais sont aussi liées les unes aux autres. Elles se rapportent toutes à une question de recherche globale, sur des aspects négligés concernant l'aspect pathogène de la santé mentale des dirigeants de PME, et plus spécifiquement sur le risque de burnout et le suicide. Ces quatre contributions ont permis de décomposer la problématique générale en plusieurs questions de recherche, créant ainsi les trois étapes de ce travail doctoral. Voici un rappel des questions de recherche pour chacune des contributions :

- Quelles sont les réponses émotionnelles des dirigeants de PME au stress entrepreneurial, et comment cela impacte-t-il leur santé ? (contribution 1)
- Quel est le risque de burnout chez les dirigeants de TPE-PME, comment le dépister et le prévenir ? (contribution 2)
- Quels sont le sens et les causes du suicide patronal, et existe-t-il une typologie propre aux dirigeants de PME ? (contribution 3)
- La motivation entrepreneuriale va-t-elle jouer un rôle dans les risques de burnout et/ou suicidaire chez les dirigeants de PME ? (contribution 4)

Les résultats ont été présentés par étape et par article, en voici une synthèse.

Synthèses des résultats de la recherche

Cette thèse montre lors de la première étape que la recherche sur la santé mentale des indépendants est encore un terrain fertile pour la science. Elle apporte dans un premier temps un éclairage original de ce que vivent les dirigeants, et plus précisément la manière dont ils vivent leur stress. La première étude, se centrant sur les émotions ressenties par les dirigeants lors de deux événements stressants (contribution 1), montre à la fois le caractère tragique de l'échec entrepreneurial lors du dépôt de bilan, mais aussi une certaine ambiguïté de la surcharge de travail. Bien que celle-ci soit souvent identifiée comme l'un des facteurs majeurs du risque du burnout, les résultats de cette première étude montrent un impact encore plus négatif du dépôt de bilan sur le risque de burnout et sur la santé perçue plus globalement.

Dans une seconde étape, la recherche s'est centrée sur deux risques majeurs en santé mentale chez les dirigeants de PME en lien direct avec les deux stressseurs précédemment étudiés.

Ainsi, la deuxième contribution de cette thèse est un focus sur le risque de burnout entrepreneurial. Le premier résultat part d'un consensus dans la littérature montrant l'épuisement comme la première étape du processus de burnout, et montre ainsi l'intérêt d'évaluer l'épuisement au travers de l'échelle de Pines (BMS-10) et ce, dans une logique préventive. Le second résultat met en évidence de nombreux enseignements sur ce risque en fonction du secteur, de la méthode de collecte de données, de l'instrument de mesure utilisé... Grâce à un échantillon représentatif, cette recherche détermine que 17,5 % des chefs d'entreprise présentent un risque de burnout dans sa première étape qu'est l'épuisement. Par ailleurs, le risque de burnout des chefs d'entreprise existe et il s'amplifie selon les secteurs et les métiers. Les artisans (35,3 %), les agriculteurs (35,2 %) et les experts-comptables (30,2 %) sont des populations atteignant des records en termes de niveau d'épuisement. Enfin l'étude montre, au travers d'actions menées sur le terrain pour dépister et prévenir le risque de burnout, que promouvoir la santé auprès de cette population a un double effet : sur les dirigeants eux-mêmes et par effet de contagion, sur leurs salariés avec qui ils sont la plupart du temps en contact direct et permanent.

La troisième contribution de cette thèse, s'est intéressée à la question du suicide, un sujet encore tabou et très peu exploré dans le monde patronal, bien qu'une réalité. Fondée sur la typologie de Baechler comprenant quatre types de suicide (escapiste, agressif, oblatif et ludique), cette

recherche exploratoire a permis de mettre en exergue les principaux types de suicide rencontrés chez les dirigeants de PME. Deux d'entre eux ressortent de nos travaux, le suicide escapiste dans lequel les dirigeants tentent d'échapper à une situation qui leur est devenue insupportable et le suicide agressif dans lequel le but du dirigeant est la vengeance contre l'injustice qu'il ressent et ce, en voulant faire perdre la face ou punir son auteur par le suicide. Dans le premier cas, les principales situations qu'ils veulent fuir sont l'endettement, la pression de la concurrence, la baisse d'activité, la faillite et ses conséquences (perte de l'entreprise, licenciement des salariés, honte, stigmatisation, etc.). Et dans le second cas, la vengeance est souvent dirigée contre l'État et ses différentes administrations. Au-delà des types de suicide, en se basant sur les stressors des dirigeants de PME (Lechat et Torrès, 2016b), l'étude montre l'endettement comme un contexte prédominant des passages à l'acte chez les dirigeants de PME.

Enfin dans une troisième et dernière étape, la recherche s'est centrée sur le rôle de la motivation entrepreneuriale dans les deux grands risques en santé mentale étudiés précédemment à savoir, les risques de burnout et suicidaire. Il est ressorti de cette dernière étude (contribution 4) que l'entrepreneuriat d'opportunité (choisi) est un facteur protecteur du risque de burnout par rapport à l'entrepreneuriat de nécessité (subi), mais pas dans le risque suicidaire. Cependant, deux études complémentaires réalisées pour tester la robustesse des résultats, ont montré l'importance du contexte dans le rôle que joue la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants. En effet, son rôle sur la santé mentale semble dépendre de plusieurs variables telles que la place du travail dans la vie du dirigeant (frontière vie professionnelle / vie personnelle), ou encore les contraintes environnementales (comme par exemple, le confinement lié à la pandémie de la covid-19). Dans le milieu agricole où le travail empiète largement sur la vie personnelle, la motivation entrepreneuriale joue un rôle aussi bien dans le risque de burnout que dans le risque suicidaire. Par contre, dans un environnement contraignant pour tous, comme lors du premier confinement vécus lors de la crise de la covid-19, le fait d'avoir créé par choix ou par nécessité n'a plus d'impact significatif sur la santé mentale, tous vivent un événement subi avec un fort sentiment d'impuissance et non plus choisi.

Les différentes contributions apportent donc de nouvelles perspectives théoriques, méthodologiques et pratiques contribuant à la littérature sur le risque de burnout et le suicide patronal ainsi que sur les émotions et la motivation entrepreneuriale. Elles présentent également des limites mais aussi de nouvelles pistes de recherche.

- Tableau 30. Synthèse des résultats des quatre contributions de la thèse -

Titre	Questions de recherche	Réponse à la question	Résultats
Les rôles des émotions dans la surcharge de travail et du dépôt de bilan et impact sur la santé des dirigeants de PME			
Contribution 1. Étude des états émotionnels et leurs impacts sur la santé de deux stressseurs entrepreneuriaux : La procédure collective (dépôt de bilan) et la surcharge de travail.	Quelles réponses émotionnelles des dirigeants de PME au stress entrepreneurial et comment cela impacte-t-il leur santé ?	Dépôt de bilan : Exacerbation des émotions (négatives : colère, déception et tristesse) Surcharge de travail : Faibles émotions et ambiguïté émotionnelle (positives : intérêt, fierté et soulagement) Santé perçue et risque burnout : Plus dégradée en dépôt de bilan qu'en surcharge de travail	Caractère tragique de l'échec entrepreneurial lors du dépôt de bilan confirmé par le spectre émotionnel et son impact sur la santé mentale. Caractère ambigu de la surcharge de travail mise en avant par le spectre émotionnel. Nécessité ici, de contextualiser l'événement pour déterminer si elle est choisie ou subie.
Ces deux stressseurs peuvent entraîner deux risques majeurs en santé mentale : le burnout et le suicide			
Contribution 2 Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME : d'une recherche académique à une valorisation sociétale	Quel est le risque de burnout chez les dirigeants de TPE-PME, comment le dépister et le prévenir ?	17,5% des chefs d'entreprises français présentent un risque de burnout. La BMS-10 peut servir d'outil de dépistage car elle mesure la première étape du risque, à savoir l'épuisement (physique, émotionnel et mental)	Promouvoir la santé auprès de cette population a un double effet. Les chefs d'entreprise doivent être intégrés aux dispositifs de santé au travail en tenant compte de leurs spécificités.
Contribution 3 Essai typologique du sens et des causes du suicide chez les dirigeants de PME en France et en Italie	Quels sont le sens et les causes du suicide patronal, et existe-t-il une typologie du suicide propre aux dirigeants de PME ?	Dans certains cas, les dirigeants tentent d'échapper à une situation devenue insupportable et dans d'autres ils recherchent à se venger de l'injustice perçue, en voulant faire perdre la face ou punir son auteur par le suicide. L'endettement est un contexte fortement impactant pour ce risque	Deux grands types de suicide, parmi les quatre de la typologie de Baechler (sens donné au suicide) : le suicide dit "Escapiste" et le suicide dit "Agressif" Caractère omniprésent de l'endettement parmi les contextes à risque.
Comment ces deux risques peuvent être atténués dans le monde entrepreneurial ?			
Contribution 4 Rôle de la motivation entrepreneuriale (opportunité vs. nécessité) dans les risques d'épuisement professionnel et suicidaire des dirigeants de PME	La motivation entrepreneuriale joue-t-elle un rôle dans les risques de burnout et suicidaire ?	La motivation entrepreneuriale va jouer un rôle sur la santé mentale, et ce, selon le contexte.	Dans un contexte interprofessionnel, la motivation entrepreneuriale va modérer l'effet du stress sur le risque de burnout mais pas sur le risque suicidaire des dirigeants de PME.

Apports de la recherche

Apports théoriques

Les apports théoriques de cette thèse sont multiples et principalement en lien avec la littérature sur le risque de burnout des dirigeants de PME et sur le suicide patronal. D'autres apports sont en lien avec la littérature sur la manière dont les dirigeants de PME vivent des événements stressants inhérents à leur fonction entrepreneuriale au travers des émotions mais également avec la littérature sur la motivation entrepreneuriale et son rôle sur la santé mentale. Dans ce qui suit, les contributions théoriques sont discutées par rapport à chaque courant de littérature.

Le fil conducteur entre tous les articles constituant cette thèse est la santé mentale des dirigeants de PME, un courant récent de la recherche en entrepreneuriat, encore trop peu étudié (Inserm, 2011 ; Torrès, 2012 ; Shepherd et Patzelt, 2015, 2017 ; Nikolova, 2019). Elle porte un intérêt plus spécifique aux risques de burnout et suicidaire spécifiques à cette population. Il existe encore peu de connaissances sur ces deux risques au sein des chefs d'entreprise (Shepherd et *al.*, 2010 ; Ben Tahar, 2014 ; Lechat et Torrès, 2016 ; Bah et Gallion, 2016 ; Stephan, 2018 ; Palmer et *al.*, 2018). La recherche en entrepreneuriat s'est jusque-là plus intéressée à comprendre les facteurs de réussite, voire d'échec mais moins aux conséquences sur le dirigeant en tant qu'individu.

En réponse à ces lacunes dans la littérature, cette thèse examine empiriquement un aspect de la santé mentale chez les dirigeants de PME en mettant tout d'abord en lumière l'impact du stress entrepreneurial sur les émotions et la santé (contribution 1), puis elle reconnaît l'importance de s'intéresser au risque de burnout chez les indépendants (contribution 2), ensuite elle utilise de nouvelles façons d'étudier le suicide patronal (contribution 3) et pour finir, elle montre le rôle de la motivation entrepreneuriale sur ces deux risques en santé mentale (contribution 4).

Sur les émotions en lien à la fonction entrepreneuriale

En s'appuyant sur les théories de l'évaluation cognitive des émotions (Lazarus, 1966 ; Scherer, 2001), la première contribution permet d'enrichir la littérature sur la façon dont les dirigeants de PME vivent le stress lié à leur fonction. Ainsi, elle apporte une meilleure connaissance du rôle des émotions dans des événements stressants fréquents *versus* intenses de la vie entrepreneuriale. L'évaluation émotionnelle de la surcharge de travail comme stresser le plus

fréquent (Lechat et Torrès, 2016), a montré qu'elle est principalement perçue positivement, voire peu menaçante par les dirigeants. Les résultats montrent cependant que ce même stressor couplé à un événement extrêmement menaçant pour le dirigeant tel que le dépôt de bilan, sera perçu différemment et représentera un véritable danger pour la santé mentale du dirigeant. La surcharge de travail est donc à analyser et à comprendre en fonction de la théorie du stress choisi et stress subi (challenge and hindrance stress theory ; Cavanaugh et *al.*, 2000). Le dépôt de bilan, stressor propre aux dirigeants et considéré comme le plus intense de la vie entrepreneuriale (Lechat et Torrès, 2016), est quant à lui un phénomène menaçant pouvant entraver gravement la santé mentale des dirigeants.

Sur le risque de burnout des dirigeants de PME

La première contribution apporte également de nouveaux éléments sur le risque de burnout des indépendants. Elle s'intéresse à l'impact de stressors entrepreneuriaux sur ce risque et montre, que la surcharge de travail chez les dirigeants de PME, bien que considérée comme facteur de risque important du burnout dans la littérature (Maslach et Pines, 1977 ; Moore, 2000 ; Ben Tahar, 2014), va moins impacter ce risque que le dépôt de bilan. Celui-ci est également rattaché au risque de faillite et donc connu pour être un facteur de risque suicidaire (Bah et Gaillon, 2016, Bortolussi, 2012). Il est alors important de noter la spécificité des risques en santé mentale des indépendants, ce qui explique notre intérêt pour ces deux risques chez les dirigeants de PME.

Ainsi dans la seconde contribution, de nouveaux éléments sont apportés à la littérature sur le risque de burnout des entrepreneurs. Le burnout est bel et bien un phénomène universel. Il concerne les dirigeants tout autant que la population des salariés. Jusque-là, l'absence de mesures du burnout auprès de cette population clé pour l'économie pouvait donner le sentiment que les chefs d'entreprise étaient à l'abri de ce phénomène lié au travail. Il n'en est rien et la lacune est aujourd'hui en partie comblée, même si beaucoup reste à faire.

Sur le suicide patronal

L'étude menée dans la troisième contribution permet de donner un éclairage nouveau sur le suicide patronal. Il n'y a pas un, mais bien différents types de suicide patronal, le tout souvent lié à l'endettement et à la faillite de l'entreprise. Dans une récente revue critique de la littérature sur les différentes typologies du suicide, Martin et *al.* (2020) insistent sur l'importance de

repérer des groupes particuliers d'individus, d'y associer des typologies significatives afin de développer des programmes de prévention, de dépistage et de traitement ciblés. Les dirigeants de PME représentent bien un groupe à haut risque pour qui une prévention spécifique doit être mise en place.

Sur la motivation entrepreneuriale en lien avec la santé mentale

Cette recherche permet, au travers de la quatrième contribution, de combler un manque dans la littérature concernant l'influence de la motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants. La littérature montre en effet, que la motivation entrepreneuriale va influencer la satisfaction au travail (Block et Koellinger, 2009 ; Kautonen et Palmroos, 2010 ; Binder et Coad, 2013) mais aussi la santé perçue (Nikolova, 2019) mais aucune étude ne semblait s'intéresser plus précisément à l'impact de cette motivation entrepreneuriale sur la santé mentale des dirigeants et plus précisément sur le risque de burnout et sur le risque suicidaire. Notre dernière contribution permet de combler en partie ce manque en montrant un entrepreneuriat d'opportunité protecteur face au risque de burnout des dirigeants de PME mais pas face au risque suicidaire. De plus, l'étude montre un rôle modérateur de la motivation entrepreneuriale sur ce risque de burnout.

Les deux études complémentaires à la dernière contribution, permettent d'approfondir les apports sur le lien entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale des dirigeants de PME. L'existence d'un lien entre la motivation entrepreneuriale et la santé mentale des dirigeants de PME reste conditionnée au contexte, et dépend de variables telles que la place du travail dans la vie de l'entrepreneur, ou encore la contrainte environnementale.

Tableau 31. Synthèse des apports théoriques de la recherche

- Démonstration des émotions ressenties dans des événements stressants fréquents *versus* intenses de la vie entrepreneuriale.
- Amélioration de la compréhension de la surcharge de travail dans le contexte entrepreneurial.
- Mise en lumière de l'impact du dépôt de bilan sur la santé mentale des dirigeants.
- Mise en lumière de deux risques en santé mentale auxquels les dirigeants de PME peuvent être confrontés : le burnout et le suicide.
- Développement des connaissances et des statistiques sur le burnout entrepreneurial.
- Amélioration de la compréhension de risque suicidaire chez les chefs d'entreprise.
- Nouvel angle d'approche de la santé mentale des dirigeants à travers la motivation entrepreneuriale.
- Mise en évidence d'un lien direct entre la motivation entrepreneuriale et le risque de burnout.

Apports méthodologiques

Les contributions méthodologiques de cette thèse ont trait à la méthode de collecte des données utilisées dans les tests empiriques, aux outils de mesure et aux méthodes utilisées pour étudier le phénomène du suicide patronal.

Un premier apport méthodologique de cette recherche concerne la méthode de collecte des données sur le risque de burnout. La qualité des données recueillies dans le domaine de la santé, selon la méthode de collecte, a souvent été discutée dans la littérature, bien qu'aucun consensus n'ait pu s'en dégager. Aussi, la méthode de collecte des données n'a pas été neutre dans les résultats de notre recherche. Les dirigeants interrogés par téléphone ont eu des scores bien inférieurs de risque de burnout à ceux interrogés en ligne, en tout anonymat. Or, certaines études comparatives montrent que dans le domaine de la santé ou tout autre sujet sensible, les questionnaires auto-administrés augmentent la qualité des données par rapport à celles obtenues par téléphone (Fournier et Kovess, 1993 ; Phellas et *al.* 2011). L'anonymat et la non-confrontation à une tierce personne (enquêteur) permet de diminuer le risque de biais et de désirabilité sociale surtout lorsqu'il s'agit de sujets sensibles (Frippiat et Marquis, 2010 ; Szolnoki et Hoffmann, 2013). Ainsi, il est possible de dire que les dirigeants interrogés par téléphone dans nos études ont certainement sous-estimé leurs réponses par rapport à ceux ayant répondu en ligne dans l'anonymat. Il est donc important dans un intérêt méthodologique de conserver l'anonymat dans le recueil des données et de se tenir à une même méthode pour permettre une analyse plus fiable.

Autre apport méthodologique de cette recherche réside dans la proposition d'une échelle ultra courte tirée de la BMS-10 (Pines, 2005) et nommée BMS-3 (3 items) estimant le risque de burnout. L'intérêt de cette échelle serait d'atténuer le manque de données sur des estimations de risque de burnout et ce, à partir d'une même échelle validée. En effet, une échelle ultracourte n'a certes pas d'intérêt sur le plan clinique mais sur le plan épidémiologique, une telle échelle est très pratique pour recenser un problème dans des populations peu étudiées. Dans notre recherche, l'alpha de Cronbach du BMS-10 fluctue entre 0,85 et 0,94 et celui du BMS-3 de 0,72 à 0,87. Le BMS-3 présente une concordance de diagnostic de 93,2 % à 96,5 % selon les échantillons, ce qui permet de l'envisager comme échelle pouvant estimer le risque de burnout.

Enfin, un dernier apport méthodologique de cette recherche repose sur la manière d'investiguer sur le suicide patronal. La troisième contribution dédiée à ce thème, a mobilisé une approche

inédite pour contrecarrer les nombreuses difficultés rencontrées par les chercheurs voulant étudier le phénomène du suicide. Les difficultés sont principalement liées à l'identification des cas mais également au recueil de témoignages. Pour cela, il a été retenu le recours aux données secondaires, et une méthodologie de cas multiples, particulièrement adaptée à l'analyse de phénomène complexe (Yin, 2012). De plus, il a été réalisé une triangulation des sources afin d'assurer l'objectivité des résultats (Jick, 1979). Ce recours systématique à trois sources d'informations sur chaque cas de suicide dans trois quotidiens ou journaux différents, permet en effet de proposer une catégorisation plus sûre du sens et des facteurs précipitants du passage à l'acte.

Tableau 32. Synthèse des apports méthodologiques

- Importance d'utiliser une même méthode de collecte pour des données sensibles et de privilégier l'anonymat dans les études quantitatives portant sur des questions sensibles.
- Validation d'une échelle ultra-courte de la BMS-10 en 3 items, non pas pour des mesures cliniques mais bien pour des mesures épidémiologiques.
- Apport d'une nouvelle méthode d'investigation du suicide patronal

Apports pratiques

Outre les apports théoriques et méthodologiques, en s'intéressant aux risques en santé mentale auxquels peuvent être confrontés les dirigeants de PME, la thèse offre également des implications pratiques pertinentes. Cette recherche vise en effet, à aider les dirigeants de PME, au travers d'actions de prévention et de dépistage pouvant être menées par :

- Les pouvoirs publics ;
- Les associations d'aides aux dirigeants en difficultés, associations patronales ;
- Les conseillers des chefs d'entreprise (Experts-comptables, CCI, CMA, banquiers...)
- Les structures d'aide ou d'accompagnement à la création d'entreprise ;
- Les dirigeants eux-mêmes.

La recherche a permis de mettre en évidence le risque accru de burnout dans certains secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment ou encore, l'expertise-comptable, et suggère la mise en place d'une politique énergique de prévention du burnout des chefs d'entreprise (contribution 2). Cette question doit devenir un enjeu de santé publique car l'impact d'un burnout du chef d'entreprise sur sa propre entreprise et sur les emplois afférents sont colossaux. L'enjeu est à la mesure de la place que les PME occupent dans la société française : 99,84 % des entreprises françaises sont des PME (Insee, 2019).

Elle montre également l'intérêt de tenir compte de la perception du dirigeant face à une situation pouvant générer du stress et de l'accompagner dans ses stratégies pour y faire face lorsque cela est nécessaire et ce, afin d'éviter les stratégies dysfonctionnelles et risquer l'épuisement. L'impact émotionnel et les risques en santé mentale liés à l'échec entrepreneurial, évalués dans cette recherche (contributions 1 et 3) montrent la nécessité de dispositifs préventifs et curatifs telles que les six associations du portail du rebond (APESA, Observatoire Amarak, Re-Créer, 60 000 Rebonds, Second Souffle, SOS Entrepreneur). Ce travail doctoral est d'autant plus utile dans le contexte actuel que l'on ignore encore les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire actuelle sur les chefs d'entreprises dans les mois et les années à venir.

Enfin, cette recherche permet également de proposer un soutien aux structures d'aide ou d'accompagnement à la création d'entreprise. En effet, la dernière contribution de notre travail a montré que la motivation entrepreneuriale peut jouer un rôle dans la perception des événements stressants des dirigeants et ainsi dans leur vulnérabilité au risque d'épuisement liée à l'activité entrepreneuriale. Aussi, en interrogeant les futurs dirigeants sur leurs motivations à entreprendre, les structures d'accompagnement à la création joueront un rôle préventif dans le risque d'épuisement professionnel. Cet apport pratique a déjà été valorisé dans le rapport Damaisin³³ « ce facteur (la motivation entrepreneuriale) mériterait d'être pris en compte en particulier au moment de l'installation » (p.22). En effet, la création d'entreprise peut être pour certains, une solution face à un marché du travail difficile et même si cela permet d'améliorer leur image de soi ainsi que la perception d'une meilleure santé mentale au départ (Nikolova, 2019), ils semblent néanmoins plus vulnérables au risque d'épuisement, voire dans certains cas au risque suicidaire.

Cette recherche permet ainsi d'appuyer, auprès des pouvoirs publics, l'importance de faire de la santé des dirigeants de PME, un enjeu de santé publique. Elle présente également des pistes de réflexions, de préventions et d'argumentations à tous les acteurs venant en soutien aux dirigeants. Elle peut enfin, permettre aux dirigeants de se sensibiliser aux risques qu'ils encourent, d'en saisir l'importance pour eux et leur entreprise, et de prendre soin de leur santé.

³³ Rapport DAMAISIN 2020, « Identification et accompagnement des agriculteurs en difficulté et prévention du suicide » (déc 2020).

Figure 11. Propositions de recommandations pratiques pour les structures d'aide

Formations	Prévention auprès des dirigeants	Accompagnement
<p>A destination des associations d'aides aux dirigeants en difficultés ; des conseillers des chefs d'entreprise ; des accompagnateurs à la création d'entreprise ... :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apporter de nouvelles connaissances sur les risques en santé mentale - Aider au repérage des risques de burnout et/ou suicidaire - Améliorer les contenus de formations existantes sur les prises en charge des dirigeants en difficultés (Ex: Apesa, pour les sentinelles et les psychologues du dispositif) 	<p>Prévention du burnout et du risque suicidaire des chefs d'entreprise : Organisation de conférences, séminaires-formation, sensibilisation lors d'événements spécifiques...</p> <p style="text-align: center;">Dépistage</p> <p>Repérer l'épuisement professionnel chez les dirigeants à l'aide de la BMS-10</p>	<p>Face à un risque d'épuisement ou un burnout avéré :</p> <p>Repérer les facteurs de stress et y analyser les émotions afférentes</p> <p>Interroger la motivation entrepreneuriale du dirigeant pour aborder la question de la santé.</p> <p>En cas d'échec entrepreneurial :</p> <p>Travailler sur la perception et le sens de l'échec pour le dirigeant (dimension cognitive) et son ressenti face à cet échec (dimension émotionnelle)</p>

Enfin, tout au long de ce travail doctoral, la vulgarisation de certains de nos résultats, a contribué à la sensibilisation des dirigeants de PME à leur santé. (Entretiens « RDV Santé » en visio – annexe C ; Rapport d'étude – annexe D)

Limites de la recherche

Comme dans toutes recherches, il convient de reconnaître certains éléments limitatifs dans l'interprétation des résultats de cette thèse.

Sur le plan théorique, une des limites concerne la distinction entre les deux stressors retenus : la surcharge de travail et le dépôt de bilan (contribution 1). Bien qu'ils se distinguent en différents termes (fréquence, intensité), ils ne sont en réalité pas totalement indépendants. En effet, lors de la procédure collective les dirigeants sont souvent également confrontés à une forte charge de travail.

A cette limite nous proposons, pour de futures recherches, d'identifier les différents stressors présents lors des procédures collectives et d'y analyser les émotions associées afin de mieux comprendre ce qui se joue chez les dirigeants confrontés à une faillite parfois inévitable. L'étude aurait pour objectif de mieux cibler et d'analyser des comportements à risque telle que la crise suicidaire dans cette étape de la vie entrepreneuriale, afin de mieux la prévenir. Une

autre piste de recherche serait d'étudier le spectre émotionnel de dirigeants en difficultés en amont des procédures, pour trouver la motivation de leur comportement. Ensuite, faire de même avec les dirigeants qui ont perdu leur entreprise, afin de comprendre la motivation de ce rebond ou, au contraire la difficulté à rebondir. Car en effet, tous ne réussissent pas à rebondir et certains en viennent à commettre l'irréparable.

Sur le plan méthodologique, les limites sont principalement liées à la disponibilité des données. Dans la première contribution de cette recherche, on note surtout un faible effectif concernant l'échantillon des dirigeants en cours de procédure collective. Celui-ci s'explique principalement par la vulnérabilité de ce public et les difficultés pour une mise en relation. Cependant, sa taille réduite a pu être compensée par la variété des sources, et la variété des types de procédures collectives (procédure de sauvegarde, redressement judiciaire et liquidation judiciaire). L'étude reste certes exploratoire et mériterait d'être approfondie, soit en augmentant l'échantillon, soit en adoptant une méthode qualitative sous forme d'entretiens semi-directifs permettant d'appréhender différemment les perceptions des dirigeants sur la manière dont ils vivent leur fonction entrepreneuriale, au niveau émotionnel.

Cependant, utiliser une méthode qualitative ne permettra pas non plus de généraliser les résultats et restera exploratoire, tout comme dans l'étude sur le phénomène du suicide patronal (contribution 3) qui conserve un caractère nettement exploratoire du fait d'une méthodologie qualitative sur faible échantillon.

Néanmoins, bien qu'une extrapolation nationale de certains chiffres de notre recherche reste faible par manque de représentativité, la profondeur et la rigueur d'analyses ont permis de limiter ces biais.

Une autre limite liée aux échantillons, concerne le choix de l'échantillon en tant que tel. Par exemple, en ciblant un échantillon uniquement interprofessionnel dans la contribution 4, cela n'a pas permis de distinguer les différents secteurs. Pour tenter de parer à cela, deux études complémentaires ont permis de montrer l'importance du secteur mais également du contexte plus globalement. La seconde contribution a, quant à elle apporté beaucoup de données (11 échantillons distincts) montrant l'impact des secteurs et des contextes sur le risque de burnout.

La généralisation de certains de nos résultats étant limitée par la taille et la nature des échantillons, d'autres études sont envisageables pour confronter nos résultats mais aussi pour les approfondir. Cette recherche ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Perspectives pour de futures recherches

Ce travail doctoral donne également de nouvelles perspectives pour de futures recherches, selon trois axes principaux.

Élargir et diversifier les échantillons :

- Les différentes études, proposées dans cette recherche, ont principalement ciblé des dirigeants de PME en France. Ces études mériteraient d'être dupliquées dans **d'autres pays ou cultures**, sachant que les échelles utilisées sont validées dans plusieurs pays.
- Sans parler de différences culturelles entre pays, il existe aussi des différences selon les secteurs et les contextes professionnels (contribution 2), il serait donc pertinent d'étudier également les émotions liées aux événements stressants de la fonction entrepreneuriale **selon différents secteurs**. Pour cela, il serait pertinent de les **confronter aux idéologies défensives de métiers**, construites à partir de défenses collectives qui se radicalisent dans certains métiers ou secteurs. Ces idéologies ont pour principaux objectifs de masquer, contenir et occulter une forte anxiété liée aux contraintes du métier (Dejours, 1993). La perception des événements pouvant être reliée à ces idéologies, la gestion des émotions et l'impact sur la santé pourraient être également différents.

Approfondir la question du suicide patronal :

- Bien que les résultats obtenus à partir des travaux de Baechler soient intéressants, une voie de recherche prometteuse serait de confronter nos résultats à **d'autres modèles de suicide existants**, comme celui du modèle « Cry of Pain » de William et Pollock (2001) basé sur quatre composantes clés pour exposer une personne à risque élevé de suicide : des facteurs de stress, une perception de défaite, une perception de piègeage et une perception d'absence de sauvetage. Ces quatre facteurs pourraient s'apparenter au ressenti de certains dirigeants lors de la défaillance de leur entreprise.
- Comme il a été vu dans la contribution 4, le suicide patronal a été principalement repéré dans un contexte difficile pour l'entreprise où le poids de l'endettement du dirigeant est prédominant. Le suicide renvoie à une forme d'auto-agressivité, mais les dirigeants peuvent également subir de **l'agressivité** allant de la violence verbale à de la violence

physique pouvant entraîner un traumatisme, voire dans certains cas le meurtre. Ainsi s'intéresser au suicide, n'est qu'une facette de la violence que peut vivre le dirigeant de PME. Il serait donc opportun de s'intéresser à une autre réalité vécue dans le monde patronal, celle de l'agressivité envers les patrons.

Élargir la question de la santé mentale à d'autres risques :

- Ce travail doctoral a volontairement ciblé deux risques majeurs en santé mentale liés à deux stresseurs entrepreneuriaux. Néanmoins, en ouvrant la question du suicide et donc de l'auto-agressivité vers l'agressivité cette fois-ci subie par les dirigeants, cela ouvre également à de nouveaux risques en santé mentale tels que le **stress post-traumatique et l'anxiété**.

Ainsi, ce travail doctoral aura finalement également contribué à promouvoir l'importance de l'interdisciplinarité. Bien que l'entrepreneuriat et la psychologie ont été ici les deux disciplines principalement mobilisées, d'autres ont inspiré cette recherche (la sociologie, la santé au travail, l'économie). En s'élargissant à d'autres champs d'applications et disciplines, la recherche améliorerait ses connaissances scientifiques sur la santé des dirigeants de PME.

Nous aimerions conclure cette thèse de la même manière que nous l'avons ouverte, avec une citation de Sir Winston Churchill sur la question de la perception.

*« Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité,
un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté ».³⁴*

- Winston Churchill.

³⁴ « *A pessimist sees the difficulty in every opportunity; an optimist sees the opportunity, in every difficulty.* »
Winston Churchill (1874-1965) British Politician.

BIBLIOGRAPHIE

A

Abord de Chatillon E. (2018). *Le management peut-il encore faire quelque chose pour la santé au travail ?*, Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 276.

Acs, Z. et Varga, A. (2005). Entrepreneurship, Agglomeration and Technological Change, *Small Business Economics*, 24(3).

Algava, E. et Vinck, L. (2009). *Les conditions de travail des non-salariés en 2005, Premières Synthèses*, (50.1), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 1-8.

Allonier, C., Guillaume, S. et Rochereau, T. (2006). Enquête Santé, soins et protection sociale 2004 : premiers résultats, *Questions d'économie de la santé*, IRDES (110), 1-6.

Alstete, J.W. (2008). Aspects of entrepreneurial success. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(3), 584-594.

Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213-236.

Anido Freire, N. (2014). « Management du mal-être et du stress : le suicide des agriculteurs français ». *Colloque Innovations managériales pour la santé au travail*. IAE-Université de Rouen, 5 juin, 9p.

Antonovsky, A. (1987). The salutogenic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances*.

Arenius, P. et Minniti, M. (2005). Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics* 24, 233–247.

Arnold, M. B. (1960). Emotion and personality. Vol. I. Psychological aspects.

Artano, S. et Gruny, P. (2019). « Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail », Sénat, session ordinaire, octobre, n°10.

Augustin, B.M. et Chanselme, L. (2017). La prévention du risque de stress post-traumatique lié au braquage des commerçants et artisans : l'exemple de la Cellule de Coordination et d'Accompagnement (CCA) Santé-Braquage. Dans Torrès O. (sous la dir.) *La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, 2^{ème} édition, De Boeck, Bruxelles, 47-63.

Averill, J. R. (1979). The functions of grief. In *Emotions in personality and psychopathology*. Springer, Boston, MA. 337-368.

B

Baechler, J. (1975). *Les suicides*. (Préface Aron, R.), Paris, Calmann-Lévy, 650p.

Baechler, J. (1996). Une théorie stratégique du suicide. *L'Encéphale (Paris)*, 22, 4-9.

Bagnasco, A. (1977). Tre Italie. La problematica italiana dello sviluppo territoriale. *Il Mulino, Bologna*.

Bah, T. et Gaillon, D. (2016), Processus suicidaire des dirigeants de petites entreprises : état des lieux et mesures de prévention, *Management Avenir*, (85), 79-105.

Bah, T. et Gaillon, D. (2018). 5. « Le suicide patronal : comprendre pour prévenir ». Dans Marc Binnié, Jean-Luc Douillard, Marick Fèvre (coord.) *La souffrance de l'entrepreneur, comprendre pour agir et prévenir le suicide*. Éditions des Presses de l'EHESP, 103-129.

Bah, T., Kinowski-Moysan, C., Torrès, O. et Gaillon, D. (2021). Essai typologique du sens et des causes du suicide des dirigeants de PME en France. 15^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Nice 2021.

Bardelli P. et Allouche J. (2012). *La souffrance au travail : quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Armand Colin, Paris.

Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328-340.

Barrett, L. F. (2006). Are emotions natural kinds?. *Perspectives on psychological science*, 1(1), 28-58.

Baudelot C. et Estabiet R. (2006). *Suicide, l'envers du monde*, Editions du seuil, Paris.

Baudelot, C. et Gollac, M. (2015). What Do Work Suicides Mean?. *Sociologie*, 6(2), 195-206.

Baujet B, Binnié M, Diesbecq A, Douillard J.L., Fricero N., Roussel-Galle P, Tevels R. et O. Torrès (2016), *La souffrance morale des entrepreneurs*, Cahiers de droit de l'entreprise, (2), 9-20.

Baumeister, R.F. (1990). Suicide as escape from self. *Psychological review*, 97(1), 90.

Bayad M., El Fenne A. et 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(3-4), 205-229.

Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D. et Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(6), 861.

Beck, A. T., Kovacs, M. et Weissman, A. (1975). Hopelessness and suicidal behavior: An overview. *Jama*, 234(11), 1146-1149.

Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. et Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. New York: Guilford Press.

Beck, A. T., Brown, G., Berchick, R. J., Stewart, B. L., et Steer, R. A. (2006). Relationship between hopelessness and ultimate suicide: A replication with psychiatric outpatients. *Focus*, 147(2), 190-296.

Begley, T. M. et Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93.

Bègue, F. et Dejours, C. (2009). *Suicide et Travail : que faire ?* PUF, Paris.

Bekker, M. H., Croon, M. A. et Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19(3), 221-237.

Ben Tahar, Y. (2014). Analyse du burnout en entrepreneuriat : une étude empirique sur les dirigeants de PME, *Thèse de doctorat en sciences de gestion*, université de Montpellier I.

Ben Tahar, Y. (2014). La satisfaction professionnelle, une ressource pour le stress entrepreneurial. Communication soumise à la *XXIII conférence annuelle de l'association internationale du management stratégique* Du 26 au 28 mai 2014 (Rennes)

Ben Tahar, Y. et Rossi, M. (2012). Le burnout patronal. In. O. Torrès (Ed.), *La santé du dirigeant, de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire* (51-67). Bruxelles : De Boeck.

Ben Tahar Y. et Torrès O. (2013). « Quelle approche pour le burnout des dirigeants de PME ? Etude exploratoire avec l'Oldenburg Burnout Inventory », *Épuisement professionnel – Approches innovantes et pluridisciplinaires*, (sous la dir. de) Guarnieri F. et Zawieja P., Armand Colin, Paris, 183-195.

Benz, M., et Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish economic policy review*, 11(2), 95-134.

Benz, M., et Frey, B. S. (2008a). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.

- Benz, M., et Frey, B. S. (2008b). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 445-455.
- Bernard, M. J. et Fayolle, A. (2016). La résilience, une nouvelle approche de la dimension émotionnelle. *Entreprendre & innover*, (2), 16-26.
- Beugelsdijk, S. et Noorderhaven, N. (2005). Personality characteristics of self-employed; an empirical study. *Small Business Economics*, 24(2), 159-167.
- Binder, M. et Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small business economics*, 40(4), 1009-1033.
- Binnié M, Douillard J.L. et M. Fèvre (2018). La souffrance de l'entrepreneur - Comprendre pour agir et prévenir le suicide, préface de M. Debout, photos de J. Lecourieux-Bory, Presses de l'EHESP, 344p.
- Block, J. et Koellinger P. (2009), I can't get no satisfaction—necessity entrepreneurship and procedural utility, *Kyklos* 62, 191–209
- Bogan, V. L., Fertig, A. R. et Just, D. R. (2020). Self-employment and mental health. *Available at SSRN 2259765*.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C. et Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 12-34.
- Bonnefond, J. Y., et Clot, Y. (2018). Clinique du travail et santé au travail : ouvertures, perspectives et limites. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (20-1).
- Bosma, N., Hill, S., Ionescu-Somers, A., Kelley, D., Levie, J. et Tarnawa, A. (2020). GEM Global Report 2019/2020.
- Bourgoin, N. (1997). Le suicide dans la police nationale. *Population (french edition)*, 52(2), 431-440.
- Bortolussi, G. (2012). *L'economia dei suicidi. Piccoli imprenditori in crisi*, Marcianum Press, 114p.
- Boyd, D.P. et Gumpert, D.E. (1983). The effects of stress on early-stage entrepreneurs. *Frontiers of entrepreneurship research*, 180, 58-63.
- Bradley, D. E. et Roberts, J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of small business management*, 42(1), 37-58.

Brockhaus, R. H. (1975). IE locus of control scores as predictors of entrepreneurial intentions. *Academy of Management Proceedings*, 1, 433-435.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. et Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.

Bruchon-Schweitzer, M., et Boujut, E. (2014). Psychologie de la santé. 2e éd. *Concepts, méthodes et modèles*. Dunod, Paris.

Brunet Mbappe, A. (2013). 2. L'échec entrepreneurial : par-delà le tabou. Dans Léger-Jarniou, C. *Le grand livre de l'entrepreneuriat*. Dunod, 43-59.

Budin J.D. (2013). *A la recherche des facteurs clés de succès dans l'échec : les histoires méconnues des chefs d'entreprise en difficulté*, Compagnie Littéraire, Paris.

Burnonville, F. et Debard Pavlic, A. (2013). « Suicide au travail : comment intervenir ? », Dossier spécial suicide au travail, *Revue internationale de gestion*, 37(4), 26-32, Hiver.

Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial stress : is it hazardous to your health?. *Journal of Managerial issues*, 223-240.

Byrne, O. et Shepherd, D. A. (2015). Different strokes for different folks: Entrepreneurial narratives of emotion, cognition, and making sense of business failure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), 375-405.

C

Campéon, A. et Batt-Moillo, A. (2008). Évolution de l'environnement de travail et usure mentale en milieu agricole. *Santé publique*, 20(hs), 109-119.

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. et Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.

Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D. et Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 1-10.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. et Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.

Chabrol, H., et Choquet, M. (2009). Relations entre symptomatologie dépressive, désespoir et idées de suicide chez 1547 lycéens. *L'Encéphale*, 35(5), 443-447.

Chader, A., Pijoan, N. et Plane, J.M. (2021). Leadership et émotions : le pouvoir des compétences émotionnelles. *Question(s) de management*, 34, 19-33.

Chaudat, P., Gaillon, D. et Bah, T. (2019). « Suicide au travail : les DRH face à la conspiration du silence », *The conversation*, 5p.

Chocard, A. S. (2005). Approche psychopathologique du passage à l'acte homicide-suicide. *Imaginaire Inconscient*, (2), 183-198.

Chipperfield, J. G., Perry, R. P. et Weiner, B. (2003). Discrete emotions in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(1), 23-34.

Chua, H. F., Gonzalez, R., Taylor, S. F., Welsh, R. C. et Liberzon, I. (2009). Decision-related loss: regret and disappointment. *Neuroimage*, 47(4), 2031-2040.

Chabot P. (2017). *Global Burnout*, Presses Universitaires de France, coll. « Quadrige », Paris.

Chiles, J. A. et Strosahl, K. D. (1995). *The suicidal patient: Principles of assessment, treatment, and case management*. American Psychiatric Association.

Clot Y. (2010). *Le travail à cœur ; Pour en finir avec les risques psycho-sociaux*, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 190p.

Coad, A. et Binder, M. (2014). Causal linkages between work and life satisfaction and their determinants in a structural VAR approach. *Economics Letters*, 124(2), 263-268.

Cohidon, C., Santin, G., Geoffroy-Perez, B. et Imbernon, E. (2010a). « Suicide et activité professionnelle en France ». *Revue épidémiologique de santé publique*, 58(2), 139-150.

Cowie, R., Douglas-Cowie, E., Savvidou, S., McMahon, E., Sawey, M. et Schröder, M. (2000). 'FEELTRACE': An instrument for recording perceived emotion in real time. In ISCA tutorial and research workshop (ITRW) on speech and emotion.

Croyle, R. T. et Uretsky, M. B. (1987). Effects of mood on self-appraisal of health status. *Health Psychology*, 6(3), 239-253.

Cungi, C., Bouhana, S., Degoul, G. et Bibollet, D. *Deux échelles brèves d'auto-évaluation des stressés et du stress*.

D

Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage : Alerte sur la santé de cinq millions de personnes*. Éditions de l'Atelier.

- Debout, M. (2020). « Chômage et suicide : construire la prévention » dans Observatoire National du Suicide (2020). *Suicide. Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information - 4e rapport / Juin 2020*, 3-67.
- Debout, M. et Delgènes, J. (2020). « Le surendettement conduit au suicide. ». Dans : J. Delgènes et M. Debout (Dir), *Suicide, un cri silencieux: Mieux comprendre pour mieux prévenir*. Paris: Le Cavalier Bleu. 67-75.
- Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage: Alerte sur la santé de cinq millions de personnes*. Éditions de l'Atelier.
- De Catanzaro, D. (1991). Evolutionary limits to self-preservation. *Ethology and Sociobiology*, 12(1), 13-28.
- Deffontaines, N. (2017). « Les suicides des agriculteurs. Pluralité des approches pour une analyse configurationnelle du suicide ». *Thèse de sociologie* soutenue le 29 mai 2017. Université de Bourgogne Franche-Comté
- Deffontaines, N. (2019). Comment enquêter qualitativement sur le suicide ? *Genèses*, (4), 94-108.
- De Gaulejac, V. et Mercier A. (2012), *Manifeste pour sortir du mal-être au travail*, Desclée de Brouwer.
- Deharo G. et Point S. (2016). L'influence de la recherche en gestion sur la qualification juridique du stress, *Revue française de gestion*, 42(261), 39-54.
- Detchessahar, M. (2011a). Santé au travail : Quand le management n'est pas le problème, mais la solution.... *Revue française de gestion*, 214, 89-105.
- Detchessahar M. (2011b). Management et santé, *Revue française de gestion*, 37(214), 65-68.
- De Hooge, I. E., Zeelenberg, M. et Breugelmans, S. M. (2011). A functionalist account of shame-induced behaviour. *Cognition & emotion*, 25(5), 939-946.
- Dejours C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Le Seuil, 208p.
- Dejours, C. (2004). Activisme professionnel : masochisme, compulsivité ou aliénation ? *Travailler*, (1), 25-40.
- Dejours, C. et Bègue, F. (2009). *Suicide et travail : que faire?.* Presses universitaires de France.
- de la Vega, X. (2008). Radiographie des suicides au travail. *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, (9), 28-28.

Delézire, P., Gigonzac, V., Chérié-Challine, L. et Khireddine-Medouni, I. (2019). Suicidal ideation among the working population in France in 2017. *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, (3/4), 65-73.

De Montmollin, M. (1997). *Vocabulaire de l'ergonomie*. Toulouse, Octares Editions.

De Rivera, J. (1981). The structure of anger. *Conceptual encounter: A method for the exploration of human experience*, 35-81.

Dewe, P. J. (1992). Applying the Concept of Appraisal to Work Stressors: Some Exploratory Analysis. *Human Relations*, 45(2), 143-164.

Domeignoz, C. et Morin, E. (2016). Les émotions ont leur raison, qu'il convient d'écouter. *Entreprendre & innover*, (2), 7-15.

Doré, I. et Caron, J. (2017). Santé mentale : concepts, mesures et déterminants. *Santé mentale au Québec*, 42(1), 125–145.

Douglas, J. (1967). *The social meanings of suicide*. Princeton, New Jersey. Princeton University Press (2016).

Dubois N. (1987). *La psychologie du contrôle*, Presses universitaires de Grenoble, 204p.

Dupont, M., Fadil, N., et Khelil, N. (2016). The changing face of necessity entrepreneurship : Coping strategies to better support necessity-driven entrepreneurs. In ICSB World Conference Proceedings (1-7). International Council for Small Business (ICSB).

Durkheim E. (2013[1897]). *Le suicide*, Broché, Paris.

E

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P. et Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of occupational and organizational psychology*, 71(4), 331-351.

Epstude, K. et Roese, N. J. (2008). The functional theory of counterfactual thinking. *Personality and social psychology review*, 12(2), 168-192.

Eurofound (2017). Exploring self-employment in the European Union, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

F

- Farache, J. (2016). L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner. *Les avis du CESE*, (2016-02).
- Fayolle, A. et Nakara, W. (2012). *Réinventer des politiques pour les entrepreneurs précaires des pays développés* (No. halshs-01073771).
- Fayolle, A. (2013). Necessity entrepreneurship and job insecurity: The hidden face of entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation* 2(3), 1-10.
- Fenouillet, F. (2016). Chapitre 2. Présentation intégrée de 101 théories motivationnelles. Dans, F. Fenouillet, *Les théories de la motivation* (pp. 65-290). Paris: Dunod.
- Fernet, R. (1999). 4. « Démarche de la pensée suicidaire et impact de la personne ». Dans (Direction Boisvert, L., & Morin, M. L). *Le suicide chez les jeunes : un cri pour la vie* (1). Médiaspaul. 83-122.
- Floru R. et Cnockaert J.C. (1998). Stress professionnel et burnout, *Les Cahiers de l'Actif*, (264/265), 25-40.
- Folkman, S. et Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping (p. 460). *New York: Springer Publishing Company*.
- Fournier L. et Kovess V. (1993). A comparison of mail and telephone interview strategies for mental health surveys, *The Canadian Journal of Psychiatry*, 38(8), 525-533.
- Franklin, J. C., Ribeiro, J. D., Fox, K. R., Bentley, K. H., Kleiman, E. M., Huang, X., ... et Nock, M. K. (2017). Risk factors for suicidal thoughts and behaviors: a meta-analysis of 50 years of research. *Psychological bulletin*, 143(2), 187p.
- Friedmann G. (1964). *Le travail en miettes*, Paris, Collection Idées, N.R.F., 2^{ème} édition, 374p.
- Frijda, N. (1986). *The Emotions*. Cambridge University Press.
- Frippiat D. et Marquis N. (2010). Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux, *Population*, 65(2), 309-338.

G

- Gabarret, I. et Vedel, B. (2015). Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale. *La Revue des Sciences de Gestion*, (1), 13-20.

Gagnon, Y.-C. (2011). *L'étude de cas comme méthode de recherche*. 2e édition, Presses Universitaires du Québec.

Giacomin, O., Janssen, F., Pruett, M., Shinnar, R. S., Llopis, F. et Toney, B. (2011). Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 219-238.

Giacomin, O., Janssen, F. et 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.

Gilad, B. et Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of small business management*, 24, 45.

Giorgi-Font, L. (2017). « Les pratiques alimentaires des dirigeants de PME », *Thèse de doctorat en sciences de gestion*, Université de Montpellier, 395p.

Goldsby, M. G., Kuratko, D. F. et Bishop, J. W. (2005). Entrepreneurship and fitness: An examination of rigorous exercise and goal attainment among small business owners. *Journal of Small Business Management*, 43(1), 78-92.

Gomez, P. Y. (2006). Information et conventions. *Revue française de gestion*, (1), 217-240.

Gomez P.Y. (2010). L'"effet Gulliver" fausse l'image des sociétés cotées, *Le Monde*, 22 novembre.

Gorgievski, M. J., et Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468.

Gournay M., Lanièce F. et Kryvenac, I. (2004). « Études des suicides liés au travail en Basse-Normandie », *Travailler*, (12), 91-98.

Grandjean, D. M. et Scherer, K. R. (2009). Théorie de l'évaluation cognitive et dynamique des processus émotionnels. *Dans Traité de psychologie des émotions (sous la dir.) Sander, D., et Scherer, K. R.* Paris : Dunod.

Guiliani F. (2016). « La vigilance entrepreneuriale : les antécédents liés au sommeil du dirigeant de PME », *Thèse de doctorat en sciences de gestion*, Université de Montpellier 1, 424p.

H

Ha-Vinh P., Berdeu D. et Sauze L. (2009). Taux d'incidence et déterminants individuels des arrêts de travail chez les artisans et commerçants indépendants, intérêt épidémiologique, *Pratiques et Organisation des Soins*, 40(2), 99-111.

Hastings, M. E., Northman, L. M. et Tangney, J. P. (2002). Shame, guilt, and suicide. In *Suicide science* (pp. 67-79). Springer, Boston, MA.

Hessels J., van Gelderen M. et Thurik R. (2008a). Drivers of entrepreneurial aspirations at the country level: the role of start-up motivations and social security. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(4), 401-417.

Hessels, J., Van Gelderen, M. et Thurik, R. (2008b). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small business economics*, 31(3), 323-339.

Holmes, T. H. et Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*.

Hornaday, J. A. et Aboud, J. (1971). Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24(2), 141-153.

Huberman, A.-M. et Miles, M.-B. (1991). *Analyse des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, De Boeck Université.

Hughes K. D. (2003). Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership, *Gender, Work & Organization*, 10(4), 433-454.

Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316.

I

INSEE (2017). *Tableau de l'Economie Française*, INSEE Références, Statistiques Publiques, 272p.

INSEE (2019). *Tableaux de l'économie française*, coll. « INSEE Références », Paris.

INSERM (2011). *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants*, Expertise collective, Editions INSERM, Paris.

Izard, C. E. (1991). *The psychology of emotions*. Springer Science & Business Media

J

Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health.

Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction, and mental health: an empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 48.

Jamal M. (2007). Burnout and self-employment: Across-cultural empirical study, *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(4), 249-256.

Jaouen A., et Torrès, O. (2008). Les très petites entreprises : un anagement de proximité. Hermès science publications.

Jick, T.D. (1979) « *Mixing Qualitative and Quantitative Methods : Triangulation in Action* ». *Administrative Science Quarterly*, 24, 602-611.

K

Kaneko S., Ogyu H., Torrès O. et Kamei K. (2011), « Mental health of managers of small and medium enterprises as seen from the viewpoint of risk management », *Journal of Disaster Research*, 6(2), 204-211.

Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. et Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of behavioral medicine*, 4(1), 1-39.

Kjølseth, I., Ekeberg, Ø. et Steihaug, S. (2010). Why suicide? Elderly people who committed suicide and their experience of life in the period before their death. *International Psychogeriatrics*, 22(2), 209p.

Karasek, R. et Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.

Kautonen, T. et Palmroos, J. (2010). The impact of a necessity-based start-up on subsequent entrepreneurial satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), 285-300.

Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539.

Khelil, N., Smida, A. et Zouaoui. M. (2018). Que signifie échouer en entrepreneuriat ? Relecture de la littérature. *Revue internationale PME*, 31(3-4), 35-66.

Kirkwood, J. et Campbell-Hunt, C. (2007). Using multiple paradigm research methodologies to gain new insights into entrepreneurial motivations. *Journal of Entreprising Culture*, 15(03), 219-241.

Kovacs, M., et Beck, A. T. (1977). The wish to die and the wish to live in attempted suicides. *Journal of Clinical Psychology*, 33(2), 361-365

Krauss, G. (2016). 8. L'échec dans la culture entrepreneuriale. Dans *Entrepreneuriat : l'odyssée des temps modernes ? Regards croisés sur l'économie*, (2), 117-129.

Kübler-Ross, E. (1975). On death and dying. *Bulletin of the American College of Surgeons*, 60(6), 12-15.

Kumar S., Hatcher S. et Huggard P. (2005). Burnout in psychiatrists: An etiological model, *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 35(4) 405-416.

L

Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.

Larsen, J. T., Peter McGraw, A., Mellers, B. A. et Cacioppo, J. T. (2004). The agony of victory and thrill of defeat: Mixed emotional reactions to disappointing wins and relieving losses. *Psychological science*, 15(5), 325-330.

Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.

Lazarus R., Kanner A.D. et Folkman S. (1980) Emotion : a cognitive phenomenological analysis. In R. Plutchick and H. Kellerman, editors, *Emotion, theory, research, and experience: Theories of emotions, 1*, New York : Academic Press. 189–217.

Lazarus, R. S. et Cohen-Charash, Y. (2001). Discrete emotions in organizational life. *Emotions at work: Theory, research and applications for management*, 4584.

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 Montpellier I).

Lechat T. et Torrès, O. (2014). *Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity: Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk*, EMONET IX, July 30-31, Philadelphia, USA.

Lechat T. et Torrès O. (2016a). « Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity: Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk ». *Emotions and Organizational Governance - Research on Emotion in Organizations*, Ashkanasy N.M., Hartel C.E.J., Zerbe W.J. (Eds). 12, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 69-99.

Lechat, T. et Torrès, O. (2016b). « Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stressseurs professionnels ». *Revue Internationale PME*, 29(3-4), 135-160.

Lechat, T. et 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.

Lecocq C., Dupuis B., Forest H. et Lanouzière H. (2018). *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier ministre, août.

Leiter M.P. et Maslach C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

Leiter M.P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models, *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Schaufeli W., Maslach C., Marek T. (Eds), Taylor & Francis, Washington D.C., 237-249.

Lenoir, F. et Ramboarison-Lalao, L. (2014). Equilibre des sphères de vie et prévention des risques psychosociaux. Le cas des exploitants agricoles. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 3(3), 45-61

LePine J. A, LePine M. A. & C.L. Jackson (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance, *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891.

Lerouge, L. (2016). La prévention des risques psychosociaux en milieu hospitalier, *Actualité Juridique Fonctions Publiques (AJFP)*, mars-avril, 98-104.

Lewin-Epstein, N. et Yuchtman-Yaar, E. (1991). Health risks of self-employment. *Work and Occupations*, 18(3), 291-312.

Liao, J.J., Welsch, H. et Pistrui, D. (2001). Environmental and individual determinants of entrepreneurial growth: an empirical examination, *Journal of Enterprising Culture*, 9(3), 253-272.

Linhart D. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Eres.

Linn, M. W., Sandifer, R., et Stein, S. (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.

Lourel M., Gueguen N. et Mouda F. (2007). L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10), *Pratiques psychologiques*, 13(3), 353-364.

M

- McMillan, D., Gilbody, S., Beresford, E. et Neilly, L. I. Z. (2007). Can we predict suicide and non-fatal self-harm with the Beck Hopelessness Scale? A meta-analysis. *Psychological medicine*, 37(6), 769-778
- Mahé de Boislandelle M. (1996). L'effet de grossissement chez le dirigeant de PME : ses incidences sur le plan du management des hommes et de la GRH, *3e Congrès International Francophone PME (CIFPME)*, Trois Rivière, Québec, 101-115.
- Mahé de Boislandelle, H. (2015), *Gestion des ressources humaines dans les PME*, Economica, Paris.
- Malach-Pines A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Marchesnay M. (1991). PME : une gestion spécifique ? *Économie Rurale*, (206), 11-17.
- Maslach C. et Leiter M.P. (2014). Editorial, *Burnout Research*, 1(1), 1-2.
- Maslach, C. et Leiter, M.P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*. Academic Press. 351-357.
- Malinowski, B. (2013 [1926]). *Crime and custom in savage society*. Transaction Publishers.
- Mannheim, B. et Schiffrin, M. (1984). Family structure, job characteristics, rewards and strains as related to work-role centrality of employed and self-employed professional women with children. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(2), 83– 101.
- Martin, J., LaCroix, J. M., Novak, L. A. et Ghahramanlou-Holloway, M. (2020). Typologies of suicide: a critical literature review. *Archives of suicide research*, 24(sup1), 25-40.
- May, A. M. et Klonsky, E. D. (2013). Assessing motivations for suicide attempts: development and psychometric properties of the inventory of motivations for suicide attempts. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 43(5), 532-546.
- Mayne, T. J. (1999). Negative affect and health: The importance of being earnest. *Cognition & Emotion*, 13(5), 601-635.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R. et Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small business economics*, 40(3), 651-670.

Mühlböck, M., Warmuth, J. R., Holienka, M., et Kittel, B. (2018). Desperate entrepreneurs : no opportunities, no skills. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(4), 975-997.

Molinier P. et Flottès A. (2012), Travail et santé mentale : approches cliniques, *Travail et emploi*, (129), 51-66.

Morris, M. H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M., et Spivack, A. J. (2012). Framing the entrepreneurial experience. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(1), 11-40.

Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS quarterly*, 141-168.

N

Neveu J.-P. (2013), « La difficile prévention des suicides au travail », Dossier spécial : Suicide au travail, *Revue internationale de gestion*, 37(4), 6-14, Hiver.

Nicolas, C., Desrumaux, P., Séguin, M., et Beauchamp, G. (2016). Environnement de travail, symptômes dépressifs et sentiment de désespoir : étude auprès de salariés. *Le travail humain*, 79(2), 125-146.

Nikolova, M. (2019). Switching to self-employment can be good for your health. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 664-691.

Nugier, A. (2009). Histoire et grands courants de recherche sur les émotions. *Revue électronique de psychologie sociale*, 4(4), 8-14.

O

Observatoire National du Suicide (2016). Suicide : connaître pour prévenir. Dimensions nationales, locales et associatives - 2e rapport / février 2016

Observatoire National du Suicide (2020). Suicide. Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information - 4e rapport / Juin 2020

Ogyu, H., Kamei K., Torrès O. et Belouad C. (2011), « La santé mentale des dirigeants de PME : analyse d'un risque entrepreneurial méconnu à partir du cas des entrepreneurs au Japon », *Académie de l'entrepreneuriat*, 12-15 octobre, Paris.

Omrane, A., Kammoun, A., et Seaman, C. (2018). Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *FIIB Business Review*, 7(1), 28-42.

P

- Palladino, R., Tayu Lee, J., Ashworth, M., Triassi, M., et Millett, C. (2016). Associations between multimorbidity, healthcare utilisation and health status: evidence from 16 European countries. *Age and ageing*, 45(3), 431-435.
- Parkinson, B. (2012). Piecing together emotion: Sites and time-scales for social construction. *Emotion Review*, 4(3), 291-298.
- Patzelt, H. et Shepherd, D. A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26, 226– 238.
- Paulhan I. (1992). Le concept de coping. In : *L'année psychologique*, 92(4), 545-557.
- Perret, V. et Séville, M. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. *Méthodes de recherche en management*, 2, 13-33.
- Peterson, C. et Seligman, M.E.P. (1993). Causal explanation as a risk factor for depression: Theory and evidence, in *Psychological Review*, 91, 347-374.
- Picart L. et Jaussaud J. (2018). Risques psychosociaux : envisager le burnout comme un processus organisationnel, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise*, (33), 34-52.
- Pines A.M. (1993). Burnout: A existential perspective, *Professional Burnout, Recent Developments in Theory and Research*, (Ed) Schaufeli W.B, Maslach C. & Marek T., Routledge, Londres, p. 33-51.
- Pines, A., et Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Pines, A. M., et Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625-635.
- Pépin, C. (2016). *Les vertus de l'échec*. Paris, Allary Editions.
- Peroni, C. (2014). « L'impresa del suicidio. Ascesa e crisi del modello di sviluppo « Nord-Est » ». *Suicidio studio sulla condizione umana nella crisi*, Anna Simone. Mimesis (a cura di), Milalno. 51-75.
- Pezé, M. (2008). *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés : Journal de la consultation Souffrance et Travail*. Pearson.

Phellas C.N., Bloch A. et Seale C. (2011). *Structured methods: Interviews, questionnaires and observation, Researching Society and Culture* (Ed C. Seale), 3rd Edition, Sage, Londres, 181-197.

Plane, J. M. (2015). *Théories du leadership : modèles classiques et contemporains*. Dunod, 176p.

Pluchart, J. J. (2001). Les temporalités des nouveaux entrepreneurs. *Revue Française de Gestion*, 73-82.

Pressman, S. D., et Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health?. *Psychological bulletin*, 131(6), 925.

Q

Qiao H. et Schaufeli W.B. (2011). The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: A Confirmatory factor-analytic approach, *Applied Psychology*, 60(1), 87-111.

R

Rahim, A. (1996). Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.

Radu Lefebvre M. (2015). Towards a communication perspective on entrepreneurship (potential). Entrepreneurs as targets and sources of persuasive communications, *HDR*, université de Grenoble.

Rasmussen, M. L. (2013). Suicide among Young Men. Self-esteem regulation in transition to adult life.

Reeve, J. (2017). *Psychologie de la motivation et des émotions*. De Boeck supérieur.

Reichel, A. et Neumann, Y. (1993). Work stress, job burnout, and work outcomes in a turbulent environment: The case of Israeli executives. *International Studies of Management & Organization*, 23(3), 75-96.

Rey G. (2011). Données de décès par suicide, 443-450 dans *Stress au travail et santé Situation chez les indépendants*, Editions INSERM, Expertise collective, 483p.

Reynolds, P.D., Camp, S.M., Bygrave, W.D., Autio, E., et Hay, M. (2002). *Global entrepreneurship monitor gem 2001 summary report*. London Business School and Babson College.

Rietveld, C. A., van Kippersluis, H., et Thurik, A.R. (2015). Self-employment and health: Barriers or benefits?. *Health economics*, 24(10), 1302-1313.

Roche, K. (2014). Job satisfaction and the educated entrepreneur. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 27(4), 353-368.

Rodell, J. B. et Judge, T. A. (2009). Can « good » stressors spark « bad » behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.

Roseman, I. (2016). Appraisal determinants of emotions: Constructing a more accurate and comprehensive theory. *Cognition & Emotion*, 10(3), 241–278.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.

Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 55-66.

Russell, J. A. (1989). Measures of emotion. In *The measurement of emotions* (pp. 83-111).

S

Salovey, P. et Birnbaum, D. (1989). Influence of mood on health-relevant cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 539-551.

Salvato, C. (2005). En Italie, un pilier qui vacille. C.E.R.A.S, « Revue Projet » 2005/2, (285), 27-33.

Sarrouy-Watkins, N. (2016). Gérer l'échec et ses conséquences émotionnelles. *Entreprendre & innover*, (2), 27-36.

Sauze L, Ha-Vinh P. et P. Regnard (2011). Affections de longue durée et différences de morbidité entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, *Pratiques et Organisation des Soins*, 42(1), 1-9.

Savi, F. (1989). « Italie du Centre », « Troisième Italie », « NEC » : origine d'une spécification et fonctionnement d'un système industriel basé uniquement sur les petites et moyennes entreprises. *Revue internationale P.M.E.*, 2 (2-3), 145–157.

Schaufeli, W. et Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.

Scherer, K.R. (1999). *Appraisal theory*. Handbook of cognition and emotion, 637-663.

Scherer, K.R. (2001). Appraisal considered as a process of multilevel sequential checking. *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*, 92(120), 57.

Scherer, K.R. (2005). What are emotions? And how can they be measured ? *Social Science Information*, 44(4), 695-729.

Scherer, K.R. (2006). Évolution de la société : quel avenir pour les émotions ? *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, (XLIV-134), 277-289.

Scherer K.R., Shuman V., Fontaine J.R.J. et Soriano C. (2013). « The GRID meets the Wheel: Assessing emotional feeling via self-report. » In J.R.J. Fontaine, K.R. Scherer et C. Soriano (Eds.), *Components of Emotional Meaning : A sourcebook*. Oxford University Press, Oxford. 281-298.

Schmitt C. et Grégoire D.A. (2019). La Cognition entrepreneuriale. Enjeux et perspectives pour la recherche en entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat, De Boeck Supérieur*, 18 (1), 7-22.

Serviere L. (2010), Forced to entrepreneurship: modeling the factors behind necessity entrepreneurship, *Journal of Business and Entrepreneurship*, 22(1), 37-53.

Simone, A. (a cura di) (2014). *Suicidi studio sulla condizione umana nella crisi*. Mimesis Edizioni, Milano.

Shepherd, D.A. (2003). Learning from business failure : Propositions of grief recovery for the self-employed. *Academy of management Review*, 28(2), 318-328

Shepherd, D.A. (2009). Grief recovery from the loss of a family business: A multi-and meso-level theory. *Journal of Business Venturing*, 24(1), 81-97.

Shepherd, D.A. et Cardon, M. S. (2009). Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience. *Journal of Management Studies*, 46(6), 923-949.

Shepherd, D.A., Covin, J. G. et Kuratko, D. F. (2009). Project failure from corporate entrepreneurship : Managing the grief process. *Journal of business venturing*, 24(6), 588-600.

Shepherd, C.D., Marchisio, G., Morrish, S. C., Deacon, J. H. et Miles, M. P. (2010). Entrepreneurial burnout: Exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.

Shepherd, D.A., Patzelt, H. et Wolfe, M. (2011). Moving forward from project failure: Negative emotions, affective commitment, and learning from the experience. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1229-1259.

Sherbourne C.D. et Stewart A.L. (1991). The MOS Social Support Survey, *Social Science and Medicine*, 32(6), 705-714.

Shneidman, E. (1985). *Definition of suicide*. New York, John Wiley and Sons.

Sørensen, K., Van den Broucke, S., Fullam, J., Doyle, G., Pelikan, J., Slonska, Z., et Brand, H. (2012). Health literacy and public health: a systematic review and integration of definitions and models. *BMC public health*, 12(1), 1-13.

Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.

Stephan, U., et Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 717-738

Szolnoki G. et Hoffmann D. (2013). Online, face-to-face and telephone surveys. Comparing different sampling methods in wine consumer research, *Wine Economics and Policy*, 2(2), 57-66.

T

Targy D. et O. Torrès (2015) (sous la coordination de). *Vaincre les solitudes du dirigeant*, Banque Publique Investissement France Le LAB, 64p.

Taylor, S. E., et Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin*, 103(2), 193.

Tessier Dargent, C. (2015). Les entrepreneurs par nécessité : d'une dichotomie simplificatrice à un continuum complexe : définitions et typologie des entrepreneurs par nécessité : étude de la dimension effectuale des processus de création par nécessité (*Doctoral dissertation*, Grenoble Alpes).

Tessier-Dargent, C. et Fayolle, A. (2016). Une approche typologique de l'entrepreneuriat de nécessité. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, (3), 74-92.

Tetrick, L.E., Slack, K.J., Da Silva, N. et Sinclair, R.R. (2000). A comparison of the stress-strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. *Journal of occupational health psychology*, 5(4), 464.

Tiedens, L.Z., et Linton, S. (2001). Judgment under emotional certainty and uncertainty: the effects of specific emotions on information processing. *Journal of personality and social psychology*, 81(6), 973p.

Torrès O. (2009). L'inaudible souffrance patronale, *Le Monde* (15-janvier).

Torrès, O. (2012). *La santé du dirigeant, de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre*, Bruxelles, Editions De Boeck, 217p.

Torrès O, (2014), « Risque de burnout des dirigeants : enfin des chiffres ! », *Harvard Business Review France*, 29 octobre.

Torrès O. (sous la dir.) (2017). *La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre*, 2^{ème} édition, De Boeck, Bruxelles, 256p.

Torrès O. (2018). L'inaudible et inavouable souffrance patronale et la question de santé mentale Dans Marc Binnié, Jean-Luc Douillard, Marick Fèvre (coord.) *La souffrance de l'entrepreneur, comprendre pour agir et prévenir le suicide*. Éditions des Presses de l'EHESP., 83-102.

Torrès O. et Chanselme L. (2016). Agir contre les risques psychosociaux des chefs d'entreprise, *Les Cahiers des RPS*, (27), 10-13.

Torres, O. et Kinowski-Moysan, C. (2019). Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME-D'une recherche académique à une valorisation sociétale. *Revue Française de Gestion*, 45(284), 171-189.

Torrès, O. et Moysan, C. (2019). 12. « Les risques psychosociaux en entreprise : le cas des dirigeants », *Transformation des entreprises. Les métiers du conseil, du chiffre et du droit à l'ère phytigale*, (sous la dir. de) Bahuon A.P et Pluchart J.J., Ed. Vuibert, Paris, 201-209.

Torrès O. et Thurik R. (2019). Small business owners and health, *Small Business Economics*, 53(2), 311-321.

Torrès O., Fisch C, Mukerjee J., Lasch F. et Thurik R. (2021a). Health perception of French SME owners during the covid-19 pandemic, *International Review of Entrepreneurship*.

Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C.H., Mukerjee, J., Swalhi, A. et Thurik, R. (2021b). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*.

Torrès, O., Benzari, A., Swalhi, A. et Thurik, R. (2021c). Confinement et risque de burnout des dirigeants-proprétaires de PME : le syndrome d'épuisement d'empêchement., *Revue Internationale PME (RIPME)*, 34(2), 62-80.

Truchot D. (2004). *Epuisement professionnel et burnout : Concepts, modèles, interventions*, Dunod, Paris.

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

Turchi, G. P., et Laugelli, E. (2017). *Comunità e Salute: il Servizio InOltre*. Padova: Cleup.

U

Ucbasaran, D., Shepherd, D.A., Lockett, A. et Lyon, S.J. (2013). Life after business failure: The process and consequences of business failure for entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1), 163-202.

Uy, M. A., Foo, M. D. et Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583-597.

V

Vallerand, R. J. et Thill, E. E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Études vivantes.

Van der Zwan, P. et Hessels, J. (2013). Start-up motivation and (in) voluntary exit. *Scales Research Reports*, (201309).

Van der Zwan, P., Thurik, R., Verheul, I. et Hessels, J. (2016). Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs. *Eurasian Business Review*, 6(3), 273-295.

Verheul, I., Rietdijk, W.J.R., Block, J., Larsson, H., Franken, I.H.A. et Thurik, A.R. (2016). The association between attention-deficit/hyperactivity (ADHD) symptoms and self-employment, *European Journal of Epidemiology*, 31(8), 793-801.

Verstraete, T. (2010). *Préparer le lancement de son affaire. Méthode à l'usage du créateur d'entreprise et de son conseiller*, De Boeck, Bruxelles.

Verstraete, T. (2015). GRP Lab : d'une théorie du business model à la réalisation d'une plateforme numérique de sensibilisation, formation et accompagnement à l'entrepreneuriat, *Revue Internationale PME*, 28(3-4), 17-26.

Volant, É. (1990). *Adieu la vie... : étude des derniers messages laissés par des suicidés*. Montréal, Bellarmin, 335p.

W

Waters, S. (2020). Suicides au travail et restructuration de l'entreprise : analyser les lettres de suicide. Dans *Observatoire national du suicide – 4^{ème} rapport*. pp. 61-68.

Weber, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*. Plon

Wetzel, R. D., Margulies, T., Davis, R., et Karam, E. (1980). Hopelessness, depression, and suicide intent. *The Journal of clinical psychiatry*

Williams, K. (1997). Preventing suicide in young people: what is known and what is needed. *Child: care, health and development*, 23(2), 173-185.

Williams, J. M. G. et Pollock, L. R. (2001). Psychological aspects of the suicidal process. In K. van Heeringen (Ed.), *Understanding suicidal behaviour: The suicidal process approach to research, treatment and prevention*. Chichester: Wiley.76-94.

Williams, L.A. et DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: the motivational role of pride. *Journal of personality and social psychology*, 94(6), 1007.

Williams, N. et Williams, C.C. (2011). Beyond necessity versus opportunity entrepreneurship: some lessons from English deprived urban neighbourhoods, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10: 1, 23-40.

Wincent, J. et Örtqvist, D. (2009). A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 225-243.

Y

Yıldırım, M. et Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 1-9.

Yin, R.K. (2012), *Applications of Case Study Research*. Sage Publications, Thousand Oaks.

Z

Zawieja, P. et Guarnieri, F. (2014). *Dictionnaire des risques psychosociaux*. Le Seuil. 882p.

Zbierowski, P., Brzozowska, A. et Gojny-Zbierowska, M. (2019). Well-Being of Immigrant Entrepreneurs in Their Entrepreneurial Life. *Problemy Zarzadzania*, 17(1).

**LISTES DES
FIGURES, GRAPHIQUES &
TABLEAUX**

LISTE DES FIGURES

N°	Titre	Partie dans la thèse	N° de page
Figure 1	Modèle des deux continuums en santé mentale	Introduction	19
Figure 2	Modèle de la thèse	Introduction	30
Figure 3	Plan de l'étude	Introduction	39
Figure 4	Roue de Genève, version 3.0 de Scherer <i>et al.</i> (2013)	Contribution 1	53
Figure 5	Composantes émotionnelles des deux stressseurs entrepreneuriaux (surcharge de travail et dépôt de bilan)	Contribution 1	59
Figure 6	Récapitulatif des facteurs de stress précipitants répertoriés	Contribution 3	127
Figure 7	Synthèse des résultats à partir des types de suicides identifiés	Contribution 3	130
Figure 8	Modèle du suicide patronal à partir du modèle « Cry of Pain » de Williams et Pollock, 2001	Contribution 3	133
Figure 9	Les événements stressants de la vie entrepreneuriale (Torrès et Lechat, 2016-b)	Contribution 4	136
Figure 10	Synthèse des résultats des trois études sur le lien motivation entrepreneuriale et santé mentale (risques de burnout & suicidaire)	Contribution 4	189
Figure 11	Propositions de recommandations pratiques pour les structures d'aide	Conclusion	203

LISTE DES GRAPHIQUES

N°	Titre	Partie dans la thèse	N° de page
Graph. 1	Intensité émotionnelle des deux facteurs de stress en fonction du type d'émotions (valence / pouvoir)	Contribution 1	58
Graph. 2	Santé physique et mentale perçue des deux stresseurs	Contribution 1	63
Graph. 3	Risque de burnout pour les deux stresseurs (BMS-10 de Pines, 2005)	Contribution 1	64
Graph. 4	Comparaison des déterminants du risque de burnout (BMS-10) – Dirigeants en surcharge de travail / en dépôt de bilan / Population représentative	Contribution 1	65
Graph. 5	Récapitulatifs de la typologie Baechler des 25 cas étudiés	Contribution 3	121
Graph. 6	Récapitulatifs de la typologie Baechler – France/Italie	Contribution 3	128
Graph. 7	Récapitulatif des facteurs de stress selon le type de « pression » en France et en Italie	Contribution 3	129
Graph. 8	Prévalence du risque de burnout chez les dirigeants interrogés (N=341)	Contribution 4	164
Graph. 9	Prévalence du désespoir chez les dirigeants interrogés (N=316)	Contribution 4	164

LISTE DES TABLEAUX

N°	Titre	Partie dans la thèse	N° de page
Tableau 1	Synthèse des théories utilisées	Introduction	31
Tableau 2	Synthèse des contributions académiques de la thèse	Introduction	42
Tableau 3	Présentation de l'échantillon de dirigeants en surcharge de travail.	Contribution 1	51
Tableau 4	Présentation de l'échantillon de dirigeants en cours de procédures collectives	Contribution 1	52
Tableau 5	Classement par ordre décroissant d'intensité des émotions associées à la procédure collective (N=30) et test de comparaison avec la surcharge de travail (N=200)	Contribution 1	60
Tableau 6	Comparaison de valence et de pouvoir sur la situation des émotions associées par les dirigeants à une procédure collective et à une surcharge de travail.	Contribution 1	61
Tableau 7	Répartition par type d'épuisement et comparaison de moyennes.	Contribution 1	66
Tableau 8	Synthèse des 11 échantillons étudiés	Contribution 2	91-92
Tableau 9	Questionnaire MINI (Mini International Neuropsychiatric Interview - partie C. sur le Risque suicidaire) auprès de 360 dirigeants en France (collecte des données du 15/10/18 au 11/01/19)	Transition contribution 2 / contribution 3	106
Tableau 10	Raisons invoquées par les personnes déclarant des pensées suicidaires (PS) au cours des 12 derniers mois, selon le sexe, en population active occupée. Baromètre de Santé publique France 2017.	Transition contribution 2 / contribution 3	107
Tableau 11	Présentation de la typologie du suicide de Baechler, 1975	Contribution 3	136
Tableau 12	Synopsis des cas de suicide étudiés en France	Contribution 3	137
Tableau 13	Synopsis des cas de suicide étudiés en Italie	Contribution 3	138
Tableau 14	Résultats de l'étude pour les cas français	Contribution 3	139
Tableau 15	Résultats de l'étude pour les cas italiens	Contribution 3	140

Tableau 16	Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle	Contribution 4	161
Tableau 17	Tableau de méthode	Contribution 4	165
Tableau 18	Régressions linéaires multiples – Variable dépendante : Le risque de burnout (BMS10)	Contribution 4	167
Tableau 19	Régressions linéaires multiples – Variable dépendante : Le risque suicidaire (BHS)	Contribution 4	168
Tableau 20	Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle chez les agriculteurs	Étude suppl.1 contribution 4	177
Tableau 21	Tableau des méthodes des agriculteurs	Étude suppl.1 contribution 4	178
Tableau 22	Statistiques des risques en santé mentale selon la motivation entrepreneuriale chez les agriculteurs	Étude suppl.1 contribution 4	178
Tableau 23	Tableau croisé : Motivation entrepreneuriale et risque en santé mentale chez les agriculteurs	Étude suppl.1 contribution 4	179
Tableau 24	Régression linéaire multiple avec introduction hiérarchique des variables chez les agriculteurs	Étude suppl.1 contribution 4	180
Tableau 25	Échantillon : Motivation entrepreneuriale et Variables de contrôle - dirigeants « covid-19 »	Étude suppl.2 contribution 4	183
Tableau 26	Tableau des méthodes des dirigeants « covid-19 »	Étude suppl.2 contribution 4	185
Tableau 27	Statistiques des risques en santé mentale selon la motivation entrepreneuriale chez les dirigeants durant le premier confinement lié à la Covid-19	Étude suppl.2 contribution 4	185
Tableau 28	Tableau croisé : Motivation entrepreneuriale et risque en santé mentale chez les dirigeants de PME durant le premier confinement lié à la Covid-19	Étude suppl.2 contribution 4	186
Tableau 29	Régression linéaire multiple avec introduction hiérarchique des variables chez les dirigeants durant le confinement lié à la Covid-19.	Étude suppl.2 contribution 4	187
Tableau 30	Synthèse des résultats des quatre contributions de la thèse	Conclusion	196
Tableau 31	Synthèse des apports théoriques de la recherche	Conclusion	199
Tableau 32	Synthèse des apports méthodologiques	Conclusion	201

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

N°	Titre	Partie dans la thèse	N° de page
Annexe A	Échelles de mesures	C1-C2-C4	243
Annexe A.1	Self-rated health – échelle de santé perçue	C1	243
Annexe A.2	Burnout Mesure Short version (BMS-10) Malach-Pines, 2005	C1-C2-C4	243
Annexe A.3	Beck Hopelessness Scale (BHS) de Beck, 1974	C4	244
Annexe A.4	Échelle de Stresseurs de Cungi et al. 2005	C4	245
Annexe B	Passation questionnaire	C4	246
Annexe B.1	Mailing pour l’envoi du questionnaire	C4	246
Annexe B.2	Préambule du questionnaire	C4	247
Annexe B.3	Message proposant un entretien Clinique « Rdv Santé » en visio	Concl	247
Annexe C	Résultats de l’enquête de satisfaction du « Rdv Santé »	Concl	248
Annexe D	Rapport de vulgarisation à destination des dirigeants de PME	C2 - Concl	253

Annexes A - Échelles de mesures

Annexe A.1. Self-rated health – échelle de santé perçue

Lors du dernier mois, diriez-vous que

	Excellente	Très bonne	Bonne	Passable	Mauvaise
Votre santé physique a été :					
Votre santé mentale a été :					
Votre qualité de sommeil a été :					

Annexe A.2. Burnout Mesure Short Version (BMS-10) Malach-Pines, 2005

Quand vous pensez à votre travail, actuellement, à quelle fréquence :

Choix de réponses : 1 = Jamais ; 2 = Presque jamais ; 3 = Rarement ;
4 = Parfois ; 5 = Souvent ; 6 = Très souvent ; 7 = Toujours

	1	2	3	4	5	6	7
Vous sentez-vous fatigué(e)							
Vous sentez-vous déçu(e) par certaines personnes							
Vous sentez-vous désespéré(e)							
Vous sentez-vous coincé(e)							
Vous sentez-vous impuissant(e)							
Vous sentez-vous déprimé(e)							
Vous sentez-vous physiquement faible ou malade							
Vous sentez-vous sans valeur, comme un « échec »							
Avez-vous des difficultés à dormir							
Dites-vous « j'en ai marre »							

Annexe A.3. Beck Hopelessness Scale (BHS) de Beck, 1974

Veillez attribuer à chacune des affirmations ci-dessous la caractéristique vrai ou faux en cochant la case correspondante.

	Vrai	Faux
1. J'attends le futur avec espoir et enthousiasme	0	1
2. Je ferais mieux d'abandonner car je ne puis rendre les choses meilleures pour moi	1	0
3. Quand cela va mal, il m'est utile de savoir que cela ne durera pas toujours	1	0
4. Je ne peux imaginer ce que ma vie sera dans 10 ans	1	0
5. J'ai assez de temps pour réaliser ce que je désire faire le plus	0	1
6. Dans le futur, je m'attends à réussir dans ce qui compte le plus pour moi	0	1
7. Mon avenir me semble plus sombre	1	0
8. Je m'attends à avoir plus de bonnes choses dans la vie que la moyenne des gens	0	1
9. Je n'ai pas de répit et il n'y a pas de raison de croire que j'en aurai dans le futur	1	0
10. Mon expérience passée m'a préparé parfaitement pour l'avenir	0	1
11. Le déplaisir est devant moi, bien plus que le plaisir	1	0
12. Je n'espère pas avoir ce que je désire le plus	1	0
13. Quand je considère l'avenir, je m'attends à être plus heureux que maintenant	0	1
14. Les choses ne sont pas comme je le veux	1	0
15. J'ai foi en l'avenir	0	1
16. Je n'ai jamais ce que je veux, par conséquent il est ridicule de désirer quoi que ce soit	1	0
17. Il est tout à fait improbable que j'obtienne de réelles satisfactions dans le futur	1	0
18. L'avenir me semble vague et incertain	1	0
19. Je m'attends à plus de bons moments qu'à de mauvais moments	0	1
20. Il ne sert à rien de chercher à avoir quelque chose que je désire, parce que probablement je ne l'obtiendrai pas	1	0

Annexe A.4. Echelle de Stresseurs de Cungi et al. 2005

Indiquez d'une croix, la réponse qui vous correspond selon les choix ci-dessous :

Choix de réponses : 1 = Non pas du tout ; 2 = Faiblement ; 3 = Un peu ;
4 = Assez ; 5 = Beaucoup ; 6 = Extrêmement

	1	2	3	4	5	6
1. Ai-je subi, tout au cours de ma vie, des situations traumatiques (Décès, perte d'emploi, déception amoureuse etc.)						
2. Suis-je en train de vivre une situation traumatique ? (Décès, perte d'emploi, déception amoureuse etc.)						
3. Est-ce que je subis une surcharge de travail fréquente ou permanente ? Ou/et suis-je souvent pris dans l'urgence ? Ou/et existe-t-il une ambiance très compétitive dans mon travail ?						
4. Mon travail ne me convient pas, il ne correspond pas à ce que je souhaiterais faire ou est source d'insatisfaction, me donne l'impression de perdre mon temps. Au maximum me déprime.						
5. Ai-je des soucis familiaux importants ? (Couple enfants, parents etc.) ?						
6. Suis-je endetté(e), ai-je un revenu trop faible par rapport à mon mode de vie, est-ce que cela me cause du souci ?						
7. Ai-je beaucoup d'activités extra-professionnelles, et sont-elles source de fatigue ou de tensions ? (Associations, sports etc.)						
8. Ai-je une maladie ? Coter sa gravité ou l'importance de la gêne pour vous.						

Annexes B – Passation questionnaire

Annexe B.1 – Mailing pour l'envoi du questionnaire (contribution 4)

3ème Questionnaire de notre GRANDE ENQUÊTE SUR LA SANTÉ DES DIRIGEANTS DE PME !

71,5 % DES DIRIGEANTS INTERROGÉS DÉCLARENT AVOIR UNE BONNE
SANTÉ PHYSIQUE ET 69,2% UNE BONNE SANTÉ MENTALE

ET VOUS ?

RÉPONSE AVANT LE 5 NOVEMBRE

L'observatoire **AMAROK** présidé par le Professeur **Olivier TORRES** de l'Université de Montpellier, a lancé une étude expérimentale nationale sur la santé des dirigeants de PME et TPE.

Votre participation est capitale ! Votre santé aussi !

Retrouvez le 3ème questionnaire ICI

Vous avez répondu à un ou deux questionnaires de notre étude ? Nous vous invitons aujourd'hui à poursuivre l'étude en répondant dès à présent au 3ème en cliquant sur le lien ci-dessus ! **ou** Vous n'avez pas eu l'occasion de répondre à l'un de nos questionnaires ? Vous pouvez toujours faire partie de notre grande étude en répondant à celui-ci sans plus attendre !

A la fin de celui-ci, si vous avez répondu aux 3 premiers questionnaires, vous pourrez bénéficier d'un entretien Skype gratuit avec une psychologue. Un retour des questionnaires, sous forme d'un rapport personnalisé sur votre santé, vous sera ainsi transmis afin de mieux vous connaître et de mieux pouvoir gérer votre capital santé, élément primordial de la santé de votre entreprise ! Seul l'observatoire AMAROK aura vos résultats et vous assure ainsi une totale confidentialité !

En répondant à nos questionnaires, vous prenez soin de vous en vous intéressant à votre propre santé, vous participez à une recherche à caractère scientifique sur la santé des dirigeants, commerçants, artisans et libéraux. Et vous contribuez également à faire de votre santé une question d'intérêt général !

**Votre participation est capitale ! Votre santé
aussi !**

Retrouvez le 3ème questionnaire ICI

Annexe B.2 – Préambule du questionnaire (contribution 4)

Préambule :

Ce 3^{ème} questionnaire va reprendre, de la même manière que les précédents, des questions sur vous, votre entreprise ainsi que sur votre santé au cours du dernier mois. Certaines questions seront orientées cette fois-ci sur la souffrance patronale, thème très peu étudié. Dans ce cadre, le sujet du suicide sera ainsi abordé. Nous avons besoin de votre contribution pour mieux comprendre ce phénomène mais aussi les facteurs de prévention. Les réponses seront confidentielles et traitées anonymement.

A la fin de ce questionnaire, il vous sera proposé de bénéficier d'un entretien « skype » gratuit avec l'une de nos psychologues pour faire un point sur les 3 premiers questionnaires remplis.

Annexe B.3 - Message proposant un entretien « Rdv Santé » en visio :

Message en vue d'un entretien en visio (skype) :

Nous vous remercions d'avoir répondu à ce questionnaire !

Notre étude vous permet de réaliser un entretien par skype avec une de nos psychologues afin d'échanger sur vos réponses « santé » et sur votre état général.

Cet entretien est gratuit et confidentiel.

Il vous faut pour cela, donner votre accord en nous communiquant vos coordonnées via [ce lien](#). Notre psychologue prendra ainsi contact avec vous pour fixer ensemble un rendez-vous.

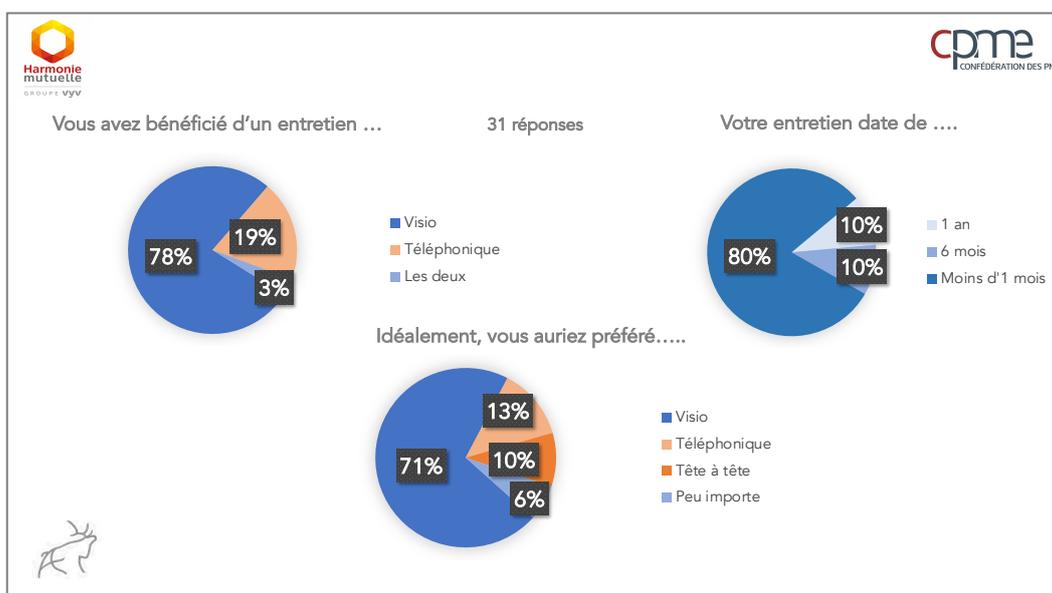
Annexe C – Résultats de l'enquête de satisfaction suite aux « Rdv Santé »




ENTRETIEN SKYPE "RDV SANTE"

Résultats d'enquête de satisfaction sur 67 entretiens menés par une psychologue auprès des dirigeants volontaires ayant répondu aux questionnaires de notre étude sur la santé des dirigeants de PME adhérents à la CPME suite au Q3 – Q4 et Q5

Votre avis concernant votre entretien "skype" durant l'étude sur la santé des dirigeants de PME nous intéresse ! (AVIS ANONYME)






Pourquoi ce mode d'entretien vous a plu ?

Pratique – convivial et plus personnel

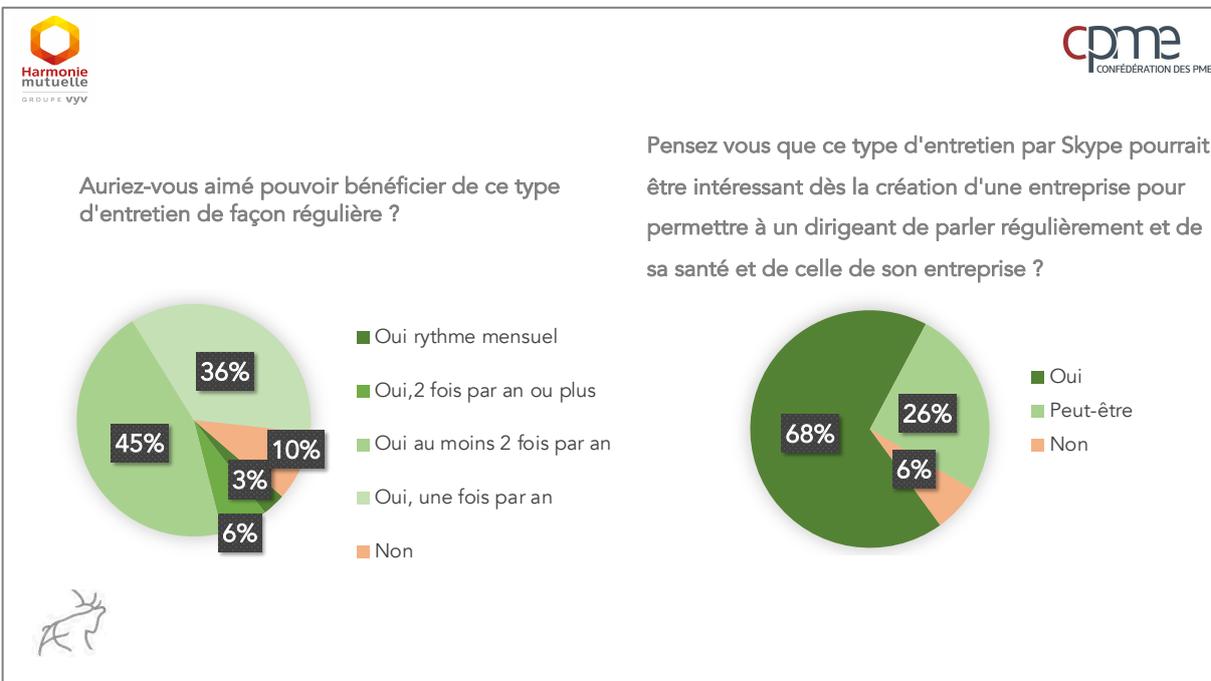
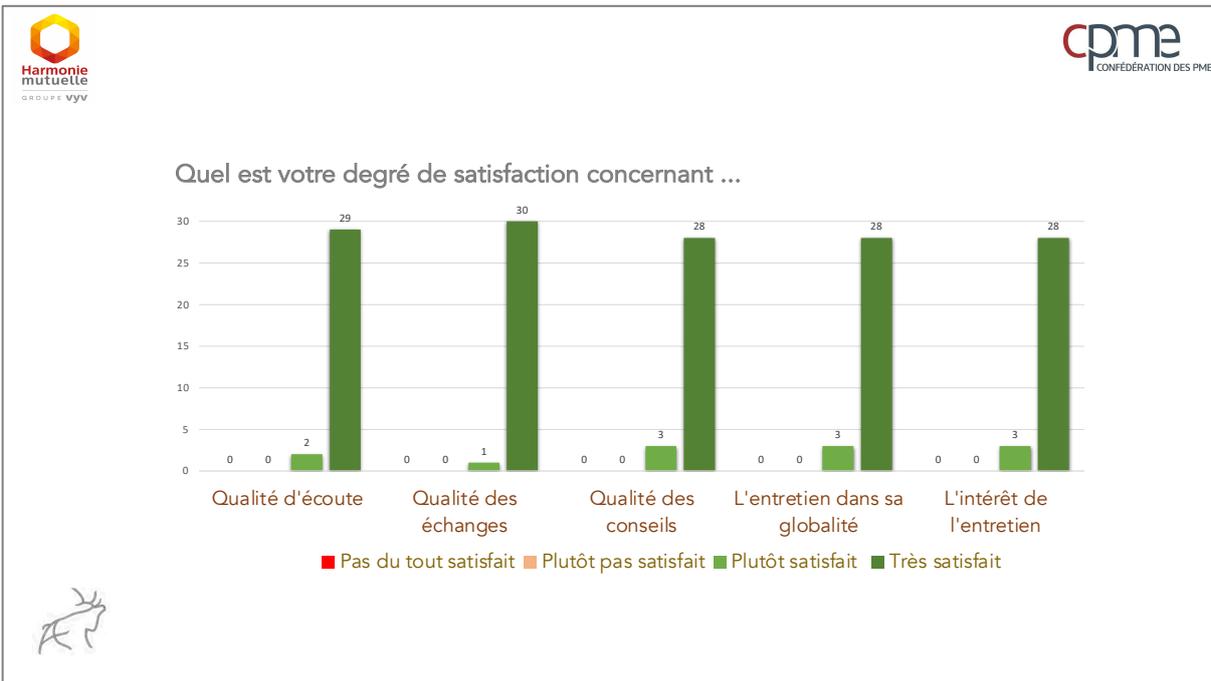
Visio :

- « C'est la solution que nous avons utilisé »
- « Skype comme prévu, très bien »
- « C'est ce qu'il y a de plus proche d'un RDV physique sans les inconvénients de perte de temps du déplacement »
- « Il est toujours plus facilitant, pour ma part, d'avoir la personne avec qui je m'entretiens de visu. »
- « Meilleur contact »
- « Pratique »
- « Toujours mieux de voir son interlocuteur pour ce type d'échange cela favorise la confiance »
- « plus sympathique et convivial »
- « Ressemble à un présentiel »
- « Plus convivial »
- « Pour la proximité et la connaissance du territoire »
- « On se sent plus concentré dans un échange en face à face »
- « Plus personnel »
- « WhatsApp fonctionne mieux que Skype »
- « En déplacement sans bureau. »
- « Image et son - Pas de déplacement »

Préférence pour l'anonymat

Tél:

- « C'était parfait ainsi, par téléphone »






Que vous a apporté cet entretien ?

Un temps privilégié

- « Pouvoir parler en toute confidentialité de problèmes que peut rencontrer un chef d'entreprise et qu'il lui est difficile d'aborder avec quelqu'un d'autre »
- « Du recul, un temps de réflexion sur les indices quotidiens qui souvent ne sont pas pris en considération dans notre vie quotidienne ! »
- « Echange partage »
- « Réconfortant »
- « Réconfort »
- « Je me suis senti moins seul. »
- « M'apaiser, clarifier les choses de façon rationnelle »
- « Une prise de recul, une mise en mots des ressentis »
- « Un avis, un point de vue, un échange, un soutien »
- « De savoir que nous ne sommes pas seul et d'échanger. »






Que vous a apporté cet entretien ? (suite)

Des conseils sur les bonnes pratiques au quotidien

- « Une réflexion sur moi même, et l'apport de conseils très intéressants. »
- « Un regard extérieur sur mon "état de santé". Des conseils également. »
- « Des éclairages sur le stress, la personnalité du dirigeant et comment rester « équilibré » »
- « Cela m'a permis de découvrir plus de choses sur moi même et d'avoir des conseils pertinents dans mon travail et ma vie privée »

Promotion de la bonne santé

- « Un point d'étape sur la prise en compte de mon état de santé ». »
- « Une vision externe par rapport aux réponses fournies lors des questionnaires. »
- « Eclairage sur mon fonctionnement perso et meilleure appréhension de techniques ». »
- « Remise en cause, invitation à l'introspection. »
- « La vérification que j'ai eu raison dans mes réflexions ». »
- « Confirmation en conviction d'intuition. Remise dans un contexte général. Ouvertures à des compléments ». »
- « Des confirmations par rapport à ce que je fais par ailleurs ». »






Que vous a apporté cet entretien ? (suite)

Prévention de risques psycho-sociaux

- « Les entretiens m'ont permis de déculpabiliser le fait de ne pas parvenir à tout gérer, de légitimer le fait de penser à prendre soin de soi-même afin de préserver son entourage personnel et professionnel ». »
- « Une écoute réelle. Réalisation que je ne suis pas seule dans mon cas, que la 'solitude' du gérant est vraiment une réalité qui peut entraîner des soucis de santé. Des conseils par rapport au sommeil et comment gérer certaines tensions relationnelles ». »
- « J'ai eu un premier entretien en avril et un second ce jour-même (19/11/19) Depuis le premier entretien j'ai pu améliorer ma santé en appliquant des conseils pratiques. L'entretien m'a permis de déceler le début d'un burnout. J'ai ainsi pu tout de suite prendre les mesures nécessaires pour éviter de faire un burnout. Je suis très reconnaissante de cette aide qui est arrivée au bon moment ». »
- « Cet entretien a été très satisfaisant quant à la capacité à décrypter des situations difficiles pour moi, dans une certaine prise de recul et un regard différent sur les situations. Nous avons commencé à élaborer des pistes pour avancer et changer mon regard sur moi-même, en tout cas commencé ». »
- « Découverte de mon besoin de thérapie courte pour régler des soucis qui peuvent entraver mon travail (procrastination, "dépendance" à la lecture) »



Quel a été votre ressenti à la fin de l'entretien?

Un bien-être général

- « Du mieux être, sur un bon début d'une nouvelle voie ».
- « Redynamisée, apaisée ».
- « Réconfortant. Rassurant. »
- « Serein et « plus fort » »
- « Apaisement »
- « Rassuré »
- « Rassurée »
- « Un peu moins de culpabilité : que le stress et certains maux résultent en partie des responsabilités professionnelles, du poids de devoir prendre constamment des décisions, et non seulement de mon caractère ou par le fait de mal gérer. Qu'un soutien psychologique vaut la peine. »
- « Une réelle prise de conscience que la situation vécue était anormale. L'entretien a permis de mettre des mots sur des états comportementaux : "Zébre", différence entre narcissisme et égoïsme. J'ai découvert le terme Workaholisme, et qu'il caractérisait un état pathologique. Le ressenti global est d'avoir eu le sentiment d'avoir été compris et pris en charge psychologiquement. »
- « Satisfaction globale »
- « Soutien, déculpabilisation »



Quel a été votre ressenti à la fin de l'entretien? (suite)

Sentiment d'être écouté et entendu

- « Je suis persuadé que c'est important d'avoir ce type d'échange avec une spécialiste comme C. Elle a le recul suffisant pour nous sortir la tête du guidon, grâce à son argumentaire et son écoute bienveillante. Je me suis senti dans une bulle durant cet entretien. »
- « Très très bonne écoute, ça m'a fait beaucoup de bien. »
- « Enfin on s'intéresse aux chefs d'entreprises! »
- « Ecoute, meilleure connaissance de soi »
- « Ecoute bienveillante »
- « C'est cool d'être écouté. »
- « Un échange intéressant, l'impression d'être écoutée et comprise dans mes problématiques »
- « D'avoir eu une écoute attentive et professionnelle et des propositions de solutions »
- « Excellents échanges et appréciation du diagnostic établi par Mme M. »
- « Que l'on peut être écouté et orienté de par la réflexion qui est échangée »
- « Avoir été écouté sans jugement et surtout sans attente particulière de l'autre »
- « Je me suis sentie écoutée, comprise et rassurée quant à mon état et les solutions pour aller mieux. »
- « Très instructif et intéressant. Cela fait du bien de parler à quelqu'un en externe »
- « Il m'appartient de prendre ma vie en main, ...la vraie vie ! »

Pas convaincu

- « Lassitude »
- « Toujours être seule sur le territoire »



Avez-vous des suggestions d'amélioration concernant ce type d'entretien ?

- « Le généraliser »
- « Déjà, proposer régulièrement ce type d'entretien aux chefs d'entreprise serait super, et basé sur le volontariat »
- « Peut-être pouvoir échanger (de façon encadrée) avec d'autres chefs d'entreprises ayant ou ayant eu une même problématique de santé ou autre et pouvoir témoigner... »
- « Pour l'instant c'est déjà très bien car auparavant il n'y avait rien . Donc faire des entretiens déjà 2 fois par an pour aider les entrepreneurs et une très bonne chose ».
- « Proposer une suite ».
- « Régularité »

- « Si possible de proposer des horaires qui permettent de s'isoler plus facilement au travail. Entre midi et deux, entre 17h et 18h, entre 8h et 9h »
- « Eventuellement proposer un échange par une autre plateforme que skype (mauvaise qualité d'image et de son). Par exemple messenger, whatsapp... »



Avez-vous des suggestions d'amélioration concernant ce type d'entretien ? (suite)

- « Je rejoins le Professeur TORRES sur l'idée qu'il est anormal d'avoir un service de médecine du travail qui s'intéresse uniquement aux salariés et non aux travailleurs indépendants ! Pour ces derniers, le besoin est nettement plus psychologique que physique. Car si le Psycho va, le Physique va suivre. »
- « Pas pour le moment si ce n'est que de féliciter une telle initiative. Une écoute de la part de professionnels de qualité et qui sait de quoi on parle ne peut qu'aider les dirigeants de TPME. Car pour échanger dans divers réseau, lorsque les chefs d'entreprise (TPE PME) s'épanchent un peu, on se rend bien compte qu'on dit qu'on va bien mais beaucoup affichent une façade. Et surtout les femmes... En effet, nous sommes plus soumises au stress quand nos enfants sont petits et qu'il y a besoin de disponibilité de la "maman" qui continue de gérer beaucoup de choses au niveau organisationnel familial. Ou bien les femmes qui vont en radiothérapie tout en continuant de travailler car seule aux commandes de leur entreprise (commerce, petite restauration par exemple). Donc une écoute et un soutien, des pistes de réflexion, des suggestions sont toujours les bienvenus surtout lorsque les interlocuteurs sont de grande qualité comme Madame M. »
- « Oui, continuez! »
- « C'était parfait »
- « A mon sens rien à changer »



Annexe D – Rapport de vulgarisation à destination des dirigeants de PME

Étude empirique sur l'épuisement professionnel chez les dirigeants de PME adhérents à la CPME

Précurseur de l'étude des relations entre le travail et la santé du dirigeant de PME, l'observatoire Amarok, fondé par le professeur Olivier Torrès, poursuit son effort de production de connaissances scientifiques avec une longue étude spécifique aux dirigeants adhérents à la CPME. L'objectif de cette étude, qui s'est déroulée de janvier 2018 à décembre 2019, est de combler l'insuffisance de statistiques et de connaissances sur les conditions de travail et l'état de santé des dirigeants de PME en France.

Mais il s'agit aussi de construire un pont entre les sciences de l'entrepreneuriat et la santé au travail afin de mieux répondre aux attentes de populations spécifiques et aux difficultés qu'elles rencontrent.

Le comportement de 1731 dirigeants de PME adhérents à la CPME a été analysé, grâce au partenariat établi avec Harmonie Mutuelle - Groupe VYV et la CPME au national et sur les territoires.

Le Burnout ou épuisement professionnel

Le burnout, ou épuisement professionnel, est aujourd'hui défini par l'OMS comme "un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès".

Ce syndrome ne touche pas seulement les travailleurs salariés.

Aujourd'hui, nous savons que 17,5% des dirigeants de TEP-PME y sont confrontés, soit environ 560 000 dirigeants³⁵. Or, les facteurs de risques diffèrent entre le salariat et l'entrepreneuriat.

Le stress chronique

Le burn-out est en effet, une conséquence possible d'une exposition au stress de manière prolongée et répétée, c'est à dire d'un stress chronique.

³⁵ Echantillon représentatif des dirigeants de PME en France (Echantillon 8) dans l'article : Torrès O. et Kinowski-Moysan C. (2019), « Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME : d'une recherche académique à une valorisation sociétale », *Revue Française de Gestion*, n° 284, pp. 171-189 .

Il se caractérise dans un premier temps par l'installation de signes d'épuisement physiques, émotionnels ou encore cognitifs, mais aussi par des manifestations de détachement, de cynisme et de sentiment d'inefficacité.

Or si l'on ne réagit pas rapidement et dès les premiers signes d'épuisement, il peut en suivre une rupture physique importante (maladies cardio-vasculaires, cancers, paralysies...), nécessitant un arrêt de travail de plusieurs mois ; Le corps finit par dire stop !

Les symptômes du burn-out

- Physiques : Troubles du sommeil, fatigue généralisée, maux de dos, de tête, tensions musculaires, souffrance réelle et précise ressentie, etc.
- Émotionnels et affectifs : Irritabilité, forte anxiété, mauvaise gestion et compréhension des émotions, sentiment de vide, d'impuissance, perte de confiance en soi, etc.
- Cognitifs : Hyperactivité psychique, désir de perfection envahissant, difficulté de concentration, indécision, trouble de la mémoire etc.
- Comportementaux : repli, isolement, agressivité, déni des difficultés malgré les alertes, attitude négative envers le travail etc.

A ce jour, le burnout n'est donc pas considéré comme une maladie en tant que telle, encore moins comme une maladie professionnelle. Cependant, il est parfois confondu avec la dépression car ils ont de nombreux signes et symptômes en commun. Toutefois, à la différence de la dépression, qui peut se manifester dans différents domaines de la vie (famille, amis, hobby...), l'épuisement professionnel trouve l'essentiel de ses causes dans le travail.

Cela n'exclut pas le fait que des difficultés personnelles ou familiales puissent s'y ajouter et alourdir la charge émotionnelle et mentale.

Il est donc essentiel d'être dans une logique de prévention et d'intervenir le plus tôt possible, dès la survenue des premiers symptômes de fatigue intense, d'épuisement physique et mentale. Pour cela, l'étude réalisée par l'observatoire Amarok auprès de 1731 chefs d'entreprise adhérents à la CPME (2018-2019) à travers 5 questionnaires, n'a cessé d'évaluer le risque de burnout via un instrument de mesure (Burn-out Measure Short version, BMS) tiré de la littérature et inspiré des recherches de A. Pines³⁶.

³⁶ Malach-Pines A. (2005). "The Burnout Measure Short version (BMS)." *International journal of Stress Management* 12(1), p. 78-88. Adaptation française : Lourel M., Gueguen N. et Mouda F. (2007). « L'évaluation du burn-out de Pines : Adaptation et validation en version française de l'instrument Burn-out Measure Short version (BMS-10), » *Pratiques psychologiques*, 13, p. 353-364.

QUESTIONNAIRE UTILISÉ

QUAND VOUS PENSEZ À VOTRE TRAVAIL :

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Vous sentez-vous fatigué ? 2. Vous sentez-vous déçu par certaines personnes? 3. Vous sentez-vous désespéré? 4. Vous sentez-vous coincé? 5. Vous sentez-vous impuissant? 6. Vous sentez-vous déprimé? 7. Vous sentez-vous physiquement faible ou malade? 8. Vous sentez-vous sans valeur, comme un échec? 9. Avez-vous des difficultés à dormir? 10. Dites-vous j'en ai marre? | <ol style="list-style-type: none"> 1: Jamais 2: Presque jamais 3: Rarement 4: Parfois 5: Souvent 6: Très souvent 7: Toujours |
|---|---|

Source: Lourel M., Gueguen N, et Mouda F, 2007, L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument de Burnout Measure Short version (BMS – 10).

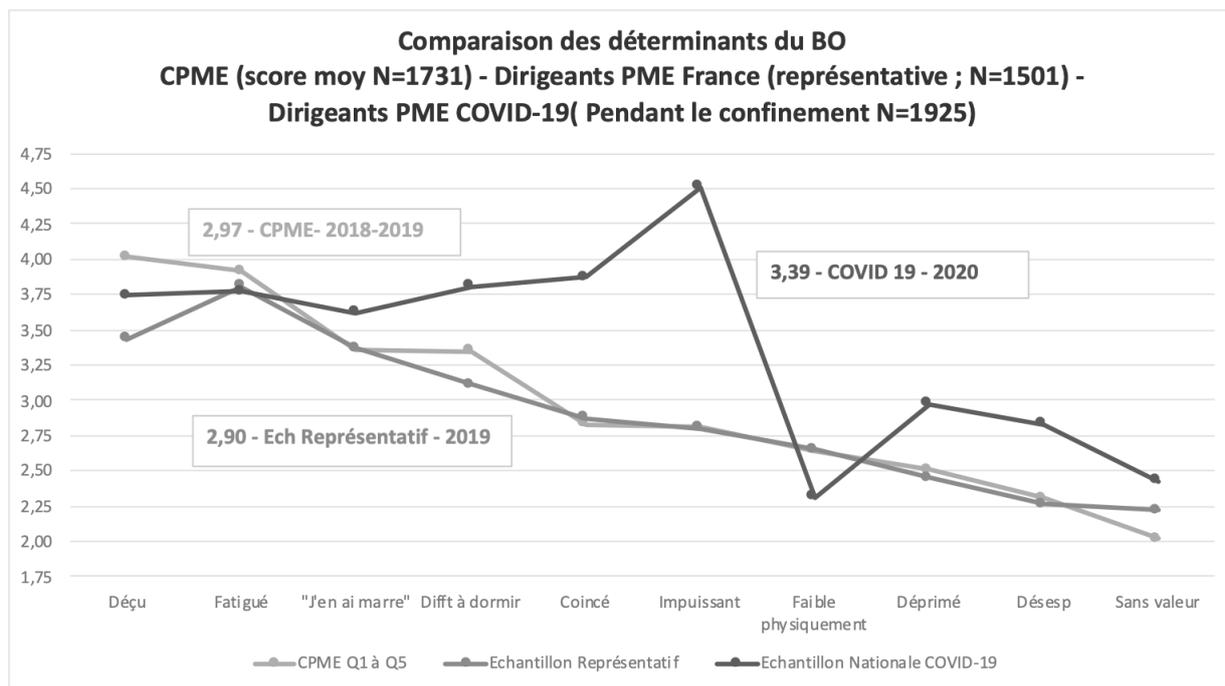
Qu'en est-il pour les dirigeants adhérents à la CPME ?

L'étude réalisée par l'observatoire Amarok montre que 77,1 % des dirigeants interrogés ne présentent pas ou peu de risques de burn-out. Avec un score moyen de 2,97 (sur une échelle de 7) l'étude auprès des dirigeants adhérents à la CPME, montre un faible niveau de risque de burnout.

Cependant, 22,9 % des dirigeants de la CPME interrogés sont en risque de burn-out en dépassant le score de 4 (sur une échelle de 1 à 7), qui selon Pines, est le niveau où le risque d'épuisement commence à être néfaste pour la santé. Dont 10,0 % des dirigeants interrogés présentent un risque d'épuisement professionnel élevé, et 3,8 % sont même confrontés à un risque de burn-out très élevé requérant l'aide d'un professionnel de santé.

A titre de comparaison, l'enquête réalisée l'an dernier sur un échantillon représentatif de l'entrepreneuriat français indiquait 17,5% de dirigeants en risque de burnout avec un score moyen de 2,89 (sur une échelle de 1 à 7). Ainsi, il est possible de dire que le risque de burnout au sein de la CPME reste donc très proche de celui des dirigeants de PME en France.

Focus sur la période du confinement – Covid 19 – Avril 2020



Si l'on compare maintenant le niveau du burnout de l'échantillon représentatif de l'entrepreneuriat français (2019), avec celui de la CPME (moyenne sur l'étude de 2018 à 2019) et avec un échantillon de 1925 dirigeants de PME en France interrogés en avril 2020 en plein confinement, il apparaît que le niveau global d'épuisement a significativement augmenté lors de la crise sanitaire. Il passe de 2,89 (2,97 pour la CPME) à 3,38 (+0,49 et +0,41)) sur une échelle de 1 à 7.

Ainsi, le score de burnout des dirigeants en situation de confinement s'est élevé. Sans être encore alarmiste, il permet d'établir plusieurs estimations. 34,5% de la population 2020 Covid-19 interrogée présente un risque de burnout néfaste pour la santé. Toujours comparé à l'échantillon représentatif (17,5%), il ressort que lors du confinement la population entrepreneuriale en risque a quasiment doublé.

Le sentiment d'impuissance et d'être coincé, ainsi que les difficultés à dormir sont exacerbés en cette période de confinement où l'économie tourne au ralenti, voire est totalement arrêtée pour certains secteurs ou métiers. Ce sont les trois déterminants les plus forts du risque d'épuisement professionnel actuel des chefs d'entreprises. Même si les facteurs habituels demeurent à un niveau élevé (fatigue, sentiment de déception et lassitude), le risque de burnout prend une toute autre signification dans le contexte de crise, comme s'il avait muté. A

l'épuisement qui correspond au « travailleur surengagé » (overcommitted worker) (Freudenberger, 1975³⁷) ou au burnout « frénétique » (frenetic overinvolvement) (Farber, 1990³⁸) qui correspond en général à des personnes très fortement investies dans leur travail, qui travaillent beaucoup, dont l'implication finit par devenir excessive et engendrer un épuisement (Farber, 1990), face à la crise sanitaire et dans le contexte du confinement généralisé le syndrome s'est transformé en un épuisement d'empêchement. A la posture du combattant qui travaille trop succède un épuisement d'attente et d'entrave où, à l'image du soldat anxieux qui attend l'heure de livrer bataille, les entrepreneurs rongent leurs freins et se sentent empêchés après un mois de confinement.

Comment le repérer ?

Caractéristiques individuelles et entrepreneuriales & Burnout

Âge

L'étude montre que les chefs d'entreprise de moins de 45 ans ont un risque de burnout significativement supérieur à celui de leurs homologues plus âgés.

Genre

En revanche, il n'a pas été trouvé de différence significative entre les hommes et les femmes adhérents de la CPME.

Employeurs Vs. Non-employeurs & Burnout

Autre différence à noter, 24,4% des dirigeants employeurs présentent un risque de burnout contre 13,3% chez ceux qui n'ont pas de salariés. Ainsi le fait d'être employeur est ici un facteur de risque face à l'épuisement professionnel.

La motivation entrepreneuriale & burnout :

Des études récentes montrent ainsi que les travailleurs indépendants ayant créé par nécessité et non par choix, ont des comportements différents comparativement aux entrepreneurs d'opportunité, qui eux ont fait le choix de l'entrepreneuriat. La théorie de l'événement

³⁷ Freudenberger H.J. (1975). « The staff burnout syndrome in alternative institutions », *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, vol. 12, n°1, janvier, p. 73-82.

³⁸ Farber B.A. (1990). « Burnout in psychotherapist: incidence, types and trends », *Psychotherapy in Private Practice*, vol.8, n°1, janvier, p. 35-44.

entrepreneurial de Shapero (1984)³⁹, montre que la décision de créer une entreprise est due à un changement dans la situation personnelle de l'individu qui va être soit généré par un événement positif soit par événement négatif. Si ce changement est perçu positivement cela se traduira par une motivation de création par opportunités (par choix) mais si ce changement est perçu au contraire négativement, il se traduira par des motivations de création de nécessité.

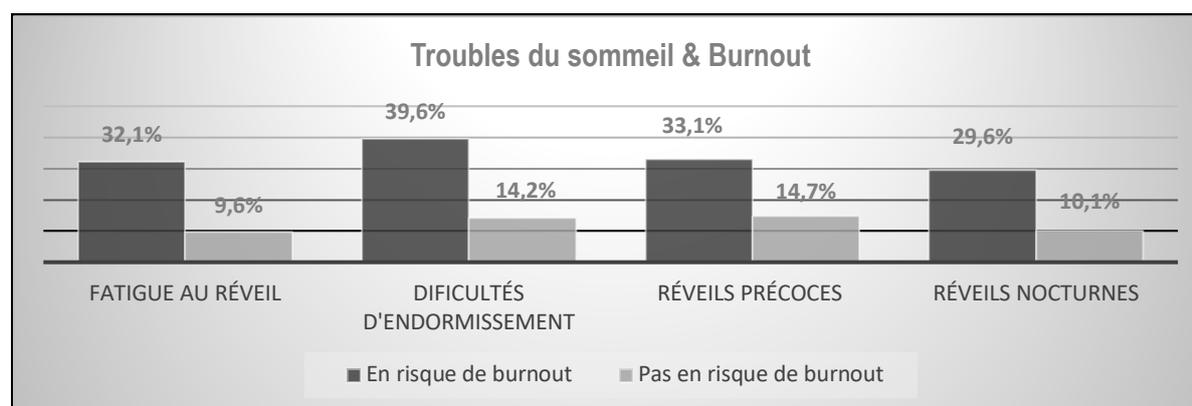
Dans l'étude menée auprès des adhérents de la CPME, 36,8% des dirigeants interrogés déclarés avoir entrepris plus par nécessité que par choix et ainsi 63,2% de l'échantillon ont déclaré une motivation entrepreneuriale fondée sur les opportunités et donc par choix.

Les résultats de l'étude montrent qu'il existe bien un lien entre la motivation entrepreneuriale et le risque de burnout, avec 30,5% des entrepreneurs de nécessité en risque de burnout, contre 17,0% des entrepreneurs d'opportunité. L'entrepreneuriat d'opportunité pourrait être considéré comme un facteur protecteur du risque de burnout alors que l'entrepreneuriat de nécessité serait plus un facteur de risque face à l'épuisement professionnel des chefs d'entreprise.

La santé perçue & burnout

La santé perçue étudiée via l'échelle « Self-Rated Health » distingue la santé physique et mentale ainsi que la qualité de sommeil. Dans l'étude, les dirigeants adhérents de la CPME présentant un risque de burnout se déclarent globalement en moins bonne santé que ceux qui ne présentent pas ce risque.

Focus sur les troubles du sommeil & burnout :



³⁹ SHAPERO, A. (1984), *The entrepreneurial event*, in C. A. Kent (ed.), *The Environment for Entrepreneurship*. Lexington, MA: Lexington Books.

Les dirigeants en risque de burnout déclarent plus souvent de manière significative, que ceux qui ne présentent pas de risque d'épuisement : une fatigue au réveil (32,1% vs. 9,6%), des difficultés d'endormissement (39,6% vs. 14,2%), des réveils précoces (33,1% vs. 14,7%) ainsi que des réveils nocturnes (29,6% vs. 10,1%)

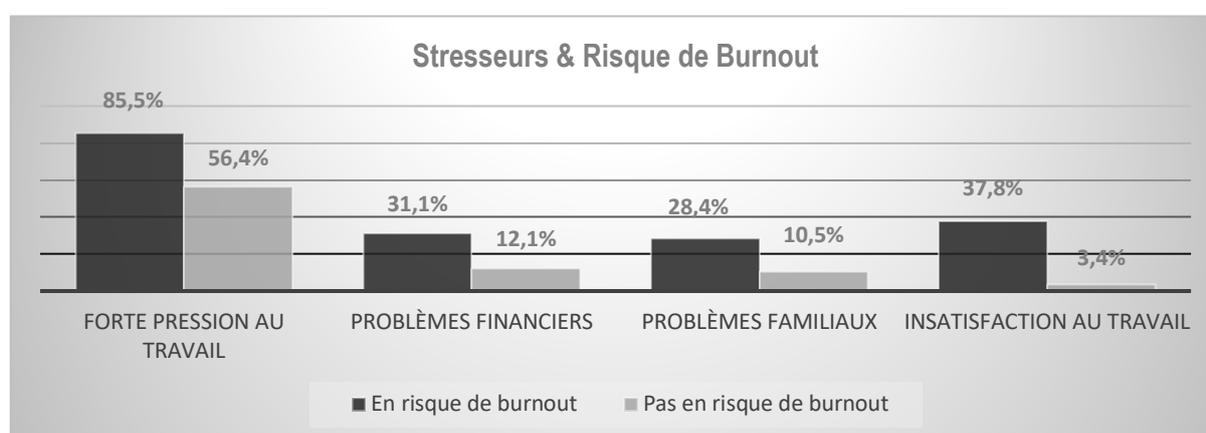
La présence de troubles du sommeil tels que la fatigue au réveil, les difficultés d'endormissement, les réveils précoces et nocturnes est ainsi un bon indicateur alertant un risque de burnout.

Stresseurs professionnels et personnels & Burnout

Selon Cungi, « La notion de stresseurs correspond aux différents problèmes rencontrés par une personne au niveau professionnel, familial et social, comme la quantité d'informations à traiter (...), le nombre et l'importance des décisions à prendre, la charge professionnelle, les décalages entre le travail prescrit et le travail réel, l'inadéquation entre le type de travail et les désirs d'une personne, les différents changements de la vie, les difficultés relationnelles, une maladie. »



63,0% des dirigeants adhérents à la CPME déclarent avoir une forte pression au travail.



Les dirigeants en risque de burnout déclarent plus souvent de manière significative, que ceux qui ne présentent pas de risque d'épuisement : une forte pression au travail (85,5% vs. 56,4%), des problèmes financiers (31,1% vs. 12,1%), des problèmes familiaux (28,4% vs. 10,5) ainsi qu'une insatisfaction au travail (37,8% vs. 3,4%)

La forte pression au travail représente ici, une surcharge de travail physique et mentale reconnue comme un des facteurs de risques psychosociaux le plus souvent incriminé dans le burnout et aussi comme le stressor entrepreneurial le plus fréquent (Lechat & Torrès, 2017)⁴⁰.

L'insatisfaction au travail est ici un facteur de stress très fortement significatifs chez les dirigeants en risque de burnout.

Les problèmes familiaux et financiers sont également de bons indicateurs de risque.

Technostress & Burnout

Le terme de « technostress » est apparu en 1984 dans la Silicon Valley par le psychiatre américain, Craig Brod.

Aujourd'hui, il se définit comme « un stress lié à l'incapacité de s'adapter à l'environnement en constante et rapide évolution et résultant de l'utilisation des TIC⁴¹ aussi bien dans la vie professionnelle que la vie privée » (Benzari, Torrès, Khedhaouria et Cucchi, 2019)⁴². De manière générale, les différentes études s'accordent sur le fait que le technostress alimente le stress lié au travail. Dans ces circonstances, il peut donc favoriser le risque de burn-out.

Dans l'étude menée auprès des dirigeants adhérents à la CPME, a mesuré les « créateurs de technostress » (Technostress creators) (Tarafdar et al., 2007)⁴³.

- La surcharge technologique crée du stress car les individus choisissent ou sont contraints de travailler plus vite et plus longtemps via les TIC.

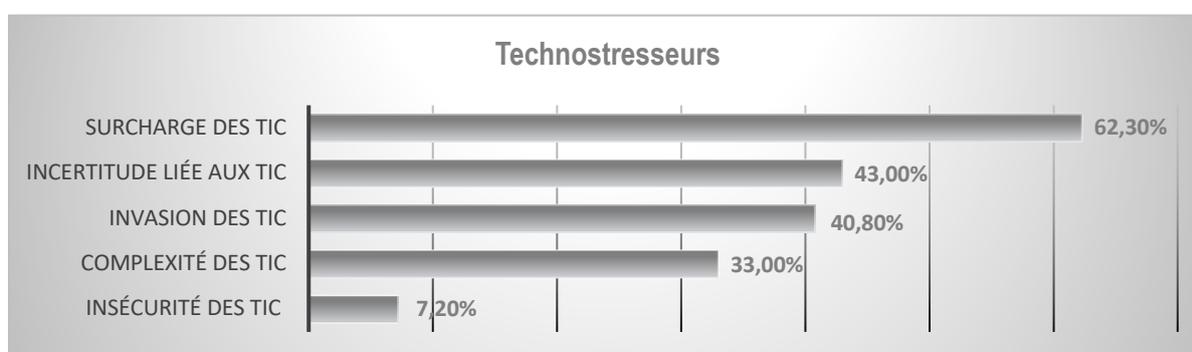
⁴⁰ Lechat, T., & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537-569.

⁴¹ TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

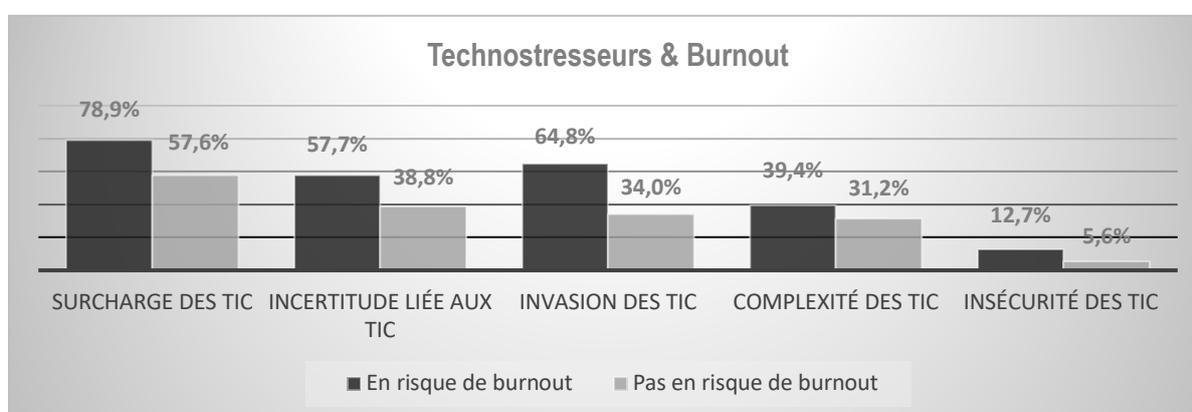
⁴² Benzari, A., Torrès, O., Khedhaouria, A. Et Cucchi, A. (2019). The impact of technostress on burnout of small business owners. Communication pour le 11ème congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Juin 2019, Montpellier, France.

⁴³ Tarafdar, M., Q. Tu, B. S. Ragu-Nathan and T. S. Ragu-Nathan (2007). « The impact of technostress on role stress and productivity. » *Journal of Management Information Systems* 24 (1), 301–328.

- L'incertitude technologique est un créateur de stress lié aux changements et aux mises à jour constantes des TIC.
- L'invasion technologique est l'envahissement des TIC dans la sphère privée, où les frontières deviennent floues avec une connexion H24, 7J sur 7, n'importe où.
- La complexité technologique fait référence aux situations durant lesquelles les individus ressentent du stress via l'écart entre le niveau de fonctionnalité et d'utilisation des TIC et leur niveau de connaissance et de compétences dans les TIC.
- L'insécurité technologique est une source de stress quand les individus ressentent une menace avec l'automatisation des TIC ou à une concurrence liée à une meilleure compréhension et des meilleures connaissances dans les TIC par d'autres personnes.



La surcharge technologique est le créateur de stress le plus fréquent au sein de notre population de dirigeants avec 62,3% des dirigeants interrogés qui déclarent ressentir de la surcharge technologique. Cela démontre que les dirigeants ressentent une surcharge d'information et de communication qui impacte significativement leur surcharge de travail et donc le stress ressenti.



Les dirigeants en risque de burnout déclarent plus souvent de manière significative, que ceux qui ne présentent pas de risque d'épuisement : une surcharge des TIC (78,9% vs. 57,6%), l'invasion des TIC (64,8% vs. 34,0%), et l'incertitude liée aux TIC (57,7% vs. 38,8%). Cependant le stress ressenti par la complexité et l'insécurité des TIC ne présente pas de différence significative entre les deux groupes.

L'invasion de TIC dans la sphère privée, la surcharge technologique ressentie par les dirigeants ainsi que l'incertitude liée aux changements fréquents des TIC peuvent être ici les technostresseurs les plus prédictifs d'un risque de burnout.

Comment faire face au stress ?

Stratégies de coping & Burnout

Les stratégies de coping (to cope = faire face) sont des stratégies d'adaptation et d'ajustement au stress. Elles ont deux fonctions principales : Modifier le problème qui génère du stress et ce, lorsque la personne a le sentiment de pouvoir agir dessus OU réguler ses réponses émotionnelles lorsqu'elle pense ne pas pouvoir agir sur la situation.

Les stratégies peuvent ainsi être centrées sur le problème, centrées sur les émotions mais également centrées sur la recherche de soutien social.

Dans son étude, l'observatoire Amarok a utilisé l'échelle du Brief-Cope de Carver⁴⁴ pour connaître les stratégies utilisées par les dirigeants adhérents à la CPME. Cette échelle mesure 14 stratégies différentes dont :

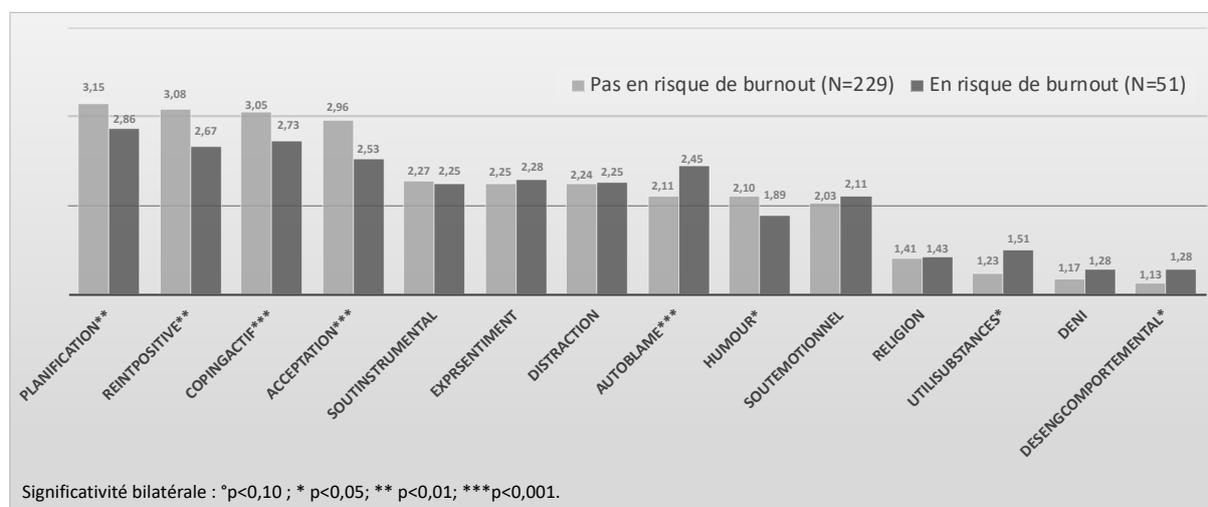
- 4 stratégies sont dites « fonctionnelles », c'est à dire qu'elles agissent de manière efficace sur la situation stressante : Coping actif, planification, l'acceptation et la réinterprétation positive.
- 4 autres sont dites « dysfonctionnelles », c'est à dire qu'elle ne permette pas de régler la situation de stress mais ont le sentiment à court terme de s'en protéger : Le désengagement comportemental, le déni, l'utilisation de substances et l'auto-blâme.

⁴⁴ Carver CS. You want to measure coping but proto- cole's too long: consider the Brief COPE. *Int J Behav Med* 1997 ; 4 (1) : 92-100.



- Les 6 dernières sont des stratégies à « variabilité fonctionnelles », c'est à dire qu'elles vont plus ou moins fonctionner contre le stress si celles-ci sont utilisées à bon escient :
 - L'humour
 - L'expression de ses sentiments
 - Le soutien social instrumental
 - Le soutien social émotionnel
 - La religion
 - La distraction.

Comparaison de l'utilisation des stratégies de coping en fonction du risque de burnout



L'étude menée auprès des dirigeants adhérents à la CPME montre que les stratégies de coping les plus utilisées par les chefs d'entreprise sont bien les plus fonctionnelles. De plus, même en cas de risque de burnout, les dirigeants utilisent plus souvent les stratégies fonctionnelles.

Cependant, des différences significatives entre ces deux groupes sont à noter (indiquées dans le graphique via les *). On note ainsi que les dirigeants en risque de burnout utilisent de manière significative moins souvent les stratégies fonctionnelles que ceux qui ne présentent pas ce risque. Et à l'inverse ils utilisent plus souvent des stratégies dysfonctionnelles telles que l'auto-blâme, le désengagement comportemental et l'utilisation de substances que les autres.

Conclusion

Diriger une PME est loin d'être un long fleuve tranquille. Entreprendre est exaltant mais c'est aussi épuisant. Des journées longues, des vacances écourtées, une vie professionnelle qui grignote la vie personnelle... pour des résultats toujours soumis aux aléas de la vie des affaires. Certains dirigeants, sans en avoir conscience, développent parfois des conduites addictives où l'individu s'oublie au profit de sa création, l'entreprise. De ce fait, les dirigeants s'épuisent parce qu'ils rognent leur sommeil, parce qu'ils sacrifient leurs vacances, parfois qu'ils sont la tête dans le guidon et manquent de recul... C'est moins le fort engagement que la faible récupération qui pèse sur la santé des dirigeants. Repos, Recul, Récréation, voilà les axes sur lesquels nous devons travailler pour bâtir les voies d'un entrepreneuriat plus durable, soucieux d'économiser la ressource la plus essentielle dans une PME : la santé de son dirigeant.

Les théories de l'entrepreneuriat n'aident pas non plus à prendre du recul. Elles magnifient la dialogique entre l'homme et son entreprise, à la manière d'un Léon Gingembre, fondateur de la CGPME en 1944 qui a théorisé le patronat réel comme « celui qui engage dans son entreprise tout son avoir financier, celui qui exerce des fonctions réelles et uniques de responsabilité et de gestion, celui qui met en jeu son savoir et, en cas d'échec son honneur ». Si une telle définition a le mérite de distinguer le patronat des PME de celui des grands groupes, dont les dirigeants sont en réalité des salariés, elle amplifie le lien tenu entre le dirigeant et son entreprise. La PME est un ego-firme où le dirigeant, à l'image d'Atlas, porte son entreprise à bout de bras, jusqu'à parfois en perdre le souffle et même la vie.

En théorisant l'entrepreneuriat comme une dialogique homme/entreprise (Bruyat, Bruyat et Julien), ne crée-t-on pas les conditions d'une situation propice au burnout ? Si l'homme est son entreprise, si l'entreprise est l'homme, ne conduit-on pas les entrepreneurs tout droit à la case burnout ? C'est dans la relation entre lui-même et son œuvre, entre son existence et son artefact que réside le danger. Doit-on considérer que l'entrepreneur est la somme de ces actes et que son entreprise, son œuvre créatrice, est une part de lui-même ? N'est-ce pas au contraire dans la prise de distance que réside la solution à ce danger ? L'entrepreneur est ce qu'il fait dit Gartner. Mais n'est-ce pas enfermer l'entrepreneur dans une conception existentialiste qui ne dit pas son nom ? L'entrepreneur n'est pas que dans l'avoir et le faire. C'est aussi et surtout un être humain qui a le droit de vivre en dehors de son acte entrepreneurial.

Quand des théories de l'entrepreneuriat définissent l'entrepreneuriat comme une dialogique Homme/Projet, quelle place laissent-elles au recul nécessaire, à la distanciation raisonnée qui évite l'amalgame qui conduit certains d'entre eux en cas d'échec à un épuisement total ? Aucune entreprise liquidée ne mérite la santé ou la vie d'un homme ou d'une femme. Si l'engagement est nécessaire et salutaire, le sur-engagement conduit à des pratiques nocives pour l'entrepreneur. Voilà ce que nous pouvons retenir de ce long travail de recherche mène depuis trois ans avec la CPME et Harmonie Mutuelle.

Les sciences de l'entrepreneuriat et les réseaux patronaux PMistes doivent promouvoir un entrepreneuriat sans épuisement. Entreprendre sans s'épuiser, sans mettre en péril sa santé est la seule voie d'un entrepreneuriat durable et d'un tissu de PME pérennes. Les bases d'un care entrepreneurship sont à établir.

TABLE DES MATIÈRES

RESUME	p.3
ABSTRACT	p.4
REMERCIEMENTS	p.7
LISTE DES TRAVAUX POUR LA THÈSE.	p.11
SOMMAIRE	p.13
<hr/>	
INTRODUCTION GÉNÉRALE	p.15
<hr/>	
CADRE THEORIQUE	p.23
Théorie de l'évaluation cognitive et dynamique des processus émotionnels- Scherer, 2001	p.24
Théorie des événements stressants de la vie entrepreneuriale – Lechat & Torrès, 2016	p.25
Théorie existentielle et motivationnelle du burnout – Malach-Pines, 2005	p.26
Théorie stratégique du suicide – Baechler, 1979	p.28
Théorie de la motivation entrepreneuriale d'opportunité vs. de nécessité – Reynolds et al., 2002...p.29	
QUESTIONS DE RECHERCHE.....	p.32
METHODOLOGIE	p.33
Positionnement épistémologique	p.33
Méthodologie de la contribution académique 1	p.34
Méthodologie de la contribution académique 2	p.35
Méthodologie de la contribution académique 3	p.36
Méthodologie de la contribution académique 4	p.38
STRUCTURE DE LA THESE	p.39
Plan de la recherche	p.39
Liens entre les contributions académiques	p.39
Synthèse des contributions académiques	p.42
<hr/>	
ETAPE 1 – DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX : LA SURCHARGE DE TRAVAIL ET LE DEPOT DE BILAN	p.43
<hr/>	
<i>INTRODUCTION DE LA 1ère ETAPE</i>	p.45
STRESS, EMOTIONS ET SANTE DES DIRIGEANTS DE PME. ANALYSE DE DEUX STRESSEURS ENTREPRENEURIAUX : DEPOT DE BILAN ET SURCHARGE DE TRAVAIL	p.47
RESUME.....	p.47
INTRODUCTION	p.48
1. CADRE THEORIQUE	p.50
1.1 Les événements stressants liés à la fonction entrepreneuriale.....	p.50
1.2. L'évaluation cognitive du processus émotionnel	p.50

2. METHODOLOGIE	p.51
2.1. Échantillons	p.51
2.2. Mesures	p.52
3. RESULTATS	p.54
3.1. Analyse descriptive et comparative des deux stressseurs	p.54
3.1.1. Spectre émotionnel de la surcharge de travail sur les dirigeants de PME.....	p.54
3.1.2. Spectre émotionnel de l'échec entrepreneurial vécu par des dirigeants en cours de procédures collectives (dépôt de bilan)	p.55
3.1.3. Comparaison des spectres émotionnels de deux événements opposés en termes de fréquence	p.59
3.2. Analyse de l'impact de ces deux stressseurs sur la santé des dirigeants.....	p.62
3.2.1. Santé physique et santé mentale.....	p.62
3.2.2. Focus en santé mentale sur le risque d'épuisement professionnel (ou burnout)	p.63
4. DISCUSSION.....	p.67
CONCLUSION.....	p.69
REFERENCES	p.70
<i>CONCLUSION DE LA 1ère ETAPE / TRANSITION.....</i>	<i>p.77</i>
<hr/>	
ETAPE 2 – DEUX GRANDS RISQUES EN SANTE MENTALE CHEZ LES DIRIGEANTS DE PME : BURNOUT ET SUICIDE	p.79
<hr/>	
<i>INTRODUCTION DE LA 2^{ème} ETAPE</i>	<i>p.81</i>
BURNOUT : DEPISTAGE DE L'ÉPUISEMENT ET PREVENTION DU BURNOUT DES DIRIGEANTS DE PME - D'UNE RECHERCHE ACADEMIQUE A UNE VALORISATION SOCIETALE.....	p.83
RESUME	p.83
INTRODUCTION	p.84
1. LE BURNOUT, UN PHÉNOMÈNE LIÉ AU TRAVAIL TOUCHANT LES CHEFS D'ENTREPRISE	p.85
1.1 Le burnout commence par l'épuisement, suivi par la dépersonnalisation, et la perte d'efficacité.....	p.85
1.2 Les échelles de mesure du risque de burnout.....	p.87
2. DIX ANS DE MESURE EMPIRIQUE DE L'ÉPUISEMENT	p.88
2.1 Une collecte menée auprès d'une population cible hétérogène.....	p.88
2.2 Méthodologie	p.89
2.3 Les résultats empiriques.....	p.90
3. LA CRÉATION D'AMAROK : UNE VALORISATION GRADUELLE ET CONNECTÉE À LA RECHERCHE...	p.94
3.1 Production, médiatisation et accessibilité des résultats de la recherche conduite par Amarok.	p.95
3.2 Les publics touchés par les résultats des recherches sur la santé des dirigeants	p.96
CONCLUSION. LA SANTÉ DES CHEFS D'ENTREPRISE : UN SUJET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL.....	p.100

REFERENCES	p.101
<i>TRANSITION : DU RISQUE DE BURNOUT AU SUICIDE</i>	p.105
SUICIDE : ESSAI TYPOLOGIQUE DU SENS ET DES CAUSES DU SUICIDE DES DIRIGEANTS DE PME EN FRANCE ET EN ITALIE	p.109
RESUME	p.109
INTRODUCTION	p.110
1. LES RECHERCHES SUR LE SUICIDE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL.....	p.112
1.1 Un champ de recherche circonscrit	p.112
1.2 Le suicide patronal, un sujet ignoré par les chercheurs en PME et en entrepreneuriat	p.113
2. METHODOLOGIE : UNE ETUDE DE CAS MULTIPLES EN FRANCE ET EN ITALIE.....	p.116
2.1 Une perspective comparatiste entre la France et l'Italie.....	p.117
2.2 Le recours aux données secondaires.....	p.118
2.3 Le codage des cas.....	p.119
3. RESULTATS & ANALYSES.....	p.119
3.1 Analyse descriptive des 25 cas étudiés.....	p.120
3.2 Analyse comparative France / Italie.....	p.128
3.3 Synthèse des résultats : Le caractère omniprésent de l'endettement.....	p.130
4. DISCUSSION	p.131
CONCLUSION	p.133
ANNEXES	p.136
REFERENCES	p.141
<i>CONCLUSION DE LA 2^{ème} ETAPE / TRANSITION</i>	p.147
<hr/>	
ETAPE 3 – COMMENT LA MOTIVATION ATTENUÉE CES DEUX RISQUES EN SANTE MENTALE DANS LE MONDE PATRONAL ?	p.149
<hr/>	
<i>INTRODUCTION DE LA 3^{ème} ETAPE</i>	p.151
LE ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE (OPPORTUNITE VS. NECESSITE) DANS LES RISQUES D'EPUISEMENT PROFESSIONNEL ET SUICIDAIRE DES DIRIGEANTS DE PME.	p.153
RESUME	p.153
INTRODUCTION.....	p.154
1. REVUE DE LITTERATURE.....	p.156
1.1 L'état du risque de burnout chez les dirigeants de PME.....	p.156
1.2 L'état du risque suicidaire chez les dirigeants de PME.....	p.157
2. HYPOTHESES.....	p.158
3. METHODOLOGIE.....	p.159
3.1. Procédure	p.159

3.2 Échantillon	p.160
3.3 Outils de mesure	p.161
4. RESULTATS & ANALYSES.....	p.163
4.1 Résultats et analyses descriptives.....	p.163
4.2 Résultats et Analyses explicatives.....	p.166
5. DISCUSSION	p.168
CONCLUSION	p.170
REFERENCES	p.171
AUTRES RESULTATS :	p.175
1. ÉTUDE DU ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE SUR LA SANTE MENTALE DES AGRICULTEURS	p.175
2. ÉTUDE DU ROLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE SUR LA SANTE MENTALE DES DIRIGEANTS PENDANT LE PREMIER CONFINEMENT DE LA CRISE COVID-19	p.182
<i>CONCLUSION DE LA 3^{ème} ETAPE</i>	p.189
<hr/>	
CONCLUSION GENERALE	p.191
<hr/>	
SYNTHESE DES RESULTATS DE LA RECHERCHE	p.194
APPORTS THEORIQUES	p.197
Apports sur le lien entre les émotions et le stress de la fonction entrepreneuriale	p.197
Apports sur le risque de burnout des dirigeants de PME	p.198
Apports sur le suicide patronal	p.198
Apports sur le lien entre motivation entrepreneuriale et santé mentale	p.199
APPORTS METHODOLOGIQUES	p.199
APPORTS PRATIQUES	p.201
LIMITES DE LA RECHERCHE	p.203
PERSPECTIVE POUR DE FUTURES RECHERCHES.....	p.205
BIBLIOGRAPHIE	p.207
LISTE DES FIGURES, GRAPHIQUES & TABLEAUX	p.233
LISTE DES FIGURES	p.235
LISTE DES GRAPHIQUES	p.236
LISTE DES TABLEAUX	p.237
ANNEXES	p.239
TABLE DES MATIERES	p.267