

UNIVERSITÉ TOULOUSE III – PAUL SABATIER
FACULTÉ DE SANTÉ

ANNÉE 2023

2023 TOU3 1672

THÈSE

POUR LE DIPLÔME D'ÉTAT DE DOCTEUR EN MÉDECINE

MÉDECINE SPÉCIALISÉE CLINIQUE

Présentée et soutenue publiquement

par

Olivia COUPE

le 23/10/2023

**DEPISTAGE DU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL
CHEZ LES DIRIGEANTS DE PME**

Directeur de thèse : Dr NIEZBORALA Michel

JURY

Monsieur le Professeur SOULAT Jean Marc

Monsieur le Professeur HERIN Fabrice

Madame le Docteur LIFAR Philippine

Madame le Docteur ARBA Adriana

Monsieur le Docteur NIEZBORALA Michel

Monsieur le Professeur en Sciences de Gestion TORRES Olivier

Président

Assesseur

Assesseur

Assesseur

Suppléant

Invité



Département Médecine, Maïeutique et Paramédical
Tableau du personnel hospitalo-universitaire de médecine
2022-2023

Professeurs Honoraires

Doyen Honoraire	M. CHAP Hugues	Professeur Honoraire	Mme GENESTAL Michèle
Doyen Honoraire	M. GUIRAUD-CHAUMEIL Bernard	Professeur Honoraire	M. GERAUD Gilles
Doyen Honoraire	M. PUEL Pierre	Professeur Honoraire	M. GHISOLFI Jacques
Doyen Honoraire	M. ROUGE Daniel	Professeur Honoraire	M. GLOCK Yves
Doyen Honoraire	M. VINEL Jean-Pierre	Professeur Honoraire	M. GOUZI Jean-Louis
Professeur Honoraire	M. ABBAL Michel	Professeur Honoraire	M. GRAND Alain
Professeur Honoraire	M. ADER Jean-Louis	Professeur Honoraire	M. HOFF Jean
Professeur Honoraire	M. ADOUE Daniel	Professeur Honoraire	M. JOFFRE Francis
Professeur Honoraire	M. ARBUS Louis	Professeur Honoraire	M. LAGARRIGUE Jacques
Professeur Honoraire	M. ARLET Philippe	Professeur Honoraire	M. LANG Thierry
Professeur Honoraire	M. ARLET-SUAU Elisabeth	Professeur Honoraire	Mme LARENG Marie-Blanche
Professeur Honoraire	M. ARNE Jean-Louis	Professeur Honoraire	M. LAROCHE Michel
Professeur Honoraire	M. ATTAL Michel	Professeur Honoraire	M. LAUQUE Dominique
Professeur Honoraire	M. BARRET André	Professeur Honoraire	M. LAURENT Guy
Professeur Honoraire	M. BARTHE Philippe	Professeur Honoraire	M. LAZORTHES Franck
Professeur Honoraire	M. BAYARD Francis	Professeur Honoraire	M. LEOPHONTE Paul
Professeur Honoraire	M. BLANCHER Antoine	Professeur Honoraire	M. MAGNAVAL Jean-François
Professeur Honoraire	M. BOCCALON Henri	Professeur Honoraire	M. MALECAZE François
Professeur Honoraire	M. BONAFÉ Jean-Louis	Professeur Honoraire	M. MANELFE Claude
Professeur Honoraire	M. BONEU Bernard	Professeur Honoraire	M. MANSAT Bruno
Professeur Honoraire	M. BONNEVILLE Paul	Professeur Honoraire	M. MARCHOU Bruno
Professeur Honoraire	M. BOSSAVY Jean-Pierre	Professeur Honoraire	M. MASSIP Patrice
Professeur Honoraire	M. BOUNHORE Jean-Paul	Professeur Honoraire	Mme MARTY Nicole
Professeur Honoraire	M. BOUTAULT Franck	Professeur Honoraire	M. MAZIERES Bernard
Professeur Honoraire Associé	M. BROS Bernard	Professeur Honoraire	M. MONROZIES Xavier
Professeur Honoraire	M. BUGAT Roland	Professeur Honoraire	M. MONTASTRUC Jean-Louis
Professeur Honoraire	M. BUJAN Louis	Professeur Honoraire	M. MOSCOVICI Jacques
Professeur Honoraire	M. CAHUZAC Jean-Philippe	Professeur Honoraire	M. MURAT
Professeur Honoraire	M. CALVAS Patrick	Professeur Honoraire associé	M. NICODEME Robert
Professeur Honoraire	M. CARATERO Claude	Professeur Honoraire	M. NOLIVES Jean-Pierre
Professeur Honoraire	M. CARLES Pierre	Professeur Honoraire	M. PARINAUD Jean
Professeur Honoraire	M. CARON Philippe	Professeur Honoraire	M. PASCAL Jean-Pierre
Professeur Honoraire	M. CARRIERE Jean-Paul	Professeur Honoraire	M. PERRET Bertrand
Professeur Honoraire	M. CARTON Michel	Professeur Honoraire	M. PESSEY Jean-Jacques
Professeur Honoraire	M. CATHALA Bernard	Professeur Honoraire	M. PLANTE Pierre
Professeur Honoraire	M. CHABANON Gérard	Professeur Honoraire	M. PONTONNIER Georges
Professeur Honoraire	M. CHAMONTIN Bernard	Professeur Honoraire	M. POURRAT Jacques
Professeur Honoraire	M. CHAVOIN Jean-Pierre	Professeur Honoraire	M. PRADERE Bernard
Professeur Honoraire	M. CHIRON Philippe	Professeur Honoraire	M. PRIS Jacques
Professeur Honoraire	M. CLANET Michel	Professeur Honoraire	Mme PUEL Jacqueline
Professeur Honoraire	M. CONTE Jean	Professeur Honoraire	M. PUJOL Michel
Professeur Honoraire	M. COSTAGLIOLA Michel	Professeur Honoraire	M. QUERLEU Denis
Professeur Honoraire	M. COTONAT Jean	Professeur Honoraire	M. RAILHAC Jean-Jacques
Professeur Honoraire	M. DABERNAT Henri	Professeur Honoraire	M. REGNIER Claude
Professeur Honoraire	M. DAHAN Marcel	Professeur Honoraire	M. REME Jean-Michel
Professeur Honoraire	M. DALOUS Antoine	Professeur Honoraire	M. RISCHMANN Pascal
Professeur Honoraire	M. DALY-SCHWEITZER Nicolas	Professeur Honoraire	M. RIVIERE Daniel
Professeur Honoraire	M. DAVID Jean-Frédéric	Professeur Honoraire	M. ROCHE Henri
Professeur Honoraire	M. DELSOL Georges	Professeur Honoraire	M. ROCHICCIOLI Pierre
Professeur Honoraire	Mme DELISLE Marie-Bernadette	Professeur Honoraire	M. ROLLAND Michel
Professeur Honoraire	Mme DIDIER Jacqueline	Professeur Honoraire	M. ROQUES-LATRILLE Christian
Professeur Honoraire	M. DUCOS Jean	Professeur Honoraire	M. RUMEAU Jean-Louis
Professeur Honoraire	M. DUFFAUT Michel	Professeur Honoraire	M. SALVADOR Michel
Professeur Honoraire	M. DUPRE M.	Professeur Honoraire	M. SALVAYRE Robert
Professeur Honoraire	M. DURAND Dominique	Professeur Honoraire	M. SARRAMON Jean-Pierre
Professeur Honoraire associé	M. DUTAU Guy	Professeur Honoraire	M. SCHMITT Laurent
Professeur Honoraire	M. ESCOURROU Jean	Professeur Honoraire	M. SERRE Guy
Professeur Honoraire	M. ESQUERRE Jean-Paul	Professeur Honoraire	M. SIMON Jacques
Professeur Honoraire	M. FABIÉ Michel	Professeur Honoraire	M. SUC Jean-Michel
Professeur Honoraire	M. FABRE Jean	Professeur Honoraire	M. THOUVENOT Jean-Paul
Professeur Honoraire	M. FOURNIAL Gérard	Professeur Honoraire	M. TREMOULET Michel
Professeur Honoraire	M. FOURNIE Bernard	Professeur Honoraire	M. VALDIGUIE Pierre
Professeur Honoraire	M. FOURTANIER Gilles	Professeur Honoraire	M. VAYSSE Philippe
Professeur Honoraire	M. FRAYSSE Bernard	Professeur Honoraire	M. VIRENQUE Christian
Professeur Honoraire	M. FREXINOS Jacques	Professeur Honoraire	M. VOIGT Jean-Jacques

Professeurs Emérites

Professeur BUJAN Louis	Professeur MAGNAVAL Jean-François	Professeur VINEL Jean-Pierre
Professeur CHAP Hugues	Professeur MARCHOU Bruno	
Professeur FRAYSSE Bernard	Professeur MONTASTRUC Jean-Louis	
Professeur LANG Thierry	Professeur PERRET Bertrand	
Professeur LAROCHE Michel	Professeur ROQUES LATRILLE Christian	
Professeur LAUQUE Dominique	Professeur SERRE Guy	

FACULTE DE SANTÉ

Département Médecine, Maïeutique et Paramédical

P.U. - P.H.
Classe Exceptionnelle et 1ère classe

M. ACAR Philippe	Pédiatrie	M. LARRUE Vincent	Neurologie
M. ACCADBLED Franck (C.E)	Chirurgie Infantile	M. LAUQUE Dominique (C.E)	Médecine d'Urgence
M. ALRIC Laurent (C.E)	Médecine Interne	Mme LAURENT Camille	Anatomie Pathologique
M. AMAR Jacques (C.E)	Thérapeutique	M. LAUWERS Frédéric	Chirurgie maxillo-faciale
Mme ANDRIEU Sandrine	Epidémiologie, Santé publique	M. LE CAIGNEC Cédric	Génétique
M. ARBUS Christophe	Psychiatrie	M. LEVADE Thierry (C.E)	Biochimie
M. ARNAL Jean-François (C.E)	Physiologie	M. LIBLAU Roland (C.E)	Immunologie
M. AUSSEIL Jérôme	Biochimie et biologie moléculaire	M. MALAUAUD Bernard (C.E)	Urologie
M. AVET-LOISEAU Hervé (C.E)	Hématologie, transfusion	M. MANSAT Pierre (C.E)	Chirurgie Orthopédique
M. BERRY Antoine	Parasitologie	M. MARCHEIX Bertrand	
Mme BERRY Isabelle (C.E)	Biophysique	M. MARQUE Philippe (C.E)	Médecine Physique et Réadaptation
M. BIRMES Philippe	Psychiatrie	M. MAS Emmanuel	Pédiatrie
M. BONNEVILLE Nicolas	Chirurgie orthopédique et traumatologique	M. MAURY Jean-Philippe (C.E)	Cardiologie
M. BONNEVILLE Fabrice	Radiologie	Mme MAZEREUW Juliette	Dermatologie
M. BROUCHET Laurent	Chirurgie thoracique et cardio-vascul	M. MAZIERES Julien (C.E)	Pneumologie
M. BROUSSET Pierre (C.E)	Anatomie pathologique	M. MINVILLE Vincent	Anesthésiologie Réanimation
Mme BURA-RIVIERE Alessandra (C.E)	Médecine Vasculaire	M. MOLINIER Laurent (C.E)	Epidémiologie, Santé Publique
M. BUREAU Christophe	Hépatogastro-entérologie	Mme MOYAL Elisabeth (C.E)	Cancérologie
M. BUSCAIL Louis (C.E)	Hépatogastro-entérologie	M. MUSCARI Fabrice	Chirurgie Digestive
M. CANTAGREL Alain (C.E)	Rhumatologie	Mme NOURHASHEMI Fatemah (C.E)	Gériatrie
M. CARRERE Nicolas	Chirurgie Générale	M. OLIVOT Jean-Marc	Neurologie
M. CARRIE Didier (C.E)	Cardiologie	M. OSWALD Eric (C.E)	Bactériologie-Virologie
M. CHAIX Yves	Pédiatrie	M. PAGES Jean-Christophe	Biologie cellulaire
Mme CHANTALAT Elodie	Anatomie	M. PARIENTE Jérémie	Neurologie
Mme CHARPENTIER Sandrine (C.E)	Médecine d'urgence	M. PAUL Carle (C.E)	Dermatologie
M. CHAUFOUR Xavier	Chirurgie Vasculaire	M. PAYOUX Pierre (C.E)	Biophysique
M. CHAUVEAU Dominique	Néphrologie	M. PAYRASTRE Bernard (C.E)	Hématologie
M. CHAYNES Patrick	Anatomie	M. PERON Jean-Marie (C.E)	Hépatogastro-entérologie
M. CHOLLET François (C.E)	Neurologie	Mme PERROT Aurore	Physiologie
M. CONSTANTIN Arnaud	Rhumatologie	M. RASCOL Olivier (C.E)	Pharmacologie
M. COURBON Frédéric (C.E)	Biophysique	Mme RAUZY Odile	Médecine Interne
Mme COURTADE SAIDI Monique (C.E)	Histologie Embryologie	M. RAYNAUD Jean-Philippe (C.E)	Psychiatrie Infantile
M. DAMBRIN Camille	Chir. Thoracique et Cardiovasculaire	M. RECHER Christian(C.E)	Hématologie
M. DE BOISSEZON Xavier	Médecine Physique et Réadapt. Fonct.	M. RITZ Patrick (C.E)	Nutrition
M. DEGUINE Olivier (C.E)	Oto-rhino-laryngologie	M. ROLLAND Yves (C.E)	Gériatrie
M. DELABESSE Eric	Hématologie	M. RONCALLI Jérôme	Cardiologie
M. DELOBEL Pierre	Maladies Infectieuses	M. ROUSSEAU Hervé (C.E)	Radiologie
M. DELORD Jean-Pierre (C.E)	Cancérologie	M. ROUX Franck-Emmanuel	Neurochirurgie
M. DIDIER Alain (C.E)	Pneumologie	M. SAILLER Laurent (C.E)	Médecine Interne
M. DUCCOMMUN Bernard	Cancérologie	M. SALES DE GAUZY Jérôme (C.E)	Chirurgie Infantile
Mme DULY-BOUHANICK Béatrice (C.E)	Thérapeutique	M. SALLES Jean-Pierre (C.E)	Pédiatrie
M. ELBAZ Meyer	Cardiologie	M. SANS Nicolas	Radiologie
Mme EVRARD Solène	Histologie, embryologie et cytologie	Mme SELVES Janick (C.E)	Anatomie et cytologie pathologiques
M. FERRIERES Jean (C.E)	Epidémiologie, Santé Publique	M. SENARD Jean-Michel (C.E)	Pharmacologie
M. FOURCADE Olivier (C.E)	Anesthésiologie	M. SERRANO Elie (C.E)	Oto-rhino-laryngologie
M. FOURNIÉ Pierre	Ophthalmologie	M. SIZUN Jacques (C.E)	Pédiatrie
M. GALINIER Michel (C.E)	Cardiologie	M. SOL Jean-Christophe	Neurochirurgie
M. GAME Xavier (C.E)	Urologie	M. SOLER Vincent	Ophthalmologie
Mme GARDETTE Virginie	Epidémiologie, Santé publique	Mme SOTO-MARTIN Maria-Eugénia	Gériatrie et biologie du vieillissement
M. GEERAERTS Thomas	Anesthésiologie et réanimation	M. SOULAT Jean-Marc (C.E)	Médecine du Travail
Mme GOMEZ-BROUCHET Anne-Muriel (C.E)	Anatomie Pathologique	M. SOULIE Michel (C.E)	Urologie
M. GOURDY Pierre (C.E)	Endocrinologie	M. SUC Bertrand	Chirurgie Digestive
M. GROLLEAU RAOUX Jean-Louis (C.E)	Chirurgie plastique	Mme TAUBER Marie-Thérèse (C.E)	Pédiatrie
Mme GUIMBAUD Rosine	Cancérologie	M. TELMON Norbert (C.E)	Médecine Légale
Mme HANAIRE Hélène (C.E)	Endocrinologie	Mme TREMOLLIÈRES Florence	Biologie du développement
M. HUYGHE Eric	Urologie	Mme URO-COSTE Emmanuelle (C.E)	Anatomie Pathologique
M. IZOPET Jacques (C.E)	Bactériologie-Virologie	M. VAYSSIÈRE Christophe (C.E)	Gynécologie Obstétrique
M. KAMAR Nassim (C.E)	Néphrologie	M. VELLAS Bruno (C.E)	Gériatrie
Mme LAMANT Laurence (C.E)	Anatomie Pathologique	M. VERGEZ Sébastien	Oto-rhino-laryngologie
M. LANGIN Dominique (C.E)	Nutrition		
Mme LAPRIE Anne	Radiothérapie		

P.U. Médecine générale

Mme DUPOUY Julie
M. OUSTRIC Stéphane (C.E)
Mme ROUGE-BUGAT Marie-Eve

FACULTE DE SANTE

Département Médecine, Maieutique et Paramédical

P.U. - P.H.

2ème classe

Professeurs Associés

M. ABBO Olivier
 Mme BONGARD Vanina
 M. BOUNES Vincent
 Mme BOURNET Barbara
 Mme CASPER Charlotte
 M. CAVAGNAC Etienne
 M. CHAPUT Benoit
 M. COGNARD Christophe
 Mme CORRE Jill
 Mme DALENC Florence
 M. DE BONNECAZE Guillaume
 M. DECRAMER Stéphane
 Mme DUPRET-BORIES Agnès
 M. EDOUARD Thomas
 M. FAGUER Stanislas
 Mme FARUCH BILFELD Marie
 M. FRANCHITTO Nicolas
 M. GARRIDO-STÓWHAS Ignacio
 Mme GASCOIN Géraldine
 M. GUIBERT Nicolas
 M. GUILLEMINAULT Laurent
 M. HERIN Fabrice
 M. LAIREZ Olivier
 M. LEANDRI Roger
 M. LOPEZ Raphael
 M. MARTIN-BLONDEL Guillaume
 Mme MARTINEZ Alejandra
 M. MARX Mathieu
 M. MEYER Nicolas
 Mme MOKRANE Fatima
 Mme PASQUET Marlène
 M. PIAU Antoine
 M. PORTIER Guillaume
 M. PUGNET Grégory
 M. REINA Nicolas
 M. RENAUDINEAU Yves
 Mme RUYSEN-WITRAND Adeline
 Mme SAVAGNER Frédérique
 M. SAVALL Frédéric
 M. SILVA SIFONTES Stein
 Mme SOMMET Agnès
 M. TACK Ivan
 Mme VAYSSE Charlotte
 Mme VEZZOSI Delphine
 M. YRONDI Antoine
 M. YSEBAERT Loïc

Chirurgie infantile
 Epidémiologie, Santé publique
 Médecine d'urgence
 Gastro-entérologie
 Pédiatrie
 Chirurgie orthopédique et traumatologie
 Chirurgie plastique
 Radiologie
 Hématologie
 Cancérologie
 Anatomie
 Pédiatrie
 Oto-rhino-laryngologie
 Pédiatrie
 Néphrologie
 Radiologie et imagerie médicale
 Addictologie
 Chirurgie Plastique
 Pédiatrie
 Pneumologie
 Pneumologie
 Médecine et santé au travail
 Biophysique et médecine nucléaire
 Biologie du dével. et de la reproduction
 Anatomie
 Maladies infectieuses, maladies tropicales
 Gynécologie
 Oto-rhino-laryngologie
 Dermatologie
 Radiologie et imagerie médicale
 Pédiatrie
 Médecine interne
 Chirurgie Digestive
 Médecine interne
 Chirurgie orthopédique et traumatologique
 Immunologie
 Rhumatologie
 Biochimie et biologie moléculaire
 Médecine légale
 Réanimation
 Pharmacologie
 Physiologie
 Cancérologie
 Endocrinologie
 Psychiatrie
 Hématologie

Professeur Associé de Médecine Générale

M. ABITTEBOUL Yves
 M. BIREBENT Jordan
 M. BOYER Pierre
 Mme FREYENS Anne
 Mme IRI-DELAHAYE Motoko
 M. POUTRAIN Jean-Christophe
 M. STILLMUNKES André

FACULTE DE SANTE
Département Médecine, Maïeutique et Paramédical

MCU - PH

Mme ABRAVANEL Florence	Bactériologie Virologie Hygiène	Mme GENNERO Isabelle	Biochimie
M. APOIL Pol <u>André</u>	Immunologie	Mme GENOUX <u>Annelise</u>	Biochimie et biologie moléculaire
Mme ARNAUD Catherine	<u>Epidémiologie</u>	Mme GRARE Marion	Bactériologie Virologie Hygiène
Mme AUSSEIL-TRUDEL Stéphanie	Biochimie	M. GUERBY Paul	Gynécologie-Obstétrique
Mme BASSET Céline	Cytologie et histologie	Mme GUILBEAU-FRUGIER Céline	Anatomie Pathologique
Mme BELLIERES-FABRE Julie	Néphrologie	Mme GUYONNET Sophie	Nutrition
Mme BERTOLI Sarah	Hématologie, transfusion	M. HAMDJ <u>Safouane</u>	Biochimie
M. BIETH <u>Eric</u>	Génétique	Mme HITZEL Anne	Biophysique
Mme BOUNES Fanny	Anesthésie-Réanimation	M. IRIART Xavier	Parasitologie et mycologie
Mme BREHIN Camille	Pneumologie	Mme JONCA Nathalie	Biologie cellulaire
M. BUSCAIL Etienne	Chirurgie viscérale et digestive	M. LAPEBIE François-Xavier	Chirurgie vasculaire
Mme CAMARE Caroline	Biochimie et biologie moléculaire	Mme LAPEYRE-MESTRE Maryse	Pharmacologie
Mme CANTERO Anne-Valérie	Biochimie	M. LEPAGE Benoit	
Mme CARFAGNA Luana	Pédiatrie	M. LHERMUSIER Thibault	Cardiologie
Mme CASPAR BAUGUIL Sylvie	Nutrition	M. LHOMME Sébastien	Bactériologie-virologie
Mme CASSAGNE Myriam	Ophtalmologie	Mme MASSIP Clémence	Bactériologie-virologie
Mme CASSAING Sophie	Parasitologie	Mme MAUPAS SCHWALM <u>Françoise</u>	Biochimie
Mme CASSOL Emmanuelle	Biophysique	Mme MONTASTIER <u>Emilie</u>	Nutrition
M. CHASSAING Nicolas	Génétique	M. MONTASTRUC François	Pharmacologie
M. CLAVEL Cyril	Biologie Cellulaire	Mme MOREAU Jessika	Biologie du <u>déj.</u> Et de la reproduction
Mme COLOMBAT Magali	Anatomie et cytologie pathologiques	Mme MOREAU Marion	Physiologie
M. COMONT Thibault	Médecine interne	M. MOULIS Guillaume	Médecine interne
M. CONGY Nicolas	Immunologie	Mme NOGUEIRA Maria Léonor	Biologie Cellulaire
Mme COURBON Christine	Pharmacologie	Mme PERICART Sarah	Anatomie et cytologie pathologiques
M. CUROT Jonathan	Neurologie	M. PILLARD Fabien	Physiologie
Mme DAMASE Christine	Pharmacologie	Mme PLAISANCIE Julie	Génétique
Mme DE GLISEZINSKY Isabelle	Physiologie	Mme PUISSANT Bénédicte	Immunologie
M. DEDOUIT Fabrice	Médecine Légale	Mme QUELVEN Isabelle	Biophysique et médecine nucléaire
M. DEGBOE Yannick	Rhumatologie	Mme RAYMOND Stéphanie	Bactériologie Virologie Hygiène
M. DELMAS Clément	Cardiologie	M. REVET Alexis	<u>Rédo-psychiatrie</u>
M. DELPLA Pierre-André	Médecine Légale	Mme RIBES-MAUREL Agnès	Hématologie
M. DESPAS Fabien	Pharmacologie	Mme SABOURDY Frédérique	Biochimie
M. DUBOIS Damien	Bactériologie Virologie Hygiène	Mme SALLES Juliette	Psychiatrie adultes/Addictologie
Mme ESQUIROL Yolande	Médecine du travail	Mme SAUNE Karine	Bactériologie Virologie
Mme FILLAUX Judith	Parasitologie	Mme SIEGFRIED Aurore	Anatomie et cytologie pathologiques
Mme FLOCH Pauline	Bactériologie-Virologie	M. TREINER Emmanuel	Immunologie
Mme GALINIER Anne	Nutrition	Mme VALLET Marion	Physiologie
M. GANTET Pierre	Biophysique	M. VERGEZ François	Hématologie
M. GASQ David	Physiologie	Mme VIJA <u>Lavinia</u>	Biophysique et médecine nucléaire
M. GATIMEL Nicolas	Médecine de la reproduction		

M.C.U. Médecine générale

M. BRILLAC Thierry
M. CHICOULAA Bruno
M. ESCOURROU Emilie

Maîtres de Conférence Associés

M.C.A. Médecine Générale

Mme BOURGEOIS Odile
Mme BOUSSIER Nathalie
Mme DURRIEU Florence
M. GACHIES Hervé
Mme LATROUS Leïla
M. PIPONNIER David
Mme PUECH Marielle

AUX MEMBRES DU JURY

A Monsieur le Professeur Jean-Marc SOULAT, Président du jury

Je vous remercie de me faire l'honneur de présider mon jury de thèse.

Merci pour votre implication et pour votre encadrement, ainsi que pour tous les moments de convivialité avec les internes. Je vous remercie, pour votre écoute et pour la liberté que vous nous offrez de par les choix de stages dans notre formation, qui permet je crois à chacun d'entre nous de pouvoir être épanoui dans cette belle spécialité qu'est la médecine du travail.

A Monsieur le Professeur Fabrice HERIN,

Je te remercie d'avoir accepté de faire partie de mon jury de thèse, pour la transmission de ton savoir lors du stage de pathologies professionnel ainsi que par les moments de partage lors des délicieux repas de l'internat. Merci pour la confiance accordée lors de ce stage et de ton encadrement et de ta disponibilité lorsqu'on en avait besoin.

A Monsieur le Docteur Michel NIEZBORALA, Directeur de thèse

Merci Michel d'avoir accepté d'être mon directeur de thèse.

Je te remercie de m'avoir proposé ce sujet de thèse original qui m'aura beaucoup appris et enrichi. Je te remercie également pour ton aide et ta disponibilité et pour m'avoir fait part de ton expérience et de ton savoir durant ces deux années de thèse.

A Mesdames les Docteurs Adriana ARBA et Philippine LIFAR, membres du jury

Je vous remercie d'avoir accepté de faire partie de mon jury de thèse. En plus de votre amitié, je vous remercie d'avoir toujours été présente, de m'avoir toujours prodigué des conseils avisés et de votre aide pertinente sur le plan professionnel. Je suis admirative de votre travail et de votre rigueur et c'est un honneur pour moi de vous avoir dans mon jury et de vous soumettre mon travail.

A Monsieur le Professeur en Sciences de Gestion Olivier TORRES, membre du jury invité

Je vous remercie pour le travail immense que vous fournissez depuis des années sur la santé des dirigeants via AMAROK et pour votre implication dans la production des données exploitées dans cette thèse. La lecture de vos recherches m'aura beaucoup appris et passionné durant ce travail de thèse. C'est donc pour moi un honneur de vous avoir dans mon jury de thèse.

A MA FAMILLE,

Merci à mes parents, pour votre soutien indéfectible durant toutes ces années, pour m'avoir toujours soutenu sans vouloir influencer mes choix. Merci de m'avoir appris à apprécier les choses simples de la vie, les week-ends à Grasse en bonne compagnie sur la terrasse au soleil avec mes plats préférés. Merci d'être les meilleurs parents que l'on puisse avoir.

Merci à ma Sœur, d'avoir toujours été présente depuis mes débuts, des concours de danse à ma première année de médecine avec un soutien caféiné des plus utile qui m'a suivie toutes ces années. Merci d'être toujours si attentionnée. Et aussi merci à Xavier, Victor et Joseph pour tous ces bons moments en famille passés et à venir.

A ma grand-mère, pour être ma fan numéro 1. Pour tous ces bons moments passés à discuter à Grasse. Pour avoir toujours été si joviale. Pour venir jusqu'à Toulouse me voir passer ma thèse à 95 ans et prendre le fameux « métro sans chauffeur ».

A mes oncles et tantes, mes cousins et cousines avec qui je passe toujours de très bons moments.

A Caroline, Thierry et Estelle pour m'avoir accueillie dans votre famille comme si j'en faisais partie. Notamment pendant le confinement, parenthèse dont je garde un très bon souvenir et qui m'a permis de décompresser avant le concours des ECN.

A MES AMIS,

Aux copains toulousains (#lespetasses) : pour tous ces weekends et soirées passées ensemble. A Myriam pour toujours être partante pour tout et pour être excessive (team drama queen), la meilleure des voisines. A Clara pour être si drôle et pour tous ces bons moments passés à s'entraîner à être des divas à la danse. A Laurène pour savoir aussi bien faire la fête que la mamie (soirée raclette tisane, on adore). A Théo pour être la plus luxueuse des pétasses. A Maud et Chloé pour être si joviales et communicatives.

Et bien sûr à Marie qui me supporte depuis toutes ces années. On a grandi ensemble, petites créatures asociales (il nous aura fallu un certain temps pour nous apprivoiser), on est devenu papillon et tu rayannes aujourd'hui dans la ville toulousaine. Tellement heureuse de te voir t'épanouir.

A Margaux, pour ces belles années passées à Nice qui auraient été beaucoup moins drôle sans toi et pour nos weekends semestriels depuis. Hâte de se retrouver bientôt tous ensemble dans le sud vert et bleu comme tu dis.

A Alizée, tu as enfin pris la bonne décision de revenir en France. Je suis trop contente de passer tous ces moments avec toi depuis. Et grâce à toi mon power point sera monté en qualité.

Aux copains de la Famé, une véritable deuxième famille du Sud. Je suis tellement heureuse de vous avoir depuis toutes ces années dans ma vie.

Aux copains de la danse du 144, Delphine, Layla, Lisa, Natacha et Doudou merci d'avoir ajouté un peu de swing dans ma vie (la team DTX).

A tous mes co-internes de médecine du travail, merci pour tous ces bons moments passés ensemble. Spéciale dédicace à Philippine et Adriana, je n'aurai pas pu avoir de meilleures co-

internes pour ce semestre à Purpan (pour vous remercier vous allez même devoir lire 100 pages de thèse).

A MES COLLEGUES

Merci à tous mes maitres de stage, Dr Stéphanie LAFONT RAPNOUIL aux urgences psychiatrique, au Dr Carole BOUVROT chez Prevaly, au Pr Fabrice HERIN en MTPH, à Nicolas CHAIGNOT-DELAGE à l'ASTI, au Dr Sophie GLEIZES-CERVERA à Médipôle et au Dr Françoise GIORDANO-LABADIE en dermatologie. Merci pour votre encadrement et votre bienveillance. Et merci à toutes les personnes que j'ai pu rencontrer lors de mes stages :

- aux urgences psychiatrique, à l'équipe médicale et paramédicale, et à mes co-internes.
- à l'équipe de Prévaly de Balma Gramont, merci pour votre accueil et votre gentillesse.
- à l'équipe du service de MTPH et de pathologies professionnelles de Purpan, pour votre soutien durant cette période covid difficile pour tout le monde.
- à l'équipe de l'ASTI, merci pour votre investissement et pour tous ces bon moments passés ensemble, spéciale dédicace à Jessie qui est devenue une amie.
- à l'équipe de Médipôle, merci pour votre bonne humeur et tous les bons moments partagés ensemble à la clinique et en dehors.
- à l'équipe de Dermatologie de Larrey et bien sûr à mes super co internes.

Et bien sûr le meilleur pour la fin, **merci à Julien.**

Pour avoir été derrière moi toutes ces (longues) années de médecine et plus particulièrement pendant cette thèse à laquelle tu as grandement participé. Pour tes preuves d'amour au quotidien qui se traduisent plus par des bons petits plats que par des bouquets de fleurs. De toujours me surprendre avec toutes tes idées. D'être la personne la plus généreuse que je connaisse. D'être une drama queen avec moi pour que je ne me sente pas seule (et d'être une drama queen aussi tout seul parce que ça me fait beaucoup rire). D'être la meilleure personne que l'on puisse rêver d'avoir à ses côtés. Mais trêve de niaiseries, merci de me permettre d'être qui je suis aujourd'hui et demain (c'était une feinte), je t'aime.

Table des matières

I. Abréviations	2
II. Tableaux	3
III. Figures	5
V. Introduction	6
VI. État des lieux des connaissances actuelles	9
A. Introduction	9
B. Qui sont les entrepreneurs ?	10
1. Contexte entrepreneurial en France	10
2. Caractéristiques des dirigeants.....	11
C. Rappel sur les notions de risques psychosociaux et de syndrome d'épuisement professionnel	13
1. Les risques psychosociaux	13
2. Le syndrome d'épuisement professionnel	21
D. Risques psychosociaux et syndrome d'épuisement professionnel chez le dirigeant d'entreprise	29
1. Éléments de contexte et perception de leur état de santé par les dirigeants.....	29
2. Conditions de travail des entrepreneurs	31
3. Étude des risques psychosociaux favorisant l'épuisement professionnel chez les entrepreneurs	37
4. Le syndrome d'épuisement professionnel chez le dirigeant	49
5. Prévention et dépistage des pathologies mentales des dirigeants	53
6. Pour conclure.....	56
VII. Dépistage du syndrome d'épuisement professionnel des dirigeants par les SPSTI d'Occitanie	71
A. Présentation générale	71
B. Introduction / objectifs	72
C. Méthodes	73
1. Le dispositif mis en place / Les questionnaires utilisés	73
2. La population de l'étude.....	75
3. Méthodes statistiques.....	75
D. Résultats	77
1. Cohérence interne	77
2. Analyses factorielles.....	78
3. Sur les 2 demi-échantillons.....	81
4. Analyses factorielles portant sur le sous-échantillon de dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (941 dirigeants).....	86
5. Part de variance de l'échelle de Pines expliquée par les différents modes de calcul de la balance satisfacteurs / stresseurs.....	88
E. Discussion	89
VIII. Conclusion	95
IX. Bibliographie	97
X. Annexes	101

I. Abréviations

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

CIM : classification internationale des maladies

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DSM : Diagnostic and Statistical Manual

ETI : entreprises de taille intermédiaire

EP : épuisement professionnel

MBI : Maslach Burnout Inventory

OMS : Organisation mondiale de la santé

RPS : Risques psychosociaux

SEP : Syndrome d'épuisement professionnel

SPST : Services de prévention et de santé au travail

SPSTI : Services de prévention et de santé au travail interentreprises

TPE : Très petites entreprises

PME : Petites et moyennes entreprises

II. Tableaux

Tableau 1 : Caractéristiques des secteurs marchands selon la taille des entreprises en 2019 en France (entreprises des secteurs marchands non agricoles et non financiers)	11
Tableau 2 : Pression temporelle, emprise du travail et brouillage entre travail et vie privée	34
Tableau 3 : Autonomie, exigences émotionnelles et relation de travail	36
Tableau 4 : Catégories des stresseurs du dirigeant de PME.....	46
Tableau 5 : Catégories des satisfacteurs du dirigeant de PME.....	48
Tableau 6 : Tableau récapitulatif de la bibliographie.....	57
Tableau 7 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	78
Tableau 8 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Satisfacteurs saturés à moins de 0,20 après rotation Varimax.	79
Tableau 9 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Stresseurs saturés positivement à plus de 0,10.....	79
Tableau 10 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.	79
Tableau 11 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.	80
Tableau 12 : Quatrième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	80
Tableau 13 : Analyse factorielle exploratoire (n = 2989). Items dont l'unicité restait supérieure à 0,80 après rotation Varimax.....	80
Tableau 14 : Premier facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	82
Tableau 15 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	83
Tableau 16 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	84
Tableau 17 : Premier facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	84

Tableau 18 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	85
Tableau 19 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.....	86
Tableau 20 : Premier facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.	86
Tableau 21: Deuxième facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.	87
Tableau 22 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.	88
Tableau 23 : Relation entre le score de burn-out et les scores de satisfaction et de stress calculés en utilisant l'impact émotionnel moyen déterminés dans l'étude princeps. Régression linéaire multiple (n= 941).....	88
Tableau 24 : Relation entre le score de burn-out et les scores de satisfaction et de stress calculés en utilisant le nombre d'items cochés. Régression linéaire multiple (n= 941)	88
Tableau 25 : Liste des 30 stressseurs et 28 satisfacteurs	109

III. Figures

Figure 1 : Diagramme de Karasek : 4 situations de travail	19
Figure 2 : Le modèle « stress-strain-outcome » incorporant le soutien social	50
Figure 3 : L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10) (M. Lourel, N. Gueguenb , F. Moudaa).....	101
Figure 4 : Maslach Burnout Inventory (MBI)	101
Figure 5 : Interface Amarok e-santé demandant de cocher les satisfacteurs.....	102
Figure 6 : Satisfactomètre associé aux satisfacteurs cochés	103
Figure 7 : Interface Amarok e-santé demandant de cocher les stressseurs.....	104
Figure 8 : Stressomètre associé aux stressseurs cochés.....	105
Figure 9 : Le score global = balance satisfacteurs/stresseurs (satisfacteurs moins les stressseurs).....	106
Figure 10 : Score d'intensité émotionnelle moyen affecté à chaque item	107
Figure 11 : Interface Amarok e-santé, échelle de Pines.....	108

V. Introduction

La santé des dirigeants d'entreprises a longtemps été mise de côté par les pouvoirs publics, ainsi que par le corps médical. Historiquement la première loi sociale en lien avec la santé au travail (loi *Cunin Gridaine*) date du 22 mars 1841 et porte sur le travail des enfants dans les manufactures de coton, faisant suite à une enquête réalisée par Louis René Villermé. Cette enquête a eu lieu dans un contexte de révolution industrielle qui prônait le libéralisme, sans obligation patronale concernant la durée du travail ou toute atteinte à la santé des travailleurs du fait du travail.

Depuis, la question de la santé au travail concernait exclusivement les travailleurs salariés qu'il convenait de protéger, le droit stipulant qu'« il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (1).

L'évolution récente du droit en santé au travail intègre finalement les dirigeants dans le suivi médical par les services de prévention et de santé au travail (SPST). En effet, jusqu'à la parution de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (2), il n'existait pas en France, de suivi par les services de santé au travail des travailleurs non-salariés. Pour les travailleurs indépendants, la Sécurité sociale pour les indépendants (anciennement régime social des indépendants), proposait un programme de prévention adapté aux spécificités de leur travail et de leur activité nommé Prévention Pro Indépendants depuis 2012(3). La consultation était réalisée par le médecin traitant et à l'initiative du travailleur indépendant. Au regard de ces éléments nous pouvons identifier plusieurs limites concernant ce programme. Premièrement la démarche proactive du travailleur et la lourdeur administrative qu'elle implique (demande auprès de la CPAM à l'aide d'un formulaire) et deuxièmement la consultation réalisée par le médecin traitant qui n'est pas formé à la prévention des risques professionnels, et au repérage de pathologies en lien avec l'activité professionnelle, contrairement au médecin du travail.

La loi du 2 août 2021, permet de renforcer la prévention et le suivi de la santé des travailleurs non-salariés, puisqu'elle prévoit de définir une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants qui souhaitent s'affilier au SPSTI de leur choix. Les employeurs

non-salariés dont l'entreprise est adhérente à un SPSTI, pourront quant à eux bénéficier de l'offre de services du SPSTI proposée aux salariés. Les conditions de suivi de cette population ne sont pas encore définies par la loi.

Cependant, les chambres de commerce et d'industrie avaient soumis quelques propositions en avril 2021, portant sur la proposition de loi (à ce moment-là) pour renforcer la prévention en santé au travail(4). A ce jour le décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises(5) stipule seulement que « au vu de ces évolutions, il sera nécessaire de laisser le temps de faire émerger de nouvelles bonnes pratiques propres au suivi de ces personnes».

Ces avancées montrent un intérêt très récent de la part des pouvoirs publics pour la santé des chefs d'entreprise. Les dirigeants sont soumis à des obligations légales vis à vis de leurs salariés, jouant ainsi un rôle majeur dans la prévention et la préservation de la santé des travailleurs, tandis que, la préservation de leur santé, elle, était totalement négligée jusqu'alors. Ces avancées juridiques permettront peut-être aux employeurs de pouvoir se préoccuper de leur santé autant que de celle des autres. Ainsi, et de façon sous-jacente, se préoccuper de la santé des dirigeants aurait un autre enjeu : leur permettre de mieux connaître et comprendre l'utilité des SPST, par la prévention de leurs propres risques et de rentrer dans une logique de prévention. Cette démarche peut faire évoluer les représentations des employeurs et aboutir à terme à ce qu'ils voient leur SPST comme un véritable partenaire et qu'ils prennent l'habitude de le solliciter lorsqu'ils rencontrent des difficultés de santé en lien avec leur travail. De surcroit, un chef d'entreprise en bonne santé serait, à priori, plus à même de s'occuper de celle des autres.

Cependant, malgré ces avancées sur le plan juridique. Il existe à ce jour peu de documentation sur le sujet de la santé des dirigeants, qui devient malheureusement de plus en plus d'actualité. En effet la conjoncture économique actuelle, à la sortie de la crise sanitaire, est marquée par une augmentation des coûts de l'énergie et des matières premières, à laquelle se rajoute le remboursement des prêts garantis par l'État. On peut aisément imaginer les effets néfastes sur la santé mentale des dirigeants d'entreprises de TPE et PME qui essayent de maintenir leur entreprise à flot.

Tous ces événements ont poussé la plupart des entreprises à modifier profondément leur organisation et à plusieurs reprises, en fonction des directives gouvernementales durant la pandémie, et pour faire face à l'inflation plus récemment. Ce contexte a pu être stressant pour les salariés mais aussi pour les dirigeants et notamment pour les dirigeants non-salariés des plus petites d'entre elles qui sont souvent les plus fragiles. Le surinvestissement et les efforts fournis par ces derniers, peuvent mener à terme à un syndrome d'épuisement professionnel qu'il convient de dépister au plus tôt pour éviter des répercussions plus importantes sur leur santé ainsi que celle de l'entreprise, les deux étant étroitement liées.

Par ailleurs, le syndrome d'épuisement professionnel (SEP) est aujourd'hui largement étudié chez les salariés. Il existe plusieurs échelles de dépistage du SEP adapté au travail subordonné, mais il n'est pas forcément adapté au travail d'un chef d'entreprise ou d'un indépendant, qui n'est pas soumis aux mêmes contraintes du fait de son statut.

Dans ce contexte, les SPST de la région Occitanie ont proposé une prise en charge aux dirigeants dépistés à l'occasion de contacts lors d'actions en milieu de travail mais ils ont décidé d'aller plus loin et, regroupés au sein de Presanse Occitanie, d'entreprendre une démarche proactive en direction de l'ensemble de leurs adhérents. Pour cela, ils ont sollicité Amarok, association loi 1901, qui depuis de nombreuses années mène en France une action pionnière sur la question de la santé des dirigeants de PME. Les échanges ont permis de voir émerger un projet de création d'une plateforme numérique permettant aux dirigeants de s'auto-évaluer et le cas échéant, de demander une prise en charge.

Devant ces différents constats, et face au manque de littérature médicale portant sur le sujet de la santé des chefs d'entreprise, il paraît pertinent de compléter la recherche par ce travail de thèse. Il portera dans un premier temps sur un état des lieux des connaissances actuelles sur le syndrome d'épuisement professionnel des dirigeants d'entreprise. Dans un second temps nous analyserons l'outil de dépistage numérique du SEP adapté au dirigeant et à ses contraintes.

VI. État des lieux des connaissances actuelles

A. Introduction

Afin de bien comprendre le contexte dans lequel se trouvent les dirigeants et les contraintes spécifiques auxquelles ils sont soumis, un travail bibliographique a été réalisé.

Une première partie sera consacrée au contexte entrepreneurial en France ainsi qu'aux caractéristiques épidémiologiques des dirigeants. Nous ferons ensuite un rapide rappel sur les notions de risques psycho-sociaux et sur le syndrome d'épuisement professionnel. Enfin une troisième partie sera consacrée spécifiquement aux dirigeants. Nous ferons tout d'abord un point sur leur état de santé et sur leurs conditions de travail, puis nous analyserons les RPS auxquels ils sont soumis ainsi que le SEP chez eux. Enfin nous ferons un état des lieux sur ce qui existe en termes de prévention et de dépistage des pathologies mentales des dirigeants en France.

D'un point de vue méthodologique, une revue de la littérature classique avec une recherche sur PubMed par mots clés était impossible du fait du manque de données médicales sur le sujet. Par exemple si l'on recherchait les mots clés « burnout » et [« employer » ou « director »] dans les titres et introductions, 14 articles étaient trouvés et un seul était pertinent. Il a donc fallu faire des recherches plus approfondies dans des revues de gestion et de psychologie notamment. De plus, au vu de la diversité de la façon dont le sujet a été abordé dans la littérature, il est difficile de présenter de façon structurée la totalité de la littérature existante sur le sujet. Il en est de même pour la pertinence des articles.

Effectivement, étant formée aux lectures critiques d'articles médicaux, et les articles d'autres domaines de recherche n'étant pas présentés de la même façon et n'ayant pas les mêmes enjeux, il était difficile d'être critique quant à la méthodologie de ceux-ci. Cependant malgré les contraintes méthodologiques, cet état des lieux des connaissances a pour but d'être au maximum exhaustif. De plus, la préoccupation pour la santé des employeurs étant assez récente les données sur le sujet de l'épuisement professionnel du dirigeant sont malgré tout assez restreintes et seront détaillées ci-après.

B. Qui sont les entrepreneurs ?

1. Contexte entrepreneurial en France

Depuis la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 les entreprises françaises sont classées en quatre catégories : les microentreprises, les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les grandes entreprises(6).

Certains critères permettent de déterminer l'appartenance à une catégorie d'entreprises :

- une **microentreprise** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros ;
- une **PME** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros ;
- une **ETI**, entreprise de taille intermédiaire, est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros ;
- une **grande entreprise** est une entreprise qui ne peut pas être classée dans les catégories précédentes.(7)

En 2019 en France, les secteurs marchands non agricoles et non financiers sont composés de 4 millions d'entreprises. Ce sont essentiellement des microentreprises (96,1 %), mais pour autant, les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les grandes entreprises (GE) emploient plus de huit salariés sur dix(8).

Tableau 1 : Caractéristiques des secteurs marchands selon la taille des entreprises en 2019 en France (entreprises des secteurs marchands non agricoles et non financiers)

Catégorie d'entreprises	Nombre d'entreprises	Salariés (en EQTP1)
Grandes entreprises et entreprises de taille intermédiaire (GE + ETI)	6 028	6 753 705
Petites et moyennes entreprises (PME), hors microentreprises	150 937	3 896 370
Microentreprises (MICRO)	3 829 257	2 459 508
Ensemble	3 986 222	13 109 583

1. Équivalent temps plein.

Source : Insee, É sane

2. Caractéristiques des dirigeants

Selon l'INSEE, fin 2017, dans l'ensemble des secteurs d'activité hors agriculture, **3,0 millions de personnes dirigent une entreprise**(9). Ils présentent une grande variété de profils : allant des micro-entrepreneurs aux dirigeants de grandes entreprises présentes à l'international. Ils appartiennent à différentes familles celle des artisans, des commerçants et industriels, ou des professionnels libéraux. Certains emploient des salariés, d'autres non. Certains sont les seuls dirigeants de leur entreprise, d'autres partagent cette responsabilité.

Les non-salariés sont en moyenne plus âgés que les salariés. Hors agriculture, leur âge médian est de 46 ans contre 41 ans pour les salariés(10). Ils commencent leur activité non salariée plus tard, souvent après un passage par le salariat : 81 % des nouveaux non-salariés de 2011 ou 2012 occupaient un emploi salarié dans les trois années qui ont précédé(11). Ces anciens non-salariés partent à la retraite à un âge plus avancé : 61,3 ans, contre 60,5 ans pour l'ensemble des retraités(10).

Les femmes représentent 39 % des non-salariés fin 2019. Elles représentent 26 % des gérants majoritaires de société, 42 % des micro-entrepreneurs et 45 % des entrepreneurs individuels.(12)

Les femmes non salariées, moins nombreuses que les hommes, sont aussi moins bien rémunérées qu'eux. En 2017, sur l'ensemble des secteurs non agricoles, elles perçoivent en moyenne 2 100 euros mensuels contre 2 870 euros pour les hommes, soit 27 % de moins.(10)

Les inégalités de revenu entre les non-salariés (hommes ou femmes) sont importantes. Parmi l'ensemble des non-salariés (hors micro-entrepreneurs) en 2017, la moitié la moins rémunérée ne concentre que 16 % des revenus (contre 29 % pour les salariés du privé), tandis que les 10 % les mieux rémunérés en concentrent à eux seuls 40 % (contre 27 % pour les salariés du privé).(10)

Les statuts sous lesquels ils exercent sont également variés. La grande majorité des dirigeants (2,8 millions, soit 91 %) sont des travailleurs non-salariés : ces non-salariés peuvent être entrepreneurs individuels classiques (35 %), micro-entrepreneurs (30 %) ou gérants majoritaires de sociétés (26 %). Les autres (9 %) ont un statut de salarié de leur entreprise.(9)

Ce sont **des indépendants**. Les indépendants se distinguent des autres travailleurs par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre et ne disposent pas de contrat de travail. Ils ne bénéficient donc pas de la protection du droit du travail. De plus l'engagement patrimonial dans l'entreprise de la part des indépendants est une de leur caractéristique importante.

En ce qui concerne la répartition des non-salariés par secteur d'activité : 49 % exercent dans le commerce et l'artisanat, la santé et l'action sociale et la construction, (contre 36 % des salariés du privé) ; 23 % exercent dans les services aux entreprises (professions juridiques, comptables, conseil de gestion, architecture, ingénierie, publicité, design, etc.) ; 21 % dans les services aux particuliers hors santé (restauration, hébergement, activités artistiques et récréatives, enseignement, coiffure, etc.) ; et seulement 5 % d'entre eux travaillent dans l'industrie (hors artisanat commercial) car ce sont les grandes entreprises qui prédominent sur ce secteur(10).

C. Rappel sur les notions de risques psychosociaux et de syndrome d'épuisement professionnel

1. Les risques psychosociaux

a) Définition

Les risques psychosociaux font partie intégrante des risques professionnels. Et comme pour les autres risques, le Code du Travail précise qu'il incombe au dirigeant de mettre en place les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de ses salariés, en combattant le risque à sa source et en adaptant le travail à l'homme(13). Ils sont définis en France comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »(14). Ils regroupent plusieurs entités, à savoir le stress au travail, la violence interne et la violence externe. Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

(1) Le stress au travail :

Il est défini comme «un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »(15). Bien qu'il s'agisse d'un mécanisme physiologique nécessaire à la survie, celui-ci peut devenir pathogène lorsqu'un individu y est exposé de façon chronique. Au plan biologique, si le stimulus est aigu, les effets sont réversibles en très peu de temps, leur but étant simplement de préparer l'individu à réagir de façon adaptée pour se protéger d'une situation de danger. En revanche, si les stimuli se répètent de façon rapprochée et durable dans le temps, il peut y avoir un excès de sécrétion d'hormones excitatrices comme les glucocorticoïdes dans l'organisme et une perturbation de leurs récepteurs hormonaux et des neurotransmetteurs, entraînant une sollicitation exagérée des différentes fonctions vitales de l'organisme qui vont progressivement être altérées. Dans les formes majeures, cet excès peut engendrer une diminution de la sensibilité des récepteurs aux glucocorticoïdes et l'apparition de processus inflammatoires chroniques à l'origine de maladies cardiovasculaires, de diabète de type 2 et de troubles musculo-squelettiques(16). L'état de stress chronique peut se manifester par l'apparition de plusieurs symptômes :

- Physiques : des douleurs diffuses pouvant être musculaires, articulaires, digestives, une perturbation du sommeil, de l'appétit, du transit intestinal, des sensations d'essoufflement ou d'oppression, des sueurs inhabituelles.
- Émotionnels : avec de l'angoisse, de l'irritabilité, une labilité de l'humeur.
- Cognitifs : avec des troubles de la concentration, de la mémoire.

Ces symptômes peuvent entraîner la consommation de substances psychotropes et une modification des comportements sociaux avec repli sur soi afin d'éviter le contact avec l'environnement « stressant ». Cependant, les situations stressantes sont perçues différemment par chaque individu, les niveaux d'alarme et de tolérance variant d'un individu à l'autre et dans le temps.

(2) Les violences internes

Cette catégorie regroupe toutes les agressions, que celles-ci soient physiques et verbales, lorsqu'elles émanent d'une ou plusieurs personnes travaillant dans l'entreprise dans laquelle est employé l'individu qui en est victime. Ces violences peuvent se manifester par du harcèlement moral ou sexuel. Elles ont un effet néfaste sur la santé des salariés, pouvant aller du sentiment de fatigue chronique à des atteintes majeures de la santé psychique dont la plus grave est le suicide au travail (INRS, 2016).

(3) Les violences externes

Ce sont des violences commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise. Ce risque concerne surtout les métiers ayant un contact avec le public, notamment les secteurs de services (santé, transport, vente au détail, restauration, finance et éducation). On distingue les violences criminelles (cambriolages, vols, etc) et les violences du public envers les salariés pouvant prendre différentes formes (incivilités, menaces, agressions verbales ou physiques).

b) Les facteurs de risques psychosociaux

Le rapport « Gollac »(14) a identifié six grandes familles de facteurs de risques psychosociaux au travail en 2011 :

- L'intensité et le temps de travail.
- Les exigences émotionnelles.
- L'insuffisance d'autonomie dans le travail.
- Les rapports sociaux au travail de mauvaise qualité.
- Les conflits de valeurs.
- L'insécurité de la situation de travail.

Toutes les situations de travail comportent des contraintes mais elles ne sont pas toutes délétères pour la santé mentale lorsqu'elles se compensent. En revanche, les contraintes de travail deviennent pathogènes quand(17) :

- Elles s'inscrivent dans la durée, provoquant ainsi un état de stress chronique.
- Elles sont subies, car vécues plus difficilement. Les contraintes peuvent être bien acceptées lorsqu'elles font partie intégrante du métier et que le métier est choisi par l'individu.
- Elles sont nombreuses, l'accumulation de contraintes de travail représentant un facteur aggravant.
- Elles sont incompatibles, provoquant un antagonisme, comme par exemple une forte exigence de productivité et de faibles marges de manœuvre (source de « job strain » dans le modèle de Karasek), ou encore une forte demande de productivité et de faibles récompenses (monétaires ou autres) en retour (déséquilibre du modèle de Siegrist).

(1) L'intensité de travail et le temps de travail

Cette catégorie de facteurs de risques fait appel à la notion de « demande psychologique » et « d'effort ». Elle prend en compte plusieurs composantes :

- La quantité de travail, pouvant être à risque lorsqu'elle est excessive (la sous-charge de travail constitue également un facteur de risque de souffrance au travail).
- Le temps de travail, englobant tous les facteurs pouvant générer une mauvaise conciliation entre le travail et la vie extra-professionnelle, notamment les longues

journées de travail, le dépassement régulier des horaires de travail, ou l'imprévisibilité des horaires de travail, les horaires atypiques.

- La notion de pression temporelle, correspondant au fait de subir, dans son travail, des contraintes de rythme imposées par le travail lui-même, de manquer de temps pour faire son travail correctement, de devoir se dépêcher, de devoir régulièrement interrompre son travail pour une tâche imprévue ou une urgence.
- Les objectifs de travail, lorsqu'ils sont flous ou inatteignables.
- La complexité du travail, correspondant au fait de devoir penser à plusieurs choses à la fois.

(2) Les exigences émotionnelles

Les exigences émotionnelles sont liées à la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou de les simuler. Elles concernent essentiellement les métiers de services où il y a du contact avec le public car il expose à un risque de violence externe et le contact avec la souffrance.

(3) L'autonomie au travail

L'autonomie au travail est définie comme le fait de pouvoir décider librement de la manière dont on réalise son travail. Le manque de latitude décisionnelle constitue un risque important de stress. L'utilisation et l'accroissement des compétences est également à évaluer. En effet, l'impossibilité d'employer ses compétences professionnelles peut revêtir un caractère de frustration au travail. Inversement, le manque de qualification ou de formation peut mettre le travailleur en difficulté pour mener ses missions à bien. La participation aux décisions, aux changements organisationnels ou technologiques est à prendre en considération, notamment lorsque ces changements ont lieu sans l'avis du travailleur ou du collectif de travail.

(4) Les rapports sociaux au travail

Cette famille comprend plusieurs dimensions avec notamment les violences internes vu précédemment et la reconnaissance du travail fourni. Un manque de reconnaissance, que celui-ci émane de la hiérarchie, du collectif de travail ou bien du public peut avoir des effets délétère sur la santé mentale des individus. La notion de justice organisationnelle attrait à différentes formes de reconnaissance du travail. Trois composantes en peuvent être distinguées : la justice distributive, procédurale et interactionnelle. La justice distributive est relative aux rétributions données à l'individu pour les contributions apportées par celui-ci pour effectuer le travail correctement. Celle-ci est estimée juste lorsqu'il existe une équité entre les rétributions distribuées de façon égale entre des sujets ayant la même situation de travail. La justice procédurale évoque la justice dans les procédures, les méthodes managériales utilisés pour obtenir les résultats, notamment les procédures de prise de décision. La justice interactionnelle qui comporte : la justice relationnelle reflétant le degré de respect avec lequel sont traités les salariés par l'autorité, et la justice informationnelle évoquant le contenu des informations délivrées par la hiérarchie (manque de clarté, injonctions paradoxales).

(5) Les conflits de valeurs

Ceux-ci peuvent entraîner une perte réelle du sens du travail et un sentiment d'insatisfaction du travail fourni. Ils concernent :

- Les conflits éthiques, lorsque la qualité du travail passe au second plan et que la hiérarchie prescrit un travail dont les règles sont contraires aux règles du métier ou aux valeurs personnelles du sujet.
- La qualité empêchée, c'est lorsqu'un travailleur se trouve privé de la possibilité de bien faire son travail, de faire un travail de qualité, par manque de temps, de moyens ou d'autonomie.

(6) L'insécurité de la situation de travail

Cette catégorie concerne essentiellement l'insécurité socio-économique : les salariés ayant des contrats de travail précaires (contractuels, contrat à durée déterminée, intérimaires), en

temps partiel subi, mais aussi le fait de recevoir au cours de sa carrière un avertissement ou une mise à pied, une menace de licenciement. On retrouve également dans cette catégorie les situations de travail où les conditions de travail ne cessent de changer, et comme conséquence pour les travailleurs, une impossibilité de pouvoir se projeter à long terme. De plus la conduite de changement dans l'entreprise est également un élément pourvoyeur d'incertitude sur l'avenir de la carrière, quelle que soit sa nature, car elle s'accompagne fréquemment d'une surcharge de travail, d'une remise en cause des compétences et d'une atteinte du sens donné au travail.

(7) Autres facteurs de risques psychosociaux : les tensions de rôle

En dehors de ces facteurs de RPS détaillées dans le rapport Gollac, d'autres facteurs de RPS seront retrouvés dans les différentes études qui seront présentés plus tard. Il convient donc de les définir ici.

Nous parlerons des tensions de rôle qui se défini par « le sentiment qu'éprouve une personne qui se trouve dans une situation où il lui est difficile, voire impossible, de répondre à toutes les attentes de façon satisfaisante tant à ses yeux qu'aux yeux des personnes qui les formulent. »(18).

Il existe plusieurs typologies pour décrire les diverses tensions de rôle auxquelles une personne peut être confrontée dans son travail :

- La surcharge de rôles : la surcharge peut être quantitative lorsqu'un rôle exige trop de temps, ou qualitative lorsqu'il demande trop d'énergie (travail complexe). Cette forme renvoie à l'intensité du travail.
- L'ambiguïté de rôle : il s'agit d'un manque d'information claire concernant les attentes d'un rôle, la façon d'y répondre, ou lorsque l'on ne comprend pas les procédures ou l'ordre des priorités des activités.
- Le conflit de rôles : c'est lorsqu'une personne a plusieurs rôles dont les exigences sont contradictoires ou bien lorsque l'exercice d'un rôle rend difficile, voire impossible, l'exercice d'un autre. Il peut s'agir de différents rôles au sein du travail,

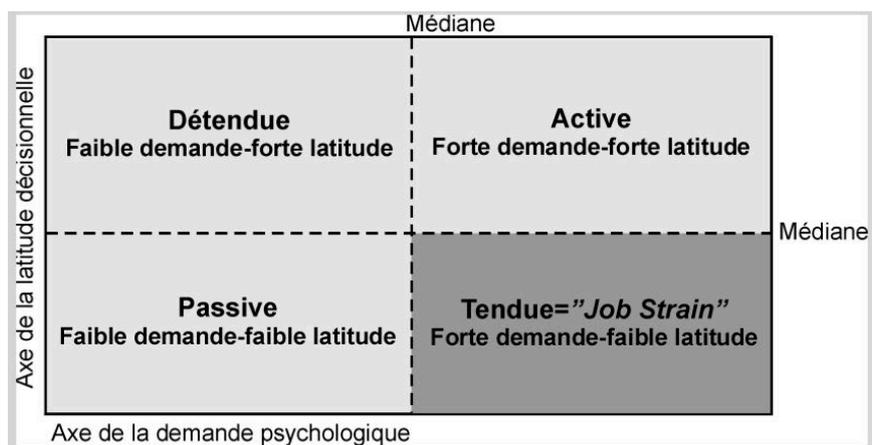
ou bien entre les sphères de sa vie, professionnelle et familiale par exemple. Il implique souvent un problème de conflit de valeurs ou un conflit éthique. Le conflit de rôles, l'ambiguïté de rôles et la surcharge de rôles peuvent causer de la tension de rôles, en combinaison les uns avec les autres ou seuls.

c) *Évaluation des facteurs de risques psychosociaux*

(1) *Modèle de Karasek*

Le modèle de Karasek a été élaboré par Robert Karasek à la fin des années 1970 (*job strain model*)(19). Le modèle était à l'origine composé de deux dimensions : la demande psychologique, définie par la charge psychologique associée à l'exécution des tâches (en termes de quantité et de complexité des tâches, et de contraintes temporelles), et la latitude décisionnelle (combinant à la fois l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences). Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (*job strain*) conduit à une situation à risques notamment pour la santé cardiovasculaire. Les différentes combinaisons des niveaux de la demande et de la latitude conduisent à quatre situations de travail, la plus à risque étant celle décrite précédemment, le *job strain*, et la moins à risque étant celle combinant une faible demande et une forte latitude. Ceci est illustré dans la figure suivante.

Figure 1 : Diagramme de Karasek : 4 situations de travail



Source : *Facteurs psychosociaux au travail : modèles et concepts en épidémiologie- INSERM*

À ces deux dimensions, s'en ajoute une troisième : le soutien social. Il traduit l'aide et la reconnaissance des collègues et du supérieur hiérarchique(20). Il permet d'identifier une situation de cumul : l'*iso-strain* dont les effets seraient marqués pour la santé et qui combine à la fois le *job strain* et l'isolement social (ou absence de soutien).

Le questionnaire dérivé du modèle de Karasek, le *Job Content Questionnaire* (JCQ), a été validé dans de nombreuses langues, y compris en français, soulignant des qualités psychométriques satisfaisantes de l'instrument pour les populations salariées(21).

(2) Modèle de Siegrist

Le modèle du déséquilibre effort-récompense (ERI pour *effort-reward imbalance*) développé par Johannes Siegrist(22) est fondé sur l'idée que la réciprocité des échanges est un principe fondamental des interactions interpersonnelles. Une violation de ce principe peut susciter de fortes émotions négatives et un stress durable. Dans le cas du travail, le travailleur attend une récompense, matérielle ou symbolique, en échange de son effort : l'absence de récompense, ou des récompenses insuffisantes sont génératrices d'émotions négatives et de stress durable.

Le questionnaire de Siegrist (ERIQ) cherche donc à mesurer d'une part l'effort, d'autre part les récompenses, puis à évaluer l'équilibre entre les deux. Dans la version de 2004, un indice d'effort synthétise six questions et un indice de récompense onze questions. Le modèle de Siegrist a été largement utilisé.

Siegrist a également introduit dans son questionnaire des questions permettant de repérer une dimension supplémentaire: le surinvestissement (*over commitment*). Il estime en effet que trois raisons peuvent expliquer que des salariés acceptent un déséquilibre, entre effort et récompense : l'absence d'alternative, un comportement d'investissement motivé par l'espoir de gains futurs ou bien le surinvestissement dans le travail. Dans la version de 2004(23), le surinvestissement est mesuré par un indice synthétisant six questions.

2. Le syndrome d'épuisement professionnel

a) Définition

Le terme « *burnout* » est apparu dans les années 1960, en dehors de tout contexte scientifique pour traduire une fatigue extrême ainsi qu'une perte de passion et d'idéalisme pour son travail. Dans les années 1970 aux États-Unis, le terme « *burnout* » a été utilisé pour décrire des phénomènes concernant les professions « au service des personnes ». Il a été conceptualisé pour la première fois par Freudenberger en 1975, pour décrire l'épuisement au travail de professionnels et de bénévoles travaillant avec des toxicomanes. Il propose une première définition : « L'épuisement professionnel est un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore d'être extenué ».

On peut retenir comme autre définition celle de Christina Maslach qui décrit l'épuisement professionnel de l'aide et du soin comme : « *Une incapacité d'adaptation de l'intervenant à un niveau de stress émotionnel continu causé par l'environnement de travail* ». (24)

L'épuisement professionnel a fait l'objet de nombreux travaux qui ont donné lieu à plusieurs définitions, mais toutes convergentes sur au moins un point: le *burnout* se traduirait par un état d'épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail émotionnellement exigeantes. (25)

L'épuisement est un état caractéristique du *burnout* mais ce syndrome possède d'autres composantes qui ont permis de concevoir le *burnout* comme un processus de dégradation du rapport subjectif au travail à travers trois dimensions : l'épuisement émotionnel, le cynisme vis à vis du travail (la déshumanisation de la relation ou dépersonnalisation) et la perte du sentiment d'accomplissement personnel. Plus qu'un ensemble de symptômes, le syndrome d'épuisement professionnel devrait être vu comme un processus dynamique.

(1) L'épuisement émotionnel

La première dimension et la plus centrale est l'épuisement émotionnel, psychique et physique, avoir le sentiment d'être totalement vidé de ses ressources. C'est la première manifestation du *burnout* : une fatigue extrême due à une exposition continue à des facteurs de risques psychosociaux (conditions de travail très exigeantes, manque de

ressources et d'appui pour y faire face, etc.). Les temps de repos habituels (sommeil, week-end, congés) ne suffisent plus à soulager cette fatigue qui devient alors chronique.

(2) Le cynisme

Le cynisme est la seconde dimension du burnout. L'attitude de l'individu devient négative, dure, détachée, vis-à-vis de son travail et des personnes (collègues, encadrement, clients, patients). Progressivement il se désengage de son travail. Il « déshumanise » inconsciemment les autres en mettant son entourage à distance. Cette distanciation par rapport à l'autre est en fait un mode de protection de soi, et de son intégrité psychique face aux exigences du métier et en réponse à la sur-sollicitation ressentie par l'individu. Les travailleurs peuvent ainsi se défendre en attribuant une forme de responsabilité au destinataire de l'activité : par exemple, pour l'encadrant, le subordonné qui ne veut pas faire ce qu'il lui demande, etc. Ce mouvement conduit alors le travailleur à réduire son investissement et à développer des conceptions péjoratives, cyniques, sur les personnes pour qui ou avec qui il est censé travailler.

(3) La diminution de l'accomplissement personnel au travail

Dans sa troisième dimension, le burnout se caractérise par une perte de l'accomplissement personnel, une dévalorisation de soi, une culpabilité, traduisant à la fois pour l'individu le sentiment d'être inefficace dans son travail et de ne pas être à la hauteur du poste. Le travailleur aurait le sentiment de ne plus faire du « bon travail ».

Cette dernière dimension fait l'objet de controverses ; certains auteurs considérant qu'il s'agirait plutôt d'une conséquence du stress au travail qui n'aurait donc pas lieu d'être intégré dans la définition de ce syndrome.(26)

b) Signes cliniques

Il n'existe pas de symptomatologie spécifique au burnout, il n'entre pas dans des cadres nosologiques bien définis. Les troubles sont progressivement acquis et s'installent de façon insidieuse. On retrouve différents types de manifestations :

- Des manifestations émotionnelles avec un sentiment de vide, une humeur triste, un sentiment d'impuissance, une perte de confiance en soi, une irritabilité, un manque d'entrain.
- Des manifestations cognitives se traduisant par un retentissement sur les capacités de traitement de l'information dont dispose l'individu (difficulté de concentration, indécision, difficultés à faire des opérations simples, altération de la qualité du travail...)
- Des manifestations physiques très fréquentes avec notamment des troubles du sommeil, une fatigue chronique, des troubles musculo-squelettiques, des céphalées, une prise ou une perte de poids peuvent également être observées.
- Des manifestations interpersonnelles et comportementales : l'individu peut se replier sur soi, s'isoler socialement, ou avoir un comportement agressif, parfois violent, traduisant une diminution de sa tolérance à la frustration qu'il ressent professionnellement. Des conduites addictives peuvent également apparaître.
- Des manifestations motivationnelles se traduisant par un désengagement au travail, une baisse de motivation ainsi qu'un effritement des valeurs associées au travail et une dévalorisation.

c) Diagnostics différentiels

Selon la conceptualisation de Christina Maslach, le « burnout » n'est pas une nouvelle catégorie de maladie psychiatrique mais une spirale susceptible de conduire au basculement dans la maladie (dépression ou maladie somatique) et à la désinsertion sur le plan professionnel, social et familial(27). Le burnout ne fait actuellement pas l'objet d'un diagnostic officiel dans les classifications médicales de référence que sont la Classification internationale des maladies (CIM-11) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) où il est considéré comme un phénomène lié au travail, et le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V) de l'Association américaine de psychiatrie. Ainsi le burnout ne se caractérise pas par un « diagnostic clinique » unique et précis, faisant état à la fois de symptômes et de causes bien établis. En revanche, il est défini comme un syndrome (le syndrome d'épuisement professionnel) qui regroupe un ensemble de signes cliniques et de

symptômes qui apparaissent progressivement chez l'individu. Il faut donc distinguer le syndrome d'épuisement professionnel de :

- La dépression : on retrouve également un épuisement émotionnel et une labilité de l'humeur mais étendue à tous les aspects de la vie et pas seulement au travail, dans le cas du SEP les symptômes s'exprime en premier lieu dans la vie professionnelle. Les individus ont généralement une plus faible estime de soi, et une moins grande vitalité que dans le SEP. Cependant le SEP peut s'aggraver en dépression.
- L'addiction au travail ou «workaholisme» : les individus sont réticents à mettre de la distance ou se désengager de leur travail, et ils fournissent un travail qui va au-delà de ce qui est attendu de leur part, au point que la vie privée s'en trouve affectée. Alors que dans le SEP, l'épuisement, propre au SEP, ne permet pas à la personne de mobiliser les ressources nécessaires à une forte implication dans le travail. Cependant si les ressources sont épuisées l'addiction au travail peut conduire au burnout.
- Le stress au travail : C'est la conséquence d'un déséquilibre entre les contraintes du travail et les ressources pour y faire face. En lien avec l'exposition aux facteurs de RPS. Le sens du travail n'est pas forcément remis en cause contrairement au SEP où il y a un rôle important des conflits de valeur (sens du travail, qualité empêchée) dans l'apparition du syndrome. Il est passager ou chronique (stress aigu/stress chronique) et n'est pas forcément accompagné d'attitudes négatives envers autrui (cynisme, indifférence).

d) Outils de mesure :

Il existe plusieurs échelles de mesure afin d'évaluer le degré de burnout des individus, à ce jour aucun questionnaire ne s'est imposé comme un Gold Standard dans la mesure du SEP. Nous présenterons ici les deux questionnaires les plus utilisées ; à savoir le MBI « Maslach Burnout Inventory » et le BM « Burnout Mesure » de Pines :

(1) BM : « Burnout Mesure » de Pines et Aronson

Il se compose de 21 items dont 4 sont connotés positivement «être heureux, optimiste, énergique et satisfait de sa journée» tandis que les 17 autres sont connotés négativement «sentiment d'être pris au piège ou anxieux, fatigué et déprimé...». Les réponses sont graduées selon la fréquence allant de 1 (jamais) à 7 (toujours). Le BM permet d'appréhender plusieurs facteurs tels que la satisfaction au travail et dans la vie, l'autonomie, le feedback au travail, le taux de turnover et la qualité du support social. De plus, il est fiable et simple à utiliser. En revanche, il est unidimensionnel car il évalue principalement la composante «épuisement émotionnel» du syndrome de burnout.

Il existe une version courte du BM en langue anglaise. Il s'agit de la « Burnout Measure Short version » (BMS) en 10 items qui a été validée par Malach-Pines (2005)(28). Cette version courte en langue anglaise (alpha : 0,86) offre des qualités métrologiques qui sont relativement proches de celles affichées par la version originale en 21 items. Elle a été validée en français par Lourel, Gueguen et Mouda (2007)(29). Cet instrument comporte 10 items assortis d'une échelle de réponse en sept points : 1 « jamais » à 7 « toujours », par exemple : « ...vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) » (annexe, figure 3). Pour exploiter le questionnaire, il est calculé un score moyen des réponses aux 10 items.

Pour Malach-Pines(28), l'évaluation du degré de burnout à l'aide du BMS s'effectue de la manière suivante :

- un score inférieur à 2,4 points sur 7 indique un degré très faible de burnout ;
- un score compris entre 2,5 et 3,4 points sur 7 indique un degré faible de burnout ;
- un score compris entre 3,5 et 4,4 sur 7 signe la présence du burnout ;
- un score compris entre 4,5 et 5,4 sur 7 indique un degré élevé d'exposition au burnout ;
- un score supérieur à 5,5 sur 7 indique un degré très élevé d'exposition au burnout qui nécessite la mise en œuvre d'un dispositif d'aide à la personne.

(2) Le MBI : « Maslash Burnout Inventory »

Le test MBI (Maslach Burnout Inventory du nom de Christina Maslach qui en est à l'origine) comporte 22 questions dans sa version originale qui permettent d'explorer trois dimensions : l'épuisement émotionnel (EE) évalué par 9 items, la déshumanisation (D) appréciée par 5 items et la diminution de l'accomplissement personnel (AP) évaluée par 8 items. Chaque item est noté en terme de fréquence coté de 0 « jamais » à 6 « chaque jour » (annexe, figure 4).

A noter que l'échelle française utilisée est issue de l'ouvrage de P. Canoui et A. Mauranges (traduction Fontaine) (1). Il suffit ensuite d'additionner les scores des questions de chaque catégorie pour obtenir un score global définissant son niveau d'EE, de D et d'AP.

Un niveau élevé de burnout se caractérise par un score élevé au niveau des dimensions «épuisement émotionnel» et «déshumanisation» associé à un score faible dans la dimension «accomplissement personnel». Chaque score est obtenu en additionnant les valeurs (de 0 à 6) c'est à dire la fréquence selon laquelle la personne a ressenti l'expérience, l'émotion ou le sentiment de la dimension considérée. Un niveau modéré de burnout se lira au travers de scores modérés sur chaque dimension. Un faible niveau ou une absence de burnout peut être induit par un score faible dans la dimension «épuisement émotionnel» et «déshumanisation» associés à un score élevé «d'accomplissement personnel».

Cependant leur présence simultanée chez un individu n'est pas nécessaire au diagnostic, en effet il est possible de détecter un processus en cours d'installation caractérisé par un score important d'épuisement émotionnel et de déshumanisation sans diminution de l'accomplissement personnel.

Il existe une version applicable à toutes les professions MBI-GS (General Survey). Cette version permet d'évaluer le burnout dans des termes qui ne sont pas spécifiques d'une profession particulière. Alors que le MBI (version originale) se focalise sur les répercussions psychologiques des exigences émotionnelles et affectives liées aux relations à la « clientèle », le MBI-GS évalue ces mêmes répercussions liées cette fois-ci à une implication et un investissement intense dans son travail. Il existe également une version pour les éducateurs (MBI-ES pour Educators Survey)(30).

e) *Les facteurs favorisant la survenue du syndrome d'épuisement professionnel*

(1) *La part de l'organisation de travail dans la survenue du SEP*

Le facteur de RPS le plus fréquemment associé à l'épuisement professionnel est l'importance de la charge de travail. La pression temporelle, souvent associée à une charge de travail élevée, est de ce fait souvent rapportée comme en lien avec le SEP (31).

Les autres facteurs de RPS décrits dans le développement du SEP sont : le manque de ressources (faible soutien social de la hiérarchie et des collègues), un faible contrôle, de faibles récompenses, un manque d'équité et des conflits de valeur(32).

Le conflit de rôle et l'ambiguïté de rôle sont également des contraintes fréquemment rapportées comme associées au SEP.

On retrouve donc les facteurs de RPS au travail explorés dans les modèles de Karasek et de Siegrist et auxquels viennent s'ajouter d'autres concepts comme par exemple les problèmes d'éthique et de conflits de rôle. Comme pour les liens avec les autres atteintes de la sphère mentale, les valeurs des odds-ratios n'excèdent jamais 2 et sont la plupart du temps inférieures à 1,5(26). Par ailleurs certaines contraintes sont préférentiellement en lien avec l'une ou l'autre des dimensions de l'épuisement professionnel. Ainsi, la charge de travail élevée et les fortes exigences seraient plus liées à la dimension d'épuisement émotionnel alors que l'insuffisance des ressources disponibles serait plus en lien avec la dépersonnalisation(26).

De plus la nature de l'activité elle-même est très importante. Les secteurs où la charge émotionnelle est très intense (dans le soin par exemple) nécessitent d'exprimer ou de réprimer ces émotions, de manifester de l'empathie et cela jouerait un rôle non négligeable dans la survenue du *burnout*. Travailler dans ces secteurs d'activité associés à l'exposition aux facteurs de RPS cités ci-dessus serait particulièrement prédictif du *burnout* (33).

On peut aussi citer le conflit de rôle et l'ambiguïté de rôle qui sont des contraintes fréquemment rapportées comme associées au SEP.

La très grande majorité des études dont sont issus ces résultats sont de nature transversale. De ce fait, la nature causale des associations ne peut être affirmée.

(2) Facteurs individuels

En 2014 Technologia(34) a mené une étude à la fois qualitative et quantitative sur le SEP, pour la reconnaissance du SEP au tableau des maladies professionnelles. Les auteurs remarquent que les traits de personnalité des personnes qu'ils ont interrogées se distinguent par « un degré d'exigences morales élevé marqué par des idéaux vis à vis de de soi et des autres » avec « un sens exacerbé du travail bien fait, des valeurs personnelles et professionnelles profondément enracinées dans leur histoire ».

L'expertise collective de l'INSERM portant sur le stress au travail et santé chez les indépendants(26) a essayé de mettre en évidence certains facteurs individuels qui pourraient prédisposer au SEP. Dans cette partie nous parlons de tous les travailleurs, pas seulement des indépendants.

Historiquement, les femmes auraient été plus à risque de présenter un SEP mais il s'avère qu'aujourd'hui les études sont contradictoires. Il y aurait des différences selon les dimensions du SEP, l'épuisement serait plus fréquemment observé chez les femmes et le désinvestissement chez les hommes. La distribution sexuée des emplois pourrait expliquer ce constat.

Concernant l'âge des travailleurs, les résultats ne seraient pas concordants non plus. Certaines études décrivant une prévalence plus élevée de burnout chez les travailleurs les plus jeunes (suggérant le rôle du manque d'expérience professionnelle) et d'autres études décrivant une augmentation de la prévalence avec l'âge (suggérant ici que les nouvelles organisations de travail sont désormais plus délétère pour les plus âgées et que les jeunes générations sont plus qualifiées).

Les résultats divergent également sur les liens avec le niveau d'étude.

L'existence d'antécédents personnels ou familiaux de troubles dépressifs serait prédictive de l'épuisement professionnel : un lien fort entre la première dimension du *burnout*, l'épuisement émotionnel et des antécédents dépressifs ou des antécédents familiaux ont été retrouvés dans une étude transversale.

Enfin, Certains traits de personnalité tels que le « neuroticisme » (propension à développer des affects négatifs) et la « personnalité de type A » (besoin de compétition, agressivité, pression temporelle et contrôle des situations) joueraient un rôle non négligeable dans la

genèse du SEP. La personnalité de type A n'est cependant associée qu'à la dimension « perte d'accomplissement personnel ». (26) Ces résultats illustrent la nécessité de prendre en compte ces variables dans les études sur le SEP.

D. Risques psychosociaux et syndrome d'épuisement professionnel chez le dirigeant d'entreprise

1. Éléments de contexte et perception de leur état de santé par les dirigeants

La Fondation d'entreprise MMA des Entrepreneurs du Futur a réalisé une enquête avec OpinionWay(35) auprès de 1 500 dirigeants de TPE, PME et ETI afin d'avoir une représentation de l'état de santé des dirigeants français et de percevoir leur état d'esprit général. L'échantillon a été interrogé par téléphone sur système CATI (Computer Assisted Telephone Interview) du 18 juillet au 23 août 2022.

Dans le contexte actuel (guerre en Ukraine, crise économique, inflation, écologie...) les dirigeants sont 49% à se sentir inquiet par rapport à l'avenir de leur entreprise (c'est 10% de plus qu'en 2021). Leurs principales craintes portent sur le ralentissement de leur marché et une potentielle crise politico-sociale, puis sur les problèmes de trésorerie et le durcissement de la situation géopolitique mondiale, et ensuite la crise sanitaire.

Après 2 ans de crise sanitaire Covid-19 et des meures successives auxquelles les dirigeants d'entreprises ont dû s'adapter, 15% des dirigeants de TPE et 10% des dirigeants de PME se sentent « découragés », alors que cela ne concerne qu'1% des dirigeants d'ETI. A l'inverse 44% des dirigeants d'ETI se sentent relativement confiant sur leurs choix stratégiques contre 31% et 32% des dirigeants de TPE et de PME respectivement.

Deux tiers des dirigeants envisagent de prioriser leur activité professionnelle au détriment de leur vie personnelle au cours des prochains mois (un sentiment plus fort que l'année précédente, avec une augmentation de 11%). Encore une fois cela concerne plus les dirigeants de TPE/PME que les dirigeants d'ETI (66% contre 54%).

Du côté de la santé physique, 69% des dirigeants ont éprouvé au moins un trouble physique au cours de l'année (en augmentation). Parmi les plus représentés on note que 48% auraient

souffert de mal de dos, 41% de douleurs articulaires et 41% auraient des troubles du sommeil. Les dirigeants d'ETI seraient plus épargnés (43% d'entre eux n'auraient présenté aucun trouble physique contre 37% des dirigeants de PME et 30% des dirigeants de TPE).

Dans leur appréhension globale de la santé, les dirigeants estiment que la sphère psychologique et émotionnelle est la moins mise à l'épreuve dans leur quotidien (27%), après les dimensions physique (35%) et intellectuelle (38%). Pourtant, dans le détail, leur activité a été principalement impactée par des troubles liées à la dimension psychologique et émotionnelle : 50% ont ressenti de la fatigue, 45% du stress et 40% de la nervosité.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, dans de nombreux articles il a été montré que les entrepreneurs éprouvaient des niveaux de stress en moyenne plus faible que les autres catégories de travailleurs. Une étude menée aux États-Unis(36) questionnant 160 créateurs d'entreprises, supposait que les entrepreneurs subissaient des niveaux de stress intense en lien avec leurs conditions de travail (changement rapide, environnements imprévisibles, surcharge de travail, responsabilité personnelle pour les autres). Or il s'avère que les entrepreneurs fondateurs ont rapporté des niveaux de stress inférieurs à ceux des participants à une grande enquête nationale sur le stress ressenti (mesurée grâce à l'échelle de « Perceived Stress Scale de Cohen & Williamson, 1988 »). Il est significativement plus bas que chez des personnes employées à temps plein, les personnes employées à temps partiel, les chômeurs et les personnes au foyer. Pour expliquer ce constat, les auteurs émettent deux théories. La première serait en lien avec la théorie de l'attraction, de la sélection et de l'attrition (ASA Theory(37)), qui suggère que les personnes qui sont attirées par l'entrepreneuriat, sélectionnées et qui persistent dans cette voie peuvent avoir une capacité relativement élevée à tolérer ou à gérer efficacement le stress. La seconde théorie pouvant expliquer les niveaux de stress relativement bas des entrepreneurs selon les auteurs, découlent, de niveaux élevés de capital psychologique (une combinaison d'auto-efficacité, d'optimisme, d'espoir et de résilience, mesurée par le « Psychological Capital Questionnaire », PCQ-12). La relation entre le capital psychologique et le stress est significative et négative. Les effets réducteurs de stress du capital psychologique étaient plus forts pour les entrepreneurs plus âgés que pour les plus jeunes.

De plus une étude suédoise(38) montre que les entrepreneurs évaluent leur santé de manière généralement positive et sont conscients des stratégies d'adaptation pour limiter le risque de développer un burnout. L'étude comprenait un questionnaire à deux vagues, avec cinq ans entre les enquêtes (2001 et 2006), et des entretiens qualitatifs. Le groupe d'étude était composé de 246 entrepreneurs de la région centrale de la Suède et représentait dix métiers différents. Elle a démontré une association significative entre une bonne santé auto-déclarée et une bonne vie sociale pour les entrepreneurs de petites entreprises. Les entrepreneurs ont également souligné que des stratégies telles que la planification, le contrôle du travail et la pratique d'une activité physique sont importantes pour maintenir une bonne santé.

Cependant malgré ces stratégies d'adaptation, selon le rapport annuel de 2009 de l'European Agency for Safety and Health at Work(39), le « sentiment de stress » des indépendants est plus élevé que celui des salariés et « les scores de bien-être » des indépendants sont plus bas que ceux des salariés.

2. Conditions de travail des entrepreneurs

Plusieurs enquêtes sur les conditions de travail des salariés et des indépendants ont été réalisées par la DARES. Il s'agit d'un ensemble de questions posées aux travailleurs qui vise à cerner le travail tel qu'ils le perçoivent. L'enquête menée de 2013 à 2016 cherche à aborder l'ensemble des dimensions préconisées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (le rapport Gollac(40)). Ces enquêtes de la DARES nous donnent quelques informations sur le travail des indépendants (employeurs ou non). Les salariés mais aussi les non-salariés ont connu durant les dernières décennies une intensification du travail. Selon l'enquête condition de travail de 2016(41), les indépendants seraient cependant moins soumis aux contraintes de rythme que les salariés : 23 % subissent un cumul de ces contraintes contre 41 % des salariés.

Ils jouiraient aussi de plus d'autonomie dans leur travail, 6 % des indépendants et 1 % des chefs d'entreprises d'au moins dix salariés seulement seraient concernés par le manque d'autonomie contre 22 % des salariés.

Ces deux éléments ne sont pas surprenants au regard des représentations que l'on peut avoir du travail d'un chef d'entreprise.

Les indépendants sont plus isolés socialement que les salariés, 74% d'entre eux affirment travailler toujours ou souvent seuls (contre 55 % des salariés). Parmi eux les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés sont les indépendants les moins concernés par l'isolement au travail (47%).

Ils sont également plus protégés du sentiment dit de qualité empêchée, c'est à dire l'impossibilité de « bien faire » son travail en respectant à la fois la qualité et les délais imposés, du fait des marges de manœuvre plus élevées dont ils disposent. Cependant cela concerne une part non négligeable des indépendants : en effet un sur cinq déclare faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin, contre un salarié sur quatre.

Les indépendants sont également plus nombreux à éprouver la fierté du travail bien fait (88 %, contre 72 % des salariés)(42).

Les indépendants déclarent travailler habituellement 46 heures en moyenne par semaine, contre 36 heures pour les salariés. En partie en raison d'une durée de travail beaucoup plus longue, ils sont près d'un tiers à déclarer subir une forte emprise du travail sur leur vie (29,4% des employeurs de 10 salariés ou plus et 36% des commerçants), contre seulement 4 % des salariés. De ce fait, ils ont plus de mal à concilier vie personnelle et vie professionnelle : 28 % disent que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux hors du travail (contre 18 % des salariés) et 26 % disent que leurs proches se plaignent de leur manque de disponibilité (contre 13 % des salariés)(42).

Les indépendants, à l'exception des chefs d'entreprises de plus de 10 salariés, sont plus inquiets pour la pérennité de leur emploi que les salariés : un indépendant sur trois craint de perdre son emploi dans les douze mois à venir (contre un salarié sur quatre). En revanche, à

l'exception des commerçants, ils pensent moins souvent qu'ils vont « devoir changer de métier ou de qualification dans les trois ans à venir » (19 %, contre 31 % des salariés).

Il n'est pas question ici de l'incertitude quant au revenu et sa variabilité d'un mois à l'autre, cependant on peut imaginer qu'elle puisse constituer une source importante de stress(42).

Dans une enquête précédente des conditions de travail de la DARES datant de 2005(43) quelques précisions ont été apportées notamment sur le travail des chefs d'entreprises. Les chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus sont les plus concernés par les pressions temporelles dans le travail : 79 % doivent toujours ou souvent se dépêcher (55% de l'ensemble des non-salariés, 50% des salariés) et 34 % disent ne pas disposer de suffisamment de temps pour faire correctement leur travail (25 % des salariés et 17% des non-salariés), 35% doivent fréquemment abandonner une tâche pour une autre et considèrent que c'est un aspect négatif de leur travail (24 % des salariés et 17 % des non-salariés). De plus, 50% d'entre eux disent effectuer toujours ou souvent des tâches complexes (contre 29% des salariés et 30% des non-salariés). Cette complexité peut être un aspect positif du travail mais le cumul entre exigences qualitatives (complexité) et quantitatives (pression temporelle) peut s'avérer difficile à soutenir.

Cependant si on regarde l'indicateur synthétique de fortes exigences du travail de l'ensemble des non-salariés (qui correspond au cumul d'au moins trois critères de pression temporelle ou de contraintes de rythme parmi les cinq cités ci-dessus) on voit que les exigences du travail apparaissent globalement moins fortes pour les non-salariés que pour les salariés (19 % des non-salariés contre 26 % des salariés). Mais on note que les chefs d'entreprise semblent soumis à un fort niveau d'exigences au travail (43%) par rapport aux autres catégories socio-professionnelles non-salariés.

En ce qui concerne l'emprise du travail plusieurs critères ont été évalués : « ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues en cas d'imprévu » ; « ne pas connaître ses horaires du lendemain » ; « travailler plus de 50 heures par semaine » ; « travailler 6 ou 7 jours par semaine » ; « Travailler habituellement la nuit » ; « Travailler habituellement le dimanche ».

L'indicateur de forte emprise du travail (cumul de 3 critères sur 6) nous montre que seulement 4% des salariés cumulent les critères d'emprise du travail contre 39% des non-

salariés (62% des agriculteurs, 28% des artisans, 47% des commerçants, 17% des chefs d'entreprise et 20% des professions libérales). Les chefs d'entreprises semblent les moins concernés si l'on considère l'indicateur de forte emprise du travail mais si on regarde précisément 57% d'entre eux travaillent plus de 50h par semaine et 47% travaillent 6 ou 7 jours par semaine.

Tableau 2 : Pression temporelle, emprise du travail et brouillage entre travail et vie privée

	En %							
	SALARIÉS	NON-SALARIÉS	dont : Catégorie socioprofessionnelle (non-salariés)					
			Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	Professions libérales et artistiques	Professions intermédiaires
Pression temporelle et rythmes								
Subir au moins trois contraintes de rythme de travail * ...	35,7	19,1	15,9	27,9	10,8	33,5	16,7	19,7
Devoir interrompre une tâche pour une autre imprévue et trouver que c'est un aspect négatif du travail.....	23,5	16,7	14,4	19,8	10,3	35,3	23,7	8,0
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	47,9	54,5	40,5	60,9	55,2	79,2	57,1	56,9
Ne pas disposer en général d'un temps suffisant	24,9	16,8	10,8	17,1	13,9	34,1	24,9	19,4
Effectuer toujours ou souvent des tâches complexes	28,8	29,9	15,7	33,7	16,7	49,6	60,7	38,1
Indicateur de fortes exigences du travail (cumul d'au moins trois critères)	26,0	18,7	10,5	24,4	8,9	43,4	30,3	19,5
Emprise du travail								
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues en cas d'imprévu	38,2	57,4	63,2	59,4	64,7	24,8	47,0	47,7
Ne pas connaître ses horaires du lendemain	5,0	13,3	19,4	11,4	11,5	12,3	10,4	9,5
Travailler plus de 50 heures par semaine	3,4	45,1	56,2	42,1	45,6	56,8	33,5	27,4
Travailler 6 ou 7 jours par semaine	7,7	57,1	82,1	46,1	62,0	46,9	38,0	33,3
Travailler habituellement la nuit	7,4	3,9	2,4	5,7	4,6	0,0	4,6	1,7
Travailler habituellement le dimanche	11,9	31,6	59,8	14,6	37,8	9,4	8,7	32,3
Indicateur de forte emprise du travail (cumul d'au moins trois critères ci-dessus)	3,8	38,9	62,3	28,5	47,5	17,5	19,8	14,3
Travail à domicile et équipements mobiles								
Travailler habituellement à domicile.....	7,0	38,0	64,0	31,0	32,0	9,0	32,0	27,0
Travailler - partiellement - à domicile **	15,0	23,0	11,0	25,0	20,0	38,0	34,0	39,0
Utilisation à des fins profession. d'un téléphone portable	32,0	67,0	50,0	76,0	62,0	92,0	76,0	80,0
Utilisation à des fins profession. d'un ordinateur portable	13,0	20,0	4,0	13,0	21,0	36,0	48,0	37,0
Utilisation à des fins professionnelles d'un véhicule	33,0	71,0	76,0	79,0	62,0	88,0	57,0	68,0
Parmi les utilisateurs d'un véhicule, nombre moyen de kilomètres parcourus.....	24 533	24 884	21 695	27 161	26 300	30 353	22 337	22 927

* Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, une demande extérieure (clients, public) obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents (au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie, un contrôle ou suivi informatisé.

** Sans travailler habituellement à domicile, effectuer des astreintes ou rapporter du travail à domicile souvent ou tous les jours.

Champ : France métropolitaine.

Source : Enquête Condition de travail complémentaire à l'enquête Emploi (2005, DARES-INSEE)

En ce qui concerne les exigences émotionnelles, dans cette étude on peut voir que 9 indépendants sur 10 travaillent en contact avec le public (hors agriculteurs) contre seulement 6 salariés sur 10.

Dans la catégorie des relations de travail et conflit, on observe que l'absence de soutien social chez les non-salariés est plus fréquente que chez les salariés : 34% d'entre eux ne reçoivent d'aide ni de collègues ni de personnes extérieures en cas de difficultés dans leur

travail et 24% disent ne pas avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement leur travail.

Cependant ils sont moins exposés aux conflits dans le travail que les salariés. On remarque des disparités au sein des indépendants, les artisans et les commerçants vivent le moins souvent des tensions mais ils sont les plus fréquemment isolés. C'est l'opposé pour les chefs d'entreprise qui vivent plus souvent des situations de tensions avec leur entourage professionnel mais semblent moins isolés.

Les non-salariés souffrent moins souvent que les salariés du sentiment de qualité empêchée (35% contre 52%), néanmoins parmi les non-salariés on remarque que les chefs d'entreprises de plus de 10 salariés sont ceux qui en souffrent le plus (54%).

Concernant l'autonomie au travail, les non-salariés sont beaucoup plus autonomes avec plus de marges de manœuvre et d'enrichissement dans le travail que les salariés. Les chefs d'entreprises sont les non-salariés les moins touchés par le manque d'autonomie et de « pauvreté » du travail.

Tableau 3 : Autonomie, exigences émotionnelles et relation de travail

En %

	SALARIÉS	NON-SALARIÉS	dont : Catégorie socioprofessionnelle (non-salariés)					
			Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	Professions libérales et artistiques	Professions intermédiaires
Marges de manœuvre et enrichissement dans le travail								
Impossibilité d'interrompre le travail.....	40,4	18,5	7,0	17,9	22,7	11,0	23,4	46,0
Ne règle pas seul les incidents.....	48,6	13,7	12,3	7,8	9,7	13,7	11,7	20,9
N'apprend pas de nouvelles choses.....	24,4	16,3	22,0	17,3	21,6	0,7	4,5	7,0
N'a pas une formation suffisante et adaptée.....	23,3	13,4	14,9	12,3	13,6	16,5	10,2	15,3
Effectue des tâches monotones toujours ou souvent.....	15,1	9,3	11,2	6,8	13,2	3,9	7,6	5,7
Le travail consiste à répéter une même série d'opérations	28,0	22,9	29,8	27,8	21,5	7,2	10,8	17,8
Indicateur de manque d'autonomie et de « pauvreté » du travail (au moins 3 des critères ci-dessus).....	28,1	7,6	9,6	7,5	9,2	2,4	3,0	7,5
Qualité empêchée								
Impossibilité de respecter à la fois la qualité et les délais, toujours ou souvent.....	51,8	35,3	30,0	38,3	30,5	54,1	37,8	41,1
Exigences émotionnelles								
Toujours ou souvent en contact avec le public.....	63,4	81,2	44,5	93,7	95,2	93,6	92,0	94,7
Tensions avec le public.....	28,6	34,0	15,2	33,6	41,2	46,8	52,9	35,3
Devoir calmer les gens.....	46,6	33,8	11,1	25,5	38,8	49,8	65,3	61,5
Contact avec des personnes en situation de détresse.....	37,9	30,7	7,5	26,1	33,0	32,2	63,5	62,6
Indicateur d'exigences émotionnelles (au moins 2 des 3 derniers critères ci-dessus).....	38,4	31,3	7,2	24,2	35,6	43,0	65,1	60,2
Relations de travail et conflits								
Ne recevoir d'aide ni des supérieurs, ni des collègues, ni de personnes extérieures.....	15,2	33,8	21,3	40,8	40,2	23,7	33,3	40,5
Ne pas avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail.....	11,0	23,4	19,1	29,0	30,6	9,4	14,0	23,2
Tensions hiérarchiques *.....	28,7	7,4	1,5	9,0	6,1	33,2	11,3	1,4
Tensions avec les collègues.....	18,5	7,4	7,8	5,4	5,7	19,2	10,0	5,5
Agressions verbales (toujours, souvent, parfois).....	38,7	28,0	9,5	23,8	37,5	36,9	48,6	33,6
Agressions physiques (toujours, souvent ou parfois).....	12,7	8,6	3,7	6,1	12,5	8,8	12,7	15,9
Indicateur « manque de soutien et conflits » (cumul d'au moins 2 des critères ci-dessus).....	24,1	20,8	10,6	28,2	24,3	25,1	17,6	22,6
Insécurité socio-économique et soutenabilité du travail								
Crainte pour son emploi dans l'année qui vient.....	17,3	15,9	15,4	17,1	20,7	11,8	10,7	9,5
Ne se sent pas capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans ou sa retraite.....	38,5	25,3	21,6	28,3	28,2	32,9	13,4	35,5
Une erreur dans le travail a des conséquences pour l'emploi (carrières...).....	60,3	37,8	35,7	38,4	25,2	41,3	54,0	50,3
La rémunération dépend de la « façon de travailler ».....	18,5	67,4	66,0	71,2	66,7	58,3	66,0	70,8

* Les tensions hiérarchiques regroupent les situations de tension avec les supérieurs hiérarchiques et avec les subordonnés.
Champ : France métropolitaine.

Source : Enquête Condition de travail complémentaire à l'enquête Emploi (2005, DARES-INSEE)

Au total les indépendants sont moins soumis aux contraintes de rythme et ressentent moins le sentiment de qualité empêchée que les salariés du fait de leur plus grande liberté d'organisation dans le travail, cependant ils sont plus isolés socialement.

Le fait de ne pas être subordonné et d'avoir une plus grande autonomie dans leur travail ne veut pas dire qu'ils ne sont pas exposés aux conflits de valeurs. Par exemple la pression concurrentielle et les exigences de rentabilité les conduisent souvent à éprouver des conflits éthiques dans le travail(26) : 24 % des non-salariés disent faire au moins parfois des choses qu'ils désapprouvent, d'après l'enquête SIP 2007. De même pour les problèmes de qualité

empêchée : ils sont un tiers à devoir parfois ou souvent sacrifier la qualité aux délais d'après cette même enquête.

Des différences sont à noter entre les indépendants. Les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés ont un travail enrichissant leur laissant beaucoup de marges de manœuvre et d'autonomie mais ils sont exposés à des exigences de travail plus importantes et se retrouvent plus souvent au sein de conflits dans le travail que les autres indépendants.

Les artisans et commerçants eux, sont dans une situation intermédiaire pour la plupart des risques, mais plus souvent concernés par le manque de soutien social dans leur travail. Ces études nous montrent aussi que les indépendants sont inégalement exposés aux facteurs de risques psychosociaux du fait de l'hétérogénéité des métiers exercés.

3. Étude des risques psychosociaux favorisant l'épuisement professionnel chez les entrepreneurs

a) Les caractéristiques individuelles

De nombreuses recherches en psychologie et entrepreneuriat se basent sur le modèle du « big five » qui désigne les cinq traits centraux de la personnalité. Il comprend l'ouverture, la conscienciosité, l'extraversion, l'amabilité et le névrosisme. En 2008 Perry et al.(44) ont étudié l'impact du **névrosisme** (tendance à éprouver des émotions négatives) et du caractère **consciencieux** (autodiscipline, organisation) d'un entrepreneur sur la probabilité d'épuisement face à des contraintes. La probabilité de burnout était plus élevée pour les entrepreneurs ayant un niveau élevé de névrosisme, peu consciencieux ou confrontés à des contraintes élevées. De plus la relation positive entre le névrosisme et l'épuisement professionnel était la plus forte lorsque le caractère consciencieux était faible et que les contraintes étaient élevées. Ce trait de personnalité pourrait aider les entrepreneurs indépendants, même ceux qui ont des tendances névrotiques ou qui sont confrontés à de nombreuses contraintes, à mieux éviter l'épuisement professionnel.

Aux Etats-Unis, une étude a comparé l'exposition à l'épuisement professionnel des entrepreneurs (n=238) à celle des managers (n=288)(45). Ils constatent que les entrepreneurs sont moins exposés que les managers à l'épuisement professionnel. Les résultats ont montré que les entrepreneurs ont déclaré avoir un **lieu de contrôle interne** plus élevé et recevoir moins de soutien social. Le lieu de contrôle interne « locus of control » en anglais est un concept en psychologie qui se définit comme « la tendance que les individus ont à considérer que les événements qui les affectent sont le résultat de leurs actions (lieu de contrôle interne) ou, au contraire, qu'ils sont le fait de facteurs externes sur lesquels ils n'ont que peu d'influence, par exemple la chance, le hasard, les autres, les institutions ou l'État (lieu de contrôle externe) »(46). Selon les auteurs, le lieu de contrôle interne comme un trait de personnalité aiderait les entrepreneurs à gérer les facteurs de stress plus efficacement que les managers.

Une étude a été menée en 2018 chez 384 entrepreneurs français(47) afin d'étudier le lien entre perception de justice, épuisement émotionnel, chez des fondateurs et non fondateurs d'entreprise. Les résultats ont révélé que la relation entre la perception de justice globale et l'épuisement émotionnel était médiatisée par la rumination au sujet du travail. C'est à dire qu'un sentiment d'injustice provoque un état de rumination négative à propos du travail, qui est associé à un épuisement émotionnel plus élevé. Les entrepreneurs sont donc affectés par les perceptions de justice, de la même manière que les employés. Cependant selon cette étude la rumination du travail a un impact plus faible sur l'épuisement émotionnel chez les dirigeants fondateurs et plus fort chez les dirigeants non fondateurs.

Certains types de personnalité connotés « positivement » dans le domaine du management peuvent conduire à l'épuisement professionnel via le surengagement au travail.

Il existe par exemple deux types de passions selon le modèle dualiste de la passion, développé par le professeur Vallerand (Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion (2003, Vallerand et al)(48)) : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle. Dans le premier cas, l'activité passionnante prend une place importante dans l'identité d'un individu, s'harmonisant avec ses autres centres d'intérêts. Elle est suscitée par l'intérêt et le plaisir que procure l'activité. Dans le cas de la passion obsessionnelle, l'activité occupe tout

l'espace identitaire. La motivation est extrinsèque, la personne cherche à obtenir de la reconnaissance, une récompense ou à faire plaisir aux autres (familles et amis).

Par exemple, dans l'étude de De Mol et al (2016)(49), l'adéquation perçue au poste de travail peut potentiellement induire une passion obsessionnelle, en particulier si les entrepreneurs ont de fortes croyances de destin (c'est-à-dire qu'ils croient fortement en leur réussite de carrière). La passion obsessionnelle était positivement liée à l'épuisement professionnel dans cette étude.

b) Le stress lié au rôle

Pour rappel, la tension de rôle fait référence au stress psychologique qui survient lorsque, pour un certain nombre de raisons, une personne ne peut pas répondre aux exigences de ses rôles sociaux.

Elle contient plusieurs typologies de tensions de rôle : la surcharge de rôle (rôle qui exige trop de temps et d'énergie), l'ambiguïté de rôle (manque d'information claire ou informations contradictoires concernant les attentes d'un rôle ou la façon de répondre à ces attentes) et le conflit de rôles (plusieurs rôles dont les exigences sont contradictoires).

Dans l'étude de Rubino et al(50), 284 travailleurs indépendants américains ont été interrogés via différentes échelles sur leur motivations intrinsèques, l'adéquation au travail perçue et l'ambiguïté de rôle. La motivation intrinsèque est la propension à rechercher la nouveauté, les défis et les opportunités d'apprentissage. L'adéquation au travail ou « job fit » est la compatibilité entre une personne et son environnement de travail (avec la profession, l'organisation, le groupe, le poste et le supérieur hiérarchique). Cette étude cherche à montrer la façon dont les facteurs de stress (ici l'adéquation au travail perçue et l'ambiguïté de rôle) conduisent à l'épuisement professionnel via le potentiel rôle médiateur de la motivation intrinsèque.

Les auteurs montrent que les individus qui perçoivent une **mauvaise adéquation avec la profession choisie** perdent leur motivation intrinsèque, ce qui finalement augmente le sentiment d'inefficacité professionnelle des indépendants correspondant à l'inverse de l'accomplissement personnel dans les trois dimensions du burnout selon Maslach. Par

ailleurs **l'ambiguïté de rôle** aurait un impact direct sur le sentiment d'inefficacité au travail (sans médiation). Cependant aucun lien significatif n'a été observé entre ces stressseurs professionnels et les deux autres dimensions du burnout (l'épuisement émotionnel et le cynisme).

On notera également que l'échantillon d'indépendants était composé de personnes ayant choisi de faire de leur passion un métier et de créer leur propre entreprise. Selon les auteurs il y aurait une sorte de dissonance cognitive entre leur comportement (c'est-à-dire le choix de poursuivre la création d'une entreprise) et la perception des facteurs de stress négatifs liés au travail à la suite de cette décision. Ils auraient donc tendance à réprover les perceptions négatives de l'environnement de travail, en blâmant plutôt leurs propres capacités (sur lesquelles ils auraient plus de contrôle) et qui ne résulteraient pas d'un mauvais choix de carrière. Cela pourrait expliquer pourquoi dans cette étude, seul le lien avec la dimension du sentiment d'inefficacité au travail est retrouvé.

Shepherd et al ont mené une étude chez des entrepreneurs néo-zélandais, ils constatent que la tension lié au rôle est positivement lié à l'épuisement professionnel(51). Le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle et la surcharge de rôle sont tous positivement corrélés avec l'épuisement professionnel. Des corrélations de Pearson ont été réalisées. Avec des coefficient de corrélations respectivement de 0,376 ($p = 0,002$), 0,326 ($p = 0,000$) et 0,302 ($p = 0,013$), cela suggère que plus le conflit, l'ambiguïté ou la surcharge de rôle augmente pour l'entrepreneur, plus grande est la probabilité qu'il souffre d'épuisement professionnel. De la même façon, en ce qui concerne les conséquences de l'épuisement professionnel, cette étude nous montre que plus le degré d'épuisement professionnel augmente, plus l'engagement et la satisfaction au travail des entrepreneurs semblent diminuer, avec des coefficient de corrélation de 0.326 ($p = 0.0001$) et 0.341 ($p = 0.0001$) respectivement.

Une autre étude, portant sur les stressseurs liés au rôle, a été menée en Suède sur des entrepreneurs qui venaient de créer et d'enregistrer leur entreprise(52). Cette étude a été réalisée avec une base de données longitudinales qui porte sur deux ans et concernent 116 entrepreneurs suédois. Cette recherche soutient le fait que les facteurs de stress lié au rôle de l'entrepreneur (ambiguïté de rôle et surcharge de rôle seulement) ont un effet direct sur

l'épuisement émotionnel et sur leur perception du déséquilibre entre les efforts (importants) qu'ils fournissent et les résultats financiers (insuffisants) de l'entreprise. L'épuisement émotionnel (composante principale de l'épuisement professionnel) augmenterait la propension des entrepreneurs à se retirer de l'entreprise à court terme. Alors que la perception du déséquilibre entre les efforts (importants) qu'ils fournissent et les résultats financiers (insuffisants) de l'entreprise augmenterait la propension des entrepreneurs à se retirer de l'entreprise à long terme.

Selon le rapport de l'étude SIP (Santé et itinéraire professionnel) de 2007, les non-salariés ont plus de mal à concilier travail et obligations familiales que les salariés : 16 % des non-salariés (hors agriculteurs) contre 10 % de l'ensemble des actifs.

Des niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie familiale ont été observés dans une étude canadienne⁽⁵³⁾ chez les travailleurs indépendants. Les conflits de rôles entre famille et travail sont une catégorie de RPS bien connues pour favoriser le développement d'un SEP. De plus dans une étude réalisée sur 98 couples mariés dans une organisation subissant une réduction des effectifs, il a été montré que le stress au travail et la tension d'un des conjoints peut se répercuter sur l'autre en affectant sa santé psychologique et psychique⁽⁵⁴⁾

c) Environnement de travail

Une étude chinoise menée sur un échantillon de 289 entrepreneurs a cherché à montrer que les « facteurs de stress entrepreneuriaux » sont liés à l'épuisement professionnel⁽⁵⁵⁾. Les facteurs de stress entrepreneuriaux ont été mesurés avec une échelle de 21 questions : l'« Entrepreneurial Stress Questionnaire » (ESQ : Wei, et al., 2009). Cette échelle se décomposait en cinq catégories de risques : la charge de travail, la perception de l'intensité de la concurrence, les exigences de connaissances (exigences de renouvellement des connaissances et d'apprentissage dans un contexte de développement rapide d'entreprise), la responsabilité de la gestion (par exemple gestion du personnel : perte de personnel ou difficultés de recrutement) et la perception des besoins en ressources (financiers par exemple). Les résultats montrent que ces facteurs de stress entrepreneuriaux sont liés au SEP chez les entrepreneurs chinois. Trois stresseurs, à savoir, la perception de l'intensité de

la concurrence, la responsabilité de gestion du personnel et la charge de travail, sont liés à la dépersonnalisation et à l'épuisement émotionnel. La charge de travail est négativement liée au sentiment d'accomplissement ; la responsabilité de gestion du personnel est positivement liée au sentiment d'accomplissement personnel. Les exigences en matière de connaissances étaient négativement liées à l'épuisement émotionnel, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement. Les besoins en ressources n'étaient pas significativement liés à l'une des trois dimensions de l'épuisement professionnel.

De plus nous avons vu précédemment que les indépendants travaillent en moyenne plus d'heures par semaine que les salariés. Une corrélation significative a été démontrée dans l'étude de Rubino et al(50) entre l'effet de la surcharge de travail, mesurée en heures travaillées par semaine, et l'épuisement professionnel chez les indépendants.

Peu d'études ont été réalisées sur les effets de différents statuts entrepreneuriaux ou types d'entreprises. Par exemple une étude descriptive sur la base d'entretiens et d'observation de terrain a été menée par Houtbeckers (2017)(56) sur les entrepreneurs sociaux. Elle montre qu'ils pourraient développer un épuisement professionnel et seraient confrontés à des contraintes similaires à celles des entrepreneurs traditionnels.

Une étude qualitative narrative a été menée à travers les récits de douze entrepreneurs tunisiens ayant fait l'expérience d'un burnout(57), afin d'étudier l'épuisement entrepreneurial. Les trois dimensions de l'épuisement professionnel de Maslach (1981) (épuisement émotionnel, dépersonnalisation et accomplissement personnel) a été utilisée. Deux facteurs qui influencent le mode de vie entrepreneurial ont été pris en compte : l'environnement externe et les compétences propres des entrepreneurs. L'échantillon a été divisé en deux groupes selon si le burnout était associé à des facteurs internes (les compétences du dirigeant) ou externes (les caractéristiques de l'environnement). Les entrepreneurs qui dépendent de l'environnement (groupe 1) travaillent par exemple dans l'industrie hôtelière, des agences de voyage, la construction de bâtiments (activités influencées par les décisions politiques, la sécurité environnementale et le développement

économique). Dans ce groupe ils sont plus épuisés émotionnellement que physiquement et ils souhaitent changer de domaine d'activité et travailler dans un autre secteur.

Les entrepreneurs du groupe 2 travaillent dans le développement web, la formation professionnelle, l'innovation et la haute technologie par exemple. Ces activités ne dépendent pas de l'influence l'environnement extérieur, mais principalement des compétences de l'entrepreneur lui-même. Dans ce groupe, ils sont plus épuisés physiquement qu'émotionnellement et ils ne veulent pas changer d'activité car ils sont très attachés à leur travail.

d) Les médiateurs et modérateurs

Nous avons vu précédemment dans l'étude de Rubino et al.(50) l'effet médiateur de la motivation intrinsèque sur la relation entre l'adéquation au poste (jobfit) et le sentiment d'efficacité professionnelle des indépendants : ceux qui perçoivent une mauvaise adéquation avec la profession choisie perdent leur motivation intrinsèque, ce qui majore sentiment d'inefficacité au travail chez eux.

À partir d'un échantillon de 326 entrepreneurs américains, De Mol et al(49) mettent en évidence la relation directe et positive entre l'adéquation perçue au travail et la passion harmonieuse, qui à son tour réduit la probabilité d'épuisement entrepreneurial.

L'adéquation du travail a donc un effet protecteur indirect sur l'épuisement professionnel, si elle est médiée par une passion harmonieuse. A l'inverse, la passion obsessionnelle est positivement liée à l'épuisement professionnel.

Cependant, comme vu précédemment l'adéquation perçue au poste peut aussi potentiellement induire une passion obsessionnelle, en particulier si les entrepreneurs ont de fortes croyances de destin (c'est-à-dire qu'ils croient fortement en leur réussite de carrière).

Une étude de 2016 par Fernet et Torres(58) a identifié le sentiment de solitude professionnelle comme médiateur et l'orientation entrepreneuriale comme modérateur

dans la relation entre les facteurs de stress liés à la gestion de PME et le burnout dans un échantillon de 377 dirigeants propriétaires de PME.

La perception de la solitude est définie dans cette étude comme étant « la perception subjective d'un individu des déficiences de ses relations sociales » (Russell, Cutrona, Rose, & Yurko, 1984, p. 1313). Mais aussi selon Weiss (1973, p17), « la solitude n'est pas causée par le fait d'être seul, mais par le fait d'être privé d'une relation ou d'un ensemble de relations nécessaires ». Selon les auteurs de l'article la perception d'un isolement social serait d'avantage lié à « un manque de connexion avec les autres qu'à un manque de contacts sociaux » chez les dirigeants propriétaires.

L'orientation entrepreneuriale fait référence aux processus d'élaboration de la stratégie entrepreneuriale de l'entreprise, à la capacité d'innovation, à la proactivité et la propension à la prise de risque des dirigeants. Cette notion serait adaptée aux entrepreneurs pour mesurer chez eux la notion de contrôle, mesurée chez les salariés par la perception de la latitude décisionnelle, de l'autonomie.

Ici, l'effet de la perception de la solitude n'était significatif que lorsque l'orientation entrepreneuriale était faible. C'est à dire que l'orientation entrepreneuriale agirait comme un modérateur. Les entrepreneurs ayant une forte orientation entrepreneuriale étaient moins sensibles et réactifs à la solitude professionnelle.

e) Stresseurs et satisfacteurs

Les risques psychosociaux spécifique du dirigeant de PME ont été étudiés par Lechat et Torres en 2016(59). Les auteurs de cet article soulignent le fait que les risques psychosociaux des salariés sont souvent en rapport avec le lien de subordination or selon eux « c'est le lien patrimonial qui lie le dirigeant-propriétaire à son entreprise qui génère des risques psychosociaux d'une nature particulière ». Devant ce constat ils ont réalisé une enquête auprès de 357 dirigeants de PME françaises afin d'identifier les principaux stresseurs des dirigeants. La définition du stresseur dans cette étude est «un stimuli de l'environnement qui produit communément de la détresse psychologique ou physique dans l'organisme » (Hobfoll, Schwarzer et Chon, 1998). Ils ont conduit une enquête longitudinale en faisant passer des questionnaires par téléphone de mars 2011 à juillet 2012. Il a été posé à 10

reprises la question suivante : « Lors du dernier mois, quel est l'événement qui vous a le plus marqué dans votre entreprise ? » et il a également été demandé de « Précisez si c'est en positif ou en négatif ? », cette étude s'intéressant aux événements négatifs. Une phase transversale a ensuite évalué l'intensité de stress associé aux 30 stressseurs retenus durant la phase longitudinale. Les dirigeants ont été interrogés à posteriori sur l'occurrence annuelle des stressseurs et sur l'intensité du stress ressenti pour chaque stressseur : [1] = pas du tout ; [2] = un peu ; [3] = assez ; [4] = très ; [5] = extrêmement. Les trois stressseurs dont l'intensité était la plus élevée étaient : le dépôt de bilan (intensité de 3,68) ; un problème de trésorerie (3,52) ; et la baisse d'activité commerciale (3,45). Les plus occurrents en revanche étaient : la surcharge de travail (occurrence de 92,8 %) et la pression de la concurrence (84,6 %).

Tableau 4 : Catégories des stresseurs du dirigeant de PME

Catégories de « stresseurs »	Intensité émotionnelle (1 à 5) Stressomètre entrepreneurial	Répondant l'ayant vécu dans l'année	Probabilité d'occurrence (100 % = 292)
Dépôt de bilan	3,68	19	6,5 %
Problème de trésorerie	3,52	185	63,4 %
Baisse de l'activité commerciale	3,45	194	66,4 %
Mauvais résultat annuel	3,29	150	51,4 %
Procédures judiciaires	3,23	90	30,8 %
Conflit avec associé(s)/actionnaire(s)	3,23	66	22,6 %
Surcharge de travail du dirigeant	3,21	271	92,8 %
Maladie grave d'un salarié	3,20	88	30,1 %
Conflit avec des salariés	3,11	151	51,7 %
Licenciement d'un salarié	3,05	131	44,9 %
Pression fiscale	3,03	177	60,6 %
Erreur/échec stratégique	3,03	132	45,2 %
Impayés	2,98	197	67,5 %
Problèmes de santé du dirigeant	2,97	145	49,7 %
Départ d'un associé/d'un investisseur	2,97	29	9,9 %
Problème de qualité	2,91	187	64,0 %
Difficultés avec l'administration	2,89	159	54,5 %
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	2,86	28	9,6 %
Problème de sécurité	2,85	80	27,4 %
Partie prenante de l'entreprise en difficulté	2,82	154	52,7 %
Pression de la concurrence	2,81	247	84,6 %
Panne/casse de matériel	2,80	136	46,6 %
Perte d'un client	2,79	201	68,8 %
Conflit avec un client	2,78	188	64,4 %
Contrôle des autorités	2,72	122	41,8 %
Absence de personnel	2,66	176	60,3 %
Conflit avec un fournisseur	2,53	125	42,8 %
Revendications du personnel	2,53	116	39,7 %
Démission d'un salarié	2,44	142	48,6 %
Manque de reconnaissance du dirigeant	2,40	152	52,1 %

Source : Lechat T, Torres O, (2016) Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stressseurs professionnels.

Dans le même temps que l'enquête précédente, en 2017, les auteurs ont utilisé le même échantillon de dirigeants de PME et ils ont également étudié les « satisfacteurs »(60). Les verbatims les plus fréquemment recueillis auprès des chefs d'entreprise ont permis de faire émerger 28 « satisfacteurs ».

Cette recherche des satisfacteurs vient du concept de salutogénèse (dérivé du latin *salus* signifiant santé, et du grec *genesis* signifiant origine), imaginé en 1979 par un sociologue Aaron Antonovsky. Principe selon lequel, l'état de leur santé serait le résultat de la balance entre des facteurs de protection et des facteurs de risque. Ici les satisfacteurs se placent en opposition aux stressseurs, selon les auteurs « le stress et la satisfaction sont des médiateurs complémentaires entre les événements et la santé ». Le stress serait « la réaction individuelle à une perte de ressources » (Hobfoll, 1989). Alors que la satisfaction serait déclenchée lorsque « l'on fait l'expérience d'avoir gagné ou possédé une valeur » (Locke 2009, p.146).

Les dirigeants ont lors de la phase transversale dû dire pour chaque évènement s'il était perçu positivement ou négativement ou neutre. On voit que certains items sont à 100% de valence positive ou négative, pour d'autres les résultats sont plus ambigus. Par exemple « les problèmes de trésorerie » ont une valence négative de 100% alors que « le départ d'un associé/investisseur » peut aussi bien être perçu comme positif 44,4% que négatif 44,4% (pour déterminer la valence de cet item ils ont fait appel à 4 chefs d'entreprises extérieurs et à un chercheur, ce qui a permis de considérer que la valence était négative.

De la même manière qu'avec les stressseurs, les dirigeants ont été interrogé sur l'intensité et sur la fréquence de ces satisfacteurs. La satisfaction de la clientèle est à la fois le «satisfacteur» le plus fréquent et le plus intense. Les «satisfacteurs» les plus intenses sont d'avantage d'ordre relationnel (bon climat social, satisfaction de la clientèle, bonne implication du personnel, bonne entente entre associés) que d'ordre financier (bon résultat annuel, rentrée de liquidités, hausse de l'activité commerciale).

Tableau 5 : Catégories des satisfacteurs du dirigeant de PME

Table 4 Event-based <i>satisfactors</i> of the small business owners			
<i>Categories of satisfactors</i>	<i>Average intensity (1 to 5)</i>	<i>Event experienced in the year</i>	<i>Probability of occurrence (100% = 292)</i>
Satisfaction of clients	3.78	284	97.3%
Training/coaching of the owner	3.76	189	64.7%
Increasing the size of the premises	3.72	87	29.8%
The company moves premises	3.72	74	25.3%
Creation of a new company	3.71	56	19.2%
Good understanding with the associates	3.69	193	66.1%
Vacation time for the owner	3.64	258	88.4%
Good social climate	3.60	260	89.0%
Celebration/festive event	3.53	171	58.6%
Good involvement of the personnel	3.51	257	88.0%
New equipment	3.47	122	41.8%
Launch of a new project/product	3.44	197	67.5%
New strategic organisation	3.41	190	65.1%
Meeting with the employees	3.41	235	80.5%
Success of the strategy	3.36	261	89.4%
Professional travel	3.35	232	79.5%
Valorisation of the owner's work	3.33	258	88.4%
Meeting with the associates	3.31	173	59.2%
Recruitment of an employee	3.27	202	69.2%
Good annual result	3.19	256	87.7%
Arrival of a new investor/associate	3.17	53	18.2%
Participation in a trade show	3.15	137	46.9%
Acquisition of a company	3.14	43	14.7%
Transfer/Selling of the company	3.13	23	7.9%
Entry of liquidities	3.10	227	77.7%
Increase in commercial activity	3.08	238	81.5%
Good prospection	3.00	243	83.2%
Positive response from public administration	2.96	169	57.9%

Source : Lechat, T. and Torrès, O.(2017) 'Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health', *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 32, No. 4, pp.537–569.

4. Le syndrome d'épuisement professionnel chez le dirigeant
a) *Études comparatives entre les chefs d'entreprises et les travailleurs salariés*

Les résultats selon les études sont discordants. En effet aux États-Unis, Rahim (1995) constate que les entrepreneurs sont moins exposés au burnout que les managers. Alors que Jamal (2007), dans une enquête au Pakistan et au Canada, observe au contraire un taux de burnout significativement plus fort chez les travailleurs à leur compte.

Dans l'étude de Rahim(45) (1995), comparant des entrepreneurs américains (n=238) aux managers (n=288), on constate que les managers sont soumis au même niveau de stress perçu que les entrepreneurs, cependant les entrepreneurs sont moins souvent concernés par le burnout que les managers. Cette différence serait due au lieu de contrôle interne plus élevé chez les entrepreneurs malgré le fait qu'ils aient moins de soutien social que les managers.

Cependant une étude réalisée chez des travailleurs indépendants et des salariés au Canada (n = 248) et au Pakistan (n = 306) montre le contraire(61). Ils observent un taux de burnout significativement plus fort chez les travailleurs indépendants sur les dimensions de l'épuisement émotionnel et du manque d'accomplissement personnel mais pas sur la dépersonnalisation. Cette étude montre que le niveau de développement d'un pays ne semble pas avoir d'impact sur l'émergence du burnout entrepreneurial.

Le modèle « stress-strain-outcome » de G. F. Koeske et R. D. Koeske (1993)(62) spécifie les interrelations entre les facteurs de stress au travail et l'épuisement professionnel, les facteurs intermédiaires entre l'épuisement professionnel et la variable finale, la satisfaction au travail. La composante « strain » correspond à l'épuisement émotionnel et « outcome » à la satisfaction au travail. Le soutien social et l'accomplissement personnel serait des modérateurs du lien « strain-outcome ».

Figure 2 : Le modèle « stress-strain-outcome » incorporant le soutien social

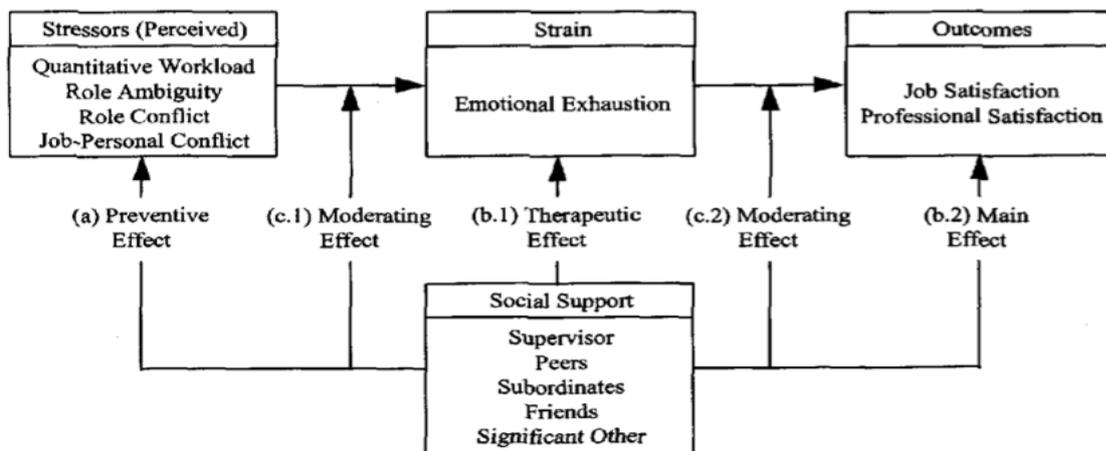


Figure 1. Stress-strain-outcome model incorporating social support.

Source : Tetrick, L. E., Slack, K. J., Da Silva, N. & Sinclair, R. R. 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, 464-476 (2000).

Dans une étude réalisée aux États-Unis chez des entrepreneurs de pompes funèbres, 160 personnes ont été interrogées afin d'examiner les différences entre les propriétaires, les managers et les employés sur les relations proposées par le modèle « stress-strain-outcome »(63). Les propriétaires percevaient moins d'épuisement émotionnel et des niveaux plus élevés de satisfaction au travail que les non-propriétaires. Ils avaient également des niveaux plus faibles d'ambiguïté de rôle et de conflit de rôles (seulement par rapport aux employés pour le conflit de rôle). Cependant ils percevaient moins de soutien social au niveau professionnel. Dans cette étude le soutien social et le fait d'être propriétaire ont chacun modéré la relation entre l'épuisement émotionnel et le manque de satisfaction au travail. Malgré une taille de l'échantillon réduite, cette étude a pour avantage de comparer des professions identiques avec simplement le rôle (propriétaire ou non) qui diffère. Bien que le fait d'être propriétaire apporte plus de contrôle, il semble également entraîner plus de conflits entre le travail et la vie privée. Cela pourrait s'expliquer par la nature familiale de bon nombre de ces organisations. Les résultats ici suggèrent que ces différences sont associées à des différences dans le modèle « stress-strain-outcome » et dans le rôle du soutien social pour réduire ou améliorer les relations entre ces variables.

b) Processus et mécanisme de l'épuisement entrepreneurial

Dans un article récent datant de 2021 Palmer et al(64) proposent une carte de recherche globale du burnout entrepreneurial en y intégrant des résultats de revue de littérature ainsi que d'autres déterminants qu'ils considèrent dignes d'intérêt pour des recherches futures. Ils ont recueilli les principaux antécédents qui joueraient un rôle dans le développement du burnout entrepreneurial.

Au niveau macro, les conditions économiques (ex : crise économique, règles du marché difficile avec des réglementations) ainsi que le climat culturel dans les différents pays (équilibre entre vie professionnelle et vie privée) pourraient jouer sur l'apparition d'un épuisement professionnel. Les auteurs relèvent le fait qu'il existe peu de recherches sur l'influence de la nature entrepreneuriale, des différents statuts et types d'entreprises, de la taille de l'entreprise, etc...

Concernant les antécédents liés aux caractéristiques du travail, les facteurs de risques bien connus sont ceux liés à l'entreprise. On retrouve notamment les problèmes financiers, les facteurs de stress liés au rôle et à l'adéquation perçue au travail. Le climat organisationnel jouerait également un rôle dans le développement du burnout, par exemple si l'environnement est très compétitif avec une forte concurrence, ou bien s'il y a un manque de confiance du personnel envers le dirigeant.

Viennent ensuite les caractéristiques individuelles des dirigeants où la recherche s'est concentrée sur des traits de personnalité spécifiques comme la passion, l'auto-efficacité, le lieu de contrôle ou la capacité à construire des réseaux sociaux et stratégiques. Sont retenus également le rôle modérateur des cognitions, de la motivation individuelle, des valeurs (le pouvoir, la bienveillance, la sécurité) et des objectifs personnels (être un leader, atteindre un statut social, créer une entreprise significative).

Une autre catégorie d'antécédents figurant sur la carte de recherche est liée à l'état de santé du dirigeant. Avoir une pathologie physique ou mentale pourrait être une prédisposition. A contrario les cognitions et les comportements liés à la santé (par exemple l'introspection, l'adaptation, le coaching et la supervision) aideraient les entrepreneurs.

Enfin la dernière catégorie d'antécédents s'attache aux facteurs démographiques, tels que l'âge, le sexe, l'éducation, l'expérience professionnelle et l'influence bénéfique d'un réseau de famille et d'amis. Il n'y a pas ou peu de recherche sur l'influence de ces facteurs chez les dirigeants spécifiquement, contrairement à la population générale (se référer aux facteurs individuels page 37).

Tous ces « antécédents » joueraient donc un rôle dans l'apparition ou non d'un épuisement professionnel entrepreneurial et celui-ci aurait des conséquences, nommées « résultats » sur la carte de recherche.

Certains résultats seraient des effets directs de l'épuisement professionnel. Il entraînerait une diminution de la satisfaction au travail, une réduction du potentiel d'accomplissement et de l'efficacité, ainsi qu'une baisse de l'engagement organisationnel. Les relations sociales sont aussi directement impactées avec la famille, les collègues, les employés, les amis.

Ces résultats affecteraient la performance individuelle de l'entrepreneur qui affecterait à son tour, la performance de l'entreprise. En conséquence, les entrepreneurs pourraient décider de se retirer de l'entrepreneuriat.

Enfin l'épuisement professionnel peut évoluer vers une maladie psychiatrique tel qu'un épisode dépressif caractérisé ou des pathologies physiques (cardio-vasculaire notamment).

Une revue de littérature chinoise datant de 2022(65), définit le concept d'épuisement entrepreneurial sur la base de trois éléments : l'émotion, la cognition et la motivation. La composante cognitive correspondrait chez les entrepreneurs aux dimensions de "dépersonnalisation" mais aussi de "faible réalisation entrepreneuriale" et "faible identité entrepreneuriale". Ils décrivent en lien avec la cognition de l'entrepreneur, son identité entrepreneuriale, l'adéquation perçue de carrière et l'intensité avec laquelle ils perçoivent les événements négatifs. Ils discutent également de l'influence de l'environnement de travail important dans le développement de l'épuisement entrepreneurial (stress lié au rôle, facteurs de stress de l'entrepreneuriat et l'environnement social).

Concernant le contexte de formation de l'épuisement entrepreneurial ils identifient comme variables modératrices individuelles : la responsabilité, l'intelligence émotionnelle, le style de leadership, les croyances de destin, le lieu de contrôle interne et l'orientation entrepreneuriale.

Les auteurs décrivent ensuite l'impact de l'épuisement entrepreneurial à plusieurs niveaux. Sur les entrepreneurs eux même : épuisés, ils perdent confiance en leur entreprise, ce qui affecte leur satisfaction vis-à-vis de l'entrepreneuriat, qui à son tour affecte l'engagement entrepreneurial et peut mener, in fine, à la cession de l'entreprise.

Chez les autres parties prenantes de l'entreprise, on observe aussi des répercussions : sur les salariés (sur leurs émotions et sur leurs attitudes, ainsi qu'un turnover plus important), sur les membres de la famille de l'employeur, et sur les investisseurs qui se désengagent.

Sur les organisations, l'épuisement entrepreneurial affecterait la performance de l'entreprise en réduisant l'innovation, l'initiative, la motivation entrepreneuriale, l'effort entrepreneurial et les prises de risque.

De plus les auteurs critiquent les échelles de mesures actuelles de l'épuisement professionnel qui ne serait pas adaptées à l'épuisement entrepreneurial tel qu'ils le définissent.

En ce qui concerne les conséquences de l'épuisement professionnel chez les indépendants, dans une enquête décennale de santé 2003 de l'Insee (66) il a également été montré que les hommes artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont plus concernés par les troubles dépressifs que les cadres et professions intellectuelles supérieures (13,6% d'entre eux contre 7,8% des cadres). Plus spécifiquement, lorsqu'ils disent « ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux » (OR = 6,17 ; IC [2,48 - 15,34]) ou de « ne pas avoir de possibilités d'entraide et de coopération suffisante » les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont plus concernés par les troubles dépressifs (OR = 3,02 ; IC [1,24 – 7,32]) que les cadres. Ces troubles dépressifs pourraient tout à fait découler d'un SEP puisqu'ils semblent en lien avec l'intensité et la charge de travail et le manque de soutien social.

5. Prévention et dépistage des pathologies mentales des dirigeants

Face à une hausse du nombre d'entreprises en difficulté suite à la crise économique de 2008, la prise en charge et le dépistage du risque suicidaire des entrepreneurs a été initié, en France, par le Tribunal de commerce de Saintes en 2013, via le dispositif APESA (Aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aigüe). Des mandataires, greffiers, juges et

le Président, sont formés à l'attitude à adopter face à un chef d'entreprise dont l'état psychologique est dégradé. S'il souhaite se faire aider, une fiche d'alerte est remplie par le professionnel déclenchant l'alerte et par le chef d'entreprise. Cette fiche est envoyée au coordinateur chargé d'effectuer une évaluation par téléphone de la gravité de la situation dans les 24h. Cinq séances gratuites avec un psychologue près du domicile du chef d'entreprise lui seront ensuite proposées. Aujourd'hui 78 juridictions sont membre du réseau APESA.

En Occitanie, un dispositif régional coordonné d'écoute et de soutien auprès des chefs d'entreprises a été créé en 2020 : Occitanie Soutien aux Entrepreneurs (OSE). Ce dispositif, s'appuyait en région sur les 23 associations de service de santé au travail et les partenaires associatifs du portail du rebond (observatoire AMAROK, SOS entrepreneurs, APESA, RE-CREER, 60 000 Rebonds, Second Souffle) pour intégrer les différentes dimensions d'écoute et de soutien des chefs d'entreprises.

Les chefs d'entreprises en souffrance étaient repérés par des sentinelles du réseau (les intervenants des chambres consulaires, les agents des URSSAF et les agents de la DREETS Occitanie). Avec leurs accords, ils étaient signalés sur la plateforme régionale gérée par l'Association PRESANSE OCCITANIE. La plateforme transmettait le signalement au SSTI concerné dans son territoire dès sa réception. Le traitement de la demande se faisait dans les 24h par rappel du dirigeant par le SSTI.

Les sentinelles ayant signalé très peu de dirigeants en difficulté, le dispositif OSE n'a pas été reconduit.

Certains SSTI ont mis en place un dispositif adapté au dépistage et à la prise en charge de la souffrance psychique des dirigeants. Par exemple le dispositif ADELE chez Prevaly où le dirigeant est mis en contact avec un médecin du travail spécialisé dans l'accompagnement du dirigeant. Un accompagnement pluridisciplinaire est également proposé pour identifier des solutions sur les aspects psychologiques, sociaux et organisationnels. Cependant si le SSTI, ne dispose pas des moyens ou des compétences nécessaires afin de traiter la demande, le dirigeant est orienté, avec son accord, vers le réseau des partenaires associatifs spécialisés.

Chez les agriculteurs, un service d'écoute par téléphone 24h/24 « Agri'écoute » a été mis en place, ainsi qu'une plateforme en ligne « agriecoute.fr » sur laquelle ils peuvent parler en ligne en direct avec un psychologue ou prendre rendez-vous directement. Des cellules de prévention du suicide sont activées dans toutes les MSA.

Une étude parue en 2019 en France (Torres. O et Kinowski-Moysan. C)(67), s'est intéressée au dépistage de l'épuisement professionnel et sur la prévention de celui-ci chez les dirigeants de PME. Elle a été menée entre 2011 et 2019 sur 5672 chefs d'entreprises répartis sur 11 échantillons. Le risque de burnout a été évalué par le BMS-10 (Burnout Measure Short version). Cette échelle a été choisie pour sa praticité, le fait qu'elle soit unidimensionnelle et courte (10 items) la rend facile à interpréter et à comparer. De plus, le but de cette recherche n'étant pas d'établir un diagnostic mais de dépister le plus en amont possible un épuisement professionnel, cette échelle basée sur l'épuisement émotionnel (première composante de l'épuisement professionnel) semblait être la plus adaptée. Cette étude montre que 17,5 % des chefs d'entreprise présentent un risque de burnout. Les artisans (35,3 %), les agriculteurs (35,2 %) et les experts-comptables (30,2 %) sont ceux chez qui on relève les niveaux les plus importants d'épuisement.

Concernant les résultats, on observe une différence selon la méthode de collecte de données. Des écarts de résultats ont été retrouvés entre les échantillons interrogés par téléphone et ceux interrogés via un questionnaire en ligne : « 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 ». Cela sous-entend que les personnes interrogées par téléphone ont tendance à sous-estimer leurs réponses.

A posteriori ils ont aussi étudié l'effet de cette étude sur la santé des dirigeants en leur demandant « Votre participation à l'étude a-t-elle modifié le regard que vous portiez sur votre santé ? » et « Votre participation à l'étude a-t-elle modifié la façon dont vous vous préoccupez de votre santé ? ». 65,4 % des dirigeants ont répondu oui à la première question et 61,5% à la deuxième. Dans les changements adoptés par les participants, ils indiquaient avoir pris conscience de l'impact de leur travail et de l'importance de leur capital-santé. Une

autre question avait 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 avait répondu oui. Cela montre bien que faire de la prévention et s'intéresser aux employeurs peut également s'avérer bénéfique pour les salariés.

6. Pour conclure

Cet état des lieux des connaissances nous montre que le risque d'épuisement professionnel des dirigeants est bien une réalité.

Les déterminants de l'épuisement professionnel que nous connaissons ne sont pas spécifiques des contraintes rencontrées par les dirigeants du fait de leur non subordination.

La subordination est au cœur des différents modèles d'évaluations des risques psychosociaux que nous connaissons. En effet, en se référant à ces derniers comme par exemple le modèle de Karasek, on pourrait penser que les employeurs seraient dans une situation « détendue » avec une forte latitude décisionnelle et une faible demande psychologique parce qu'ils ont une grande autonomie. Or l'emprise du travail n'est pas prise en compte, alors qu'elle semble plus importante chez les dirigeants. Il en est de même pour l'engagement patrimonial source de stress important. Il peut donc s'avérer difficile de mesurer leur exposition aux risques psycho-sociaux si cela n'est pas adapté à leurs contraintes de travail réel.

Il est donc nécessaire de disposer d'outils de repérage des déterminants de l'EP chez les dirigeants. Jusqu'à présent ces outils de repérage n'existaient pas vraiment. Depuis plusieurs années Olivier Torres et son équipe travaillent sur l'épuisement professionnel du dirigeant. Ils ont développé une plateforme numérique afin de dépister les dirigeants en souffrance psychique et d'agir au plus tôt. Il s'agit d'un outil novateur et à notre connaissance le seul existant aujourd'hui, d'où l'intérêt de poursuivre son évaluation dans la seconde partie de cette thèse.

Tableau 6 : Tableau récapitulatif de la bibliographie

Titre de l'article Auteur Année de publication	Pays Nombres de sujets	Conditions de travail mesurées	Échelles de mesure	Résultats	Commentaires
Risques psychosociaux favorisant l'épuisement professionnel chez les entrepreneurs					
<i>Les caractéristiques individuelles</i>					
Coping with the constraints of self-employment: a person-situation model of entrepreneurial burnout Perry et al 2008	États-Unis 269 travailleurs indépendants américains	Lien entre le caractère consciencieux et le névrosisme (minimisant ainsi l'épuisement professionnel).	Épuisement professionnel : MBI (Maslach Burnout Inventory) Neuroticisme et conscienciosité : Version à 10 items des marqueurs des cinq grands facteurs de Goldberg (1999) dans l'International Personality Item Pool (IPIP) Contraintes : six éléments de l'échelle des contraintes organisationnelles de Peters et O'Connor (1980) + le "manque de temps"	La conscienciosité est négativement liée à l'épuisement professionnel ($r = -0,25$, $p < 0,01$), tandis que le névrosisme et les contraintes sont positivement liés à l'épuisement professionnel ($r = 0,36$, $0,36$, $p < 0,01$, respectivement) la relation névrosisme-épuisement était la plus forte chez les travailleurs peu consciencieux, confrontés à un grand nombre de contraintes (groupe 3) → significativement différent du groupe 1 ($t = -2,73$, $p < 0,01$), qui était le groupe très consciencieux et très contraint, et du groupe 4 ($t = 2,30$, $p < 0,05$), qui était le groupe peu consciencieux et peu contraint. pas significativement différent du groupe 2 peu consciencieux et très contraint. Le caractère consciencieux peut ajouter une capacité d'adaptation supplémentaire chez les entrepreneurs indépendants névrosés, même lorsqu'ils sont confrontés à de nombreuses contraintes.	La plupart des participants ne tirent pas la majorité de leurs revenus de leur entreprise (emploi principal à temps plein pour seulement 38 % d'entre eux, 49 % d'entre eux consacrent moins de 20 heures par semaine à cette activité) → Possiblement des personnes qui ne sont pas aussi stressées par leur entreprise que le sont souvent les indépendants à temps plein.
A comparative study of entrepreneurs	Etats-Unis	Comparaison de l'exposition à l'épuisement	Épuisement professionnel : Tedium Measure (Pines, Aronson, and Kafry, 1981), mesure de	Les entrepreneurs sont moins exposés que les managers à l'épuisement professionnel	

<p>and managers: stress, burnout, locus of control and social support</p> <p>Rahim</p> <p>1995</p>	<p>238 entrepreneurs, 288 managers</p>	<p>professionnel entre entrepreneurs et managers</p>	<p>l'épuisement physique, émotionnel et mental</p> <p>Stress au travail : Occupational Stress Inventory, OSI (Osipow and Spokane,1983)</p> <p>lieu de contrôle interne : sous-échelle du lieu de contrôle interne développée par Levenson (1973)</p> <p>Soutien social : Social Support Scale (Cohen et al 1975).</p>	<p>Les entrepreneurs ont un lieu de contrôle interne plus élevé et moins de soutien social</p> <p>Les professionnels qui ont un lieu de contrôle interne élevé perçoivent moins d'épuisement professionnel</p> <p>Le lieu de contrôle est une variable plus importante que le soutien social pour expliquer le stress et l'épuisement professionnel</p> <p>Effet modérateur du lieu de contrôle sur la relation entre le stress et l'épuisement professionnel pour les managers, mais pas pour les entrepreneurs.</p>	
<p>The cost of injustice: overall justice, emotional exhaustion, and performance among entrepreneurs: do founders fare better?</p> <p>Guillaume Soenen & Constanze Eib & Olivier Torrès</p> <p>2018</p>	<p>France</p> <p>Entrepreneurs français (n=384)</p>	<p>Lien entre perception de justice, épuisement émotionnel, chez des fondateurs et non fondateurs d'entreprise</p>	<p>Perception d'injustice : échelle abrégée de justice globale en trois points (Ambrose et Schminke 2009). Le terme "employés" remplacé par " dirigeants d'entreprise "</p> <p>La rumination au sujet du travail a été évaluée, au moment 1, à l'aide de trois éléments de l'échelle d'incapacité à se détacher du travail (Siegrist et al. 2004)</p> <p>Épuisement émotionnel : trois items du BMS (Malach-Pines 2005)</p> <p>Performance : mesure simple et unique : "Au cours du mois écoulé, votre entreprise a-t-elle réalisé des</p>	<p>La justice globale au moment 1 était négativement associée à l'épuisement émotionnel au moment 2 (b = -0,19, p= 0,025)</p> <p>L'effet indirect de la justice globale sur l'épuisement émotionnel par le biais de la rumination au sujet du travail a été testé à l'aide d'une procédure de bootstrapping avec 5 000 itérations et s'est avéré significatif (b = -0,071, IC à 95 % [-0,163 ; -0,010])</p> <p>La justice globale au moment 1 était négativement liée à la rumination au sujet du travail au moment 1 (b = -0,36, p= 0,000).</p> <p>Pour les fondateurs, la rumination n'a pas joué un rôle de médiateur dans la relation entre la justice globale et l'épuisement émotionnel,</p>	

			bénéfices ? 1 = une perte importante, 2 = une perte mineure, 3 = ni perte ni bénéfice, 4 = un bénéfice mineur et 5 = un bénéfice important.	l'effet indirect conditionnel avait un coefficient de $b = -0,043$, avec un IC à 95 % [- 0,155 ; 0,042] Pour les non-fondateurs, la rumination au sujet du travail a joué un rôle de médiateur significatif dans la relation entre la justice globale et l'épuisement émotionnel, le coefficient de l'effet indirect conditionnel était $b = -0,100$, avec un IC à 95 % [- 0,234 ; - 0,001]. L'épuisement émotionnel est négativement associé à la performance de l'entreprise.	
Predicting Entrepreneurial Burnout in a Moderated Mediated Model of Job Fit De Mol et al 2016	Etats Unis 326 entrepreneurs américains	Lien entre adéquation au travail « job fit » et épuisement professionnel : Recherche de médiateur et modérateur		La passion obsessionnelle était positivement liée à l'épuisement professionnel dans cette étude.	
Le stress lié au rôle					
How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation Rubino et al 2009	États-Unis 284 travailleurs indépendants américains	Lien entre des facteurs de stress (ici l'adéquation au travail perçue et l'ambiguïté de rôle) et épuisement professionnel via le potentiel	The Maslach Burnout Inventory (MBI) Intrinsic Motivation Scale (Pelletier & Tuson, 1995) The Perceived Similarity subscale (Piasentin & Chapman, 2007)	Les individus qui perçoivent une mauvaise adéquation avec la profession choisie perdent leur motivation intrinsèque, ce qui finalement diminue le sentiment d'efficacité professionnelle des indépendants. Cependant l'ambiguïté de rôle aurait un impact direct sur le sentiment d'inefficacité au travail (sans médiation).	Échantillon d'indépendants composé de personnes ayant choisi de faire de leur passion un métier (tendance à réprover les perceptions négatives de

		rôle médiateur de la motivation intrinsèque	Role Ambiguity Scale (Breugh & Colihan, 1994)	- Aucun lien significatif n'a été établie entre ces stressors et les deux autres dimensions du burnout (l'épuisement émotionnel et le cynisme).	l'environnement de travail en blâmant plutôt leurs propres capacités).
Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes Shepherd et al 2010	Nouvelle Zélande	Lien entre la tension liée au rôle et épuisement professionnel chez des entrepreneurs.	The Maslach Burnout Inventory General Scale (MBI-GS)	Le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle et la surcharge de rôle sont tous positivement corrélés avec l'épuisement professionnel, avec des coefficients de corrélations de Pearson respectivement de 0,376 (p < 0,002), 0,326 (p < 0,000) et 0,302 (p < 0,013) Plus le degré d'épuisement professionnel augmente, plus l'engagement et la satisfaction au travail des entrepreneurs semblent diminuer (avec des coefficients de corrélation de 20.326 (p < 0.0001) et 20.341 (p < 0.0001) respectivement).	Le biais du survivant : seuls les propriétaires exploitants qui ont réussi et qui ont choisi de suivre une formation pour cadres faisaient partie de l'échantillonnage
The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal Wincent 2008	Suède 116 entrepreneurs suédois ayant créé leur entreprise dans l'année Étude longitudinale sur 2 ans	Relation entre les tensions de rôle, l'épuisement professionnel et la propension à se retirer de l'entreprise.	- Épuisement émotionnel : MBI - Ambiguïté de rôle et conflit de rôle : échelle à 4 items de Rizzo et al. (1970) - Surcharge de rôle : échelle développée par Beehr, Walsh et Taber (1976) - Propension des entrepreneurs à se retirer de l'entreprise : échelle créée par Rahim and Psenicka (1996) et révisée par Veloutsou and Panigyrakis (2004)	- Il n'y a pas de relation significative entre le conflit de rôle et la compensation perçue par les entrepreneurs pour leurs efforts. - L'ambiguïté des rôles et la surcharge de rôles sont toutes deux liées de manière significative à la reconnaissance perçue par les entrepreneurs de leurs efforts. - Les conflits de rôles n'ont pas influencé l'épuisement des entrepreneurs - L'ambiguïté et la surcharge de rôles ont eu une influence significative sur l'épuisement des entrepreneurs. - Il n'y a pas de relation significative entre l'épuisement des entrepreneurs et la compensation perçue par les entrepreneurs pour leurs efforts - L'épuisement émotionnel des entrepreneurs a influencé la propension à se retirer au temps 1,	- Petit échantillon - Coefficients alpha de Cronbach pour le conflit de rôle et l'ambiguïté de rôle étaient légèrement inférieurs aux niveaux recommandés (Nunally, 1978)

				<p>mais pas au temps 2. L'effet semble donc direct et non décalé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'effet de la compensation perçue par les entrepreneurs pour leurs efforts sur la propension à se retirer était décalé. - Il y a un effets indirects des stresseurs de rôle et un rôle médiateur de l'épuisement et de l'insatisfaction sur la propension à abandonner l'entreprise 	
<p>Selon le rapport du SIP (Santé et itinéraire professionnel)</p> <p>2007</p>	<p>France</p> <p>13 669 personnes (de de 20 à 74 ans en 2006 , quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail)</p>	<p>Connaître les déterminants de la santé liés aux conditions de travail et aux parcours professionnels</p>	<p>Questionnaire informatisé (Capi)</p>	<p>Conflit de rôle :</p> <p>Les non-salariés ont plus de mal à concilier travail et obligations familiales que les salariés : 16 % des non-salariés (hors agriculteurs) contre 10 % de l'ensemble des actifs.</p>	
<p>The Nature of Work and the Stress of Higher Status</p> <p>Schieman et al</p> <p>2006</p>	<p>Canada</p> <p>968 personnes travaillant plus de 10h par semaine âgées de 18 à 55 ans</p>	<p>Etude des conditions de travail des travailleurs avec statut social élevé</p>	<p>BM (the Burnout Measure; Pines and Aronson, 1988)</p>	<p>Conflit de rôle :</p> <p>Des niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie familiale ont été observé chez les travailleurs indépendants et chez ceux qui ont plus d'autorité, d'exigences et d'implication dans leur travail et qui travaillent plus longtemps</p>	
<p>Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples</p> <p>Westman et al</p>	<p>Israel</p> <p>98 couples mariés dans une entreprise en cours de</p>	<p>Transfert de l'épuisement professionnel</p>	<p>BM (the Burnout Measure; Pines and Aronson, 1988)</p>	<p>Le sentiment d'insécurité ainsi que l'épuisement professionnel d'un des conjoints peut se répercuter sur l'autre en affectant sa santé psychologique et psychique.</p>	<p>Étude réalisées sur différents postes au sein d'une entreprise (de PDG à soudeur)</p>

2001	réduction d'effectifs				
Environnement de travail					
Entrepreneurial stressors as predictors of entrepreneurial burnout Wei et al 2015	Chine 289 entrepreneurs chinois	Lien entre les facteurs de stress entrepreneuriaux et l'épuisement professionnel	Entrepreneurial Stress Questionnaire (ESQ: Wei, et al, 2009) The Maslach Burnout Inventory (MBI)	La charge de travail, la perception de l'intensité de la concurrence et la responsabilité de gestion du personnel étaient positivement liées à l'épuisement émotionnel ($\beta = 0,27$; $\beta = 0,25$; $\beta = 0,36$, respectivement) et à la dépersonnalisation ($\beta = 0,17$; $\beta = 0,16$; $\beta = 0,27$, respectivement). La charge de travail est négativement liée au sentiment d'accomplissement ($\beta = -0,25$) ; la gestion des responsabilités est positivement liée au sentiment d'accomplissement ($\beta = 0,28$). Les exigences en matière de connaissances étaient négativement liées à l'épuisement émotionnel ($\beta = -0,32$), à la dépersonnalisation ($\beta = -0,42$) et au sentiment d'accomplissement ($\beta = -0,24$). Les besoins en ressources n'étaient pas significativement liés à l'une des trois dimensions de l'épuisement professionnel.	
Researcher subjectivity in social entrepreneurship ethnographies Houtbeckers 2017	Finland	Étude descriptive d'entrepreneurs sociaux (dans un espace de co-working) 15 entretiens 7 observations	Aucune	Récit de départ d'entrepreneurs pour épuisement professionnel.	Pas d'échelle, purement descriptif
How entrepreneurs burnout ? A	Tunisie	Étude qualitative narrative a été	Épuisement professionnel : Maslach Burnout Inventory	Les entrepreneurs qui dépendent plus de l'environnement (cause externe du burnout) travaillent dans des milieux exposés au public	

narrative approach to understanding entrepreneurship burnout Belaid Dakoumi Hamrouni 2016	douze entrepreneurs tunisien	menée à travers les récits d'entrepreneurs tunisien ayant fait l'expérience d'un burnout		ou soumis aux décisions politiques. Ils sont plus épuisés émotionnellement que physiquement et souhaitent changer de domaine d'activité. Les entrepreneurs dont l'EP était plutôt associé à des facteurs internes (les compétences du dirigeant) travaillaient dans des milieux avec peu de contact avec le public et ils étaient plus épuisés physiquement qu'émotionnellement et ils ne voulaient pas changer d'activité.	
Les médiateurs et modérateurs					
How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation Rubino et al 2009	États-Unis 284 travailleurs indépendants américains	Lien entre des facteurs de stress (ici l'adéquation au travail perçue et l'ambiguïté de rôle) et épuisement professionnel via le potentiel rôle médiateur de la motivation intrinsèque	The Maslach Burnout Inventory (MBI) Intrinsic Motivation Scale (Pelletier & Tuson, 1995) The Perceived Similarity subscale (Piasentin & Chapman, 2007) Role Ambiguity Scale (Breugh & Colihan, 1994)	Effet médiateur de la motivation intrinsèque sur la relation entre l'adéquation au poste (jobfit) et le sentiment d'efficacité professionnelle des indépendants : ceux qui perçoivent une mauvaise adéquation avec la profession choisie perdent leur motivation intrinsèque, ce qui diminue au final leur sentiment d'efficacité professionnelle.	
Predicting Entrepreneurial Burnout in a Moderated Mediated Model of Job Fit De Mol et al	Etats Unis 326 entrepreneurs américains	Lien entre adéquation au travail « job fit » et épuisement professionnel : Recherche de médiateur et modérateur	Epuisement professionnel : The Maslach Burnout Inventory (MBI) L'adéquation au poste : mesure de l'adéquation générale à l'emploi de Burnette Burnette et Pollack (2013)	Relation direct positive entre l'adéquation perçue au travail et la passion harmonieuse, qui à son tour réduit la probabilité d'épuisement entrepreneurial. L'adéquation du travail a donc un effet protecteur indirect sur l'épuisement professionnel, si elle est médiée par une passion harmonieuse.	- L'adéquation perçue au travail peut aussi conduire à une passion obsessionnelle si les entrepreneurs ont de fortes croyances de destin (c'est-à-

2016			<p>Passion harmonieuse et obsessionnelle : échelle de la passion élaborée par Vallerand et al (2003)</p> <p>Croyances en la destinée du travail : Echelle de la théorie implicite du travail, validée par Burnette et Pollack</p>		<p>dire qu'ils croient fortement en leur réussite de carrière)</p> <p>- Relation direct positive entre la passion obsessionnelle et l'épuisement professionnel</p>
<p>The psychological costs of owning and managing an SME: linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation and burnout</p> <p>Fernet Torres</p> <p>2016</p>	<p>377 propriétaires-dirigeants de PME (de 3 à 250 salariés) en France</p>	<p>Lien entre les facteurs de stress au travail et épuisement professionnel chez le dirigeant : médiateur et modérateur</p>	<p>- Épuisement professionnel : BMS Burnout Measure short version (Malach-Pines, 2005)</p> <p>- Facteurs de stress liés à la gestion des PME : 5 items développés par Lechat et Torres (2012) (problèmes liés aux finances, aux ventes et à l'administration, avec les employés et les fournisseur</p> <p>- Orientation entrepreneuriale : échelle en 9 items développée par Covin et Slevin (1989), innovation, proactivité, prise de risque.</p> <p>- Sentiment de solitude professionnelle : une échelle en 5 points allant de 1 (<i>très connecté</i>) à 5 (<i>très isolé</i>)</p>	<p>- Les facteurs de stress au travail étaient positivement liés à la solitude professionnelle ($r = 0,23$, $p < 0,01$) et à l'épuisement professionnel ($r = 0,28$, $p < 0,01$)</p> <p>- La solitude était positivement liée à l'épuisement professionnel ($r = 0,33$, $p < 0,01$)</p> <p>- la solitude a un effet indirect partiel sur la relation entre les facteurs de stress au travail et l'épuisement professionnel : L'effet indirect de la solitude est plus fort et significatif lorsque l'orientation entrepreneuriale est faible (0,10 [IC =0,046, 0,149]), mais est plus faible et non significatif lorsque l'orientation entrepreneuriale est élevée (0,03 [IC = -0,006, 0,073]).</p>	
Stresseurs et satisfacteurs					
<p>Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des</p>	<p>France</p> <p>357 dirigeants de PME</p>	<p>Enquête auprès de dirigeants de PME afin d'identifier les principaux</p>		<p>Une phase longitudinale a permis de retenir les 30 stresseurs les plus pertinents.</p> <p>Une phase transversale a ensuite évalué l'intensité de stress et l'occurrence associé aux 30 stresseurs.</p>	

stresseurs professionnels Lechat, Torres 2016		stresseurs des dirigeants		Ils ont ensuite été hiérarchisé en 4 catégories en fonction de l'intensité et de la fréquence.	
Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health Lechat Torres 2017	France 357 dirigeants de PME	Enquête auprès de dirigeants de PME afin d'identifier les principaux satisfacteurs des dirigeants		Une phase longitudinale a permis de retenir les 58 items les plus pertinents. Une phase transversale a ensuite évalué la valence positive ou négative de chaque item, Puis l'intensité et l'occurrence de chaque stresseurs et satisfacteur a été évaluée. Une intensité moyenne et une probabilité d'occurrence a été calculée pour chaque item.	Événements de la vie privés non pris en compte
Le syndrome d'épuisement professionnel chez le dirigeant : études comparatives					
A comparative study of entrepreneurs and managers: stress, burnout, locus of control and social support Rahim 1995	Etats unis 238 entrepreneurs et 288 manager américains	Lien entre stress et épuisement professionnel chez les entrepreneurs et les managers	Épuisement professionnel : Tedium Measure (Pines, Aronson, and Kafry, 1981) : mesure de l'épuisement physique, émotionnel et mental. Soutien social : Social Support Scale designed by Cohen et al (1975). Lieu de contrôle interne : The internal locus of control subscale développé par Levenson (1973)	- Les entrepreneurs ont un lieu de contrôle interne plus important que les managers. Le lieu de contrôle interne est négativement associé au stress et à l'épuisement professionnel. - Les entrepreneurs sont moins soumis à l'épuisement professionnel que les managers. - Le soutien social était négativement associé à l'épuisement professionnel mais non significatif. Il était plus important chez les managers. -Le lieu de contrôle interne serait donc une meilleur variable que le soutien social pour	

			Stress au travail : Occupational Stress Inventory, OSI (Osipow and Spokane, 1983)	expliquer la relation stress-épuisement professionnel.	
Burnout and self-employment - a cross-cultural empirical study ET Self-employment and quality of work and nonwork life: a study in cross-cultural management (2007, 2009, Jamal)	Indépendant et salariés au Pakistan (n = 306) et au Canada (n = 248)	Lien entre épuisement professionnel et entrepreneuriat, dans deux pays différents culturellement.	Épuisement professionnel : Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) -	Dans les deux pays, les travailleurs indépendants ont fait état d'un taux global d'épuisement professionnel, d'épuisement émotionnel, de manque d'accomplissement, de satisfaction non professionnelle et d'intention de changer de métier significativement plus élevé que les travailleurs salariés. Aucune différence significative n'a été constatée entre les indépendants et les salariés en termes de dépersonnalisation dans les deux pays.	
A Comparison of the Stress-Strain Process for Business Owners and Nonowners: Differences in Job Demands, Emotional Exhaustion, Satisfaction, and Social Support (2000, TETRICK)	147 personnes (75 propriétaires, 25 directeurs et 57 employés) travaillant dans des pompes funèbres aux Etats-Unis.		Épuisement émotionnel : 9 items du Maslach (1982) Stresseurs : La charge de travail quantitative a été mesurée à l'aide de cinq éléments tirés de J. S. House (1980). L'ambiguïté et le conflit des rôles ont été mesurés à l'aide de quatre éléments tirés de R. J. House et Rizzo (1972). Le conflit entre l'emploi et la personne a été mesuré par quatre éléments ($\alpha = 0,84$) tirés de LaRocco et al. (1989). Le Soutien social apporté par le supérieur hiérarchique, les pairs,	Les propriétaires perçoivent moins l'ambiguïté des rôles ($M = 1,83$) que les non-propriétaires. Les propriétaires ne diffèrent pas significativement des managers en ce qui concerne les niveaux de conflit de rôle mais les propriétaires et les managers ont déclaré des niveaux de conflit de rôle inférieurs à ceux des employés. Il n'y a pas de différences significatives dans la charge de travail quantitative entre les trois groupes de participants. Les propriétaires ont déclaré moins d'épuisement émotionnel que les employés; cependant, les managers ne différaient pas significativement des propriétaires ou des employés.	Limites : - taille réduite de l'échantillon - une seule profession représentée (pompe funèbre).

			<p>les subordonnés, le conjoint et les amis en dehors du travail a été mesuré à l'aide de quatre questions tirés de Caplan, Cobb, French, Harrison et Pinneau (1975).</p>	<p>Les propriétaires et les managers ne diffèrent pas significativement dans leurs niveaux de satisfaction au travail, en revanche ils ont déclaré des niveaux de satisfaction au travail plus élevés que ceux déclarés par les employés. Les propriétaires ont déclaré des niveaux de satisfaction professionnelle plus élevés que les managers, et les managers ont déclaré des niveaux de satisfaction professionnelle significativement plus élevés que les employés (M = 4,11). Les propriétaires auraient moins de soutien social au niveau professionnel. Il n'y a pas de différences significatives en ce qui concerne le soutien social provenant de sources non professionnelles.</p> <p>La propriété présente une corrélation négative avec l'épuisement émotionnel, l'ambiguïté des rôles, les conflits de rôles et le soutien social au travail. De même, la propriété est positivement liée à la satisfaction au travail et à la satisfaction professionnelle.</p> <p>La propriété et le soutien social professionnel ont modéré la relation entre l'épuisement émotionnel et le manque de satisfaction au travail.</p>	
Processus et mécanisme de l'épuisement entrepreneurial					
Entrepreneurial burnout: a systematic review and research map	23 articles universitaires sélectionnés	Carte de recherche globale du burnout entrepreneurial		Antécédents : - macro : les conditions économiques, le climat culturel dans les différents pays	

<p>Palmer et al 2021</p>				<ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques du travail : problèmes financiers, les facteurs de stress liés au rôle et à l'adéquation perçue au travail. - climat organisationnel : environnement très compétitif, forte concurrence, manque de confiance du personnel envers le dirigeant - caractéristiques individuelles : traits de personnalités spécifique comme la passion, l'auto-efficacité, le lieu de contrôle ou la capacité à construire des réseaux sociaux et stratégiques. - Rôle modérateur : des cognitions, de la motivation individuelle, des valeurs et des objectifs personnels - état de santé du dirigeant - facteurs démographiques : l'âge, le sexe, l'éducation, l'expérience professionnelle et l'influence bénéfique d'un réseau de famille et d'amis. <p>Résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diminution de la satisfaction au travail - réduction du potentiel d'accomplissement et de l'efficacité - baisse de l'engagement organisationnel. - relations social impactées (famille, collègues, employés, amis). - retrait de l'entrepreneuriat. - évolution vers une maladie psychiatrique tel qu'un épisode dépressif caractérisé ou des pathologies physiques (cardio-vasculaire notamment). 	
<p>A Literature Review and Roadmap for</p>	<p>Chine</p>			<p>Le concept d'épuisement entrepreneurial : émotion, cognition (dépersonnalisation, faible</p>	

Future Research on Entrepreneurial Burnout Liu Yubin, Zhang Guijuan, Song Shuang 2022	Revue de littérature de 129 articles publiés dans les principales revues de gestion internationales			réalisation entrepreneuriale et "faible identité entrepreneuriale) et motivation. Les échelles de mesure du burnout entrepreneurial doivent encore être améliorées Le MBI, le BMS, le MBI-GS, l'OLBI et d'autres échelles de burnout entrepreneurial actuellement utilisées sont basées sur le burnout et ne reflètent pas le caractère unique du burnout entrepreneurial; elles ne sont pas bien conçues pour mesurer les émotions, la cognition et la motivation des entrepreneurs, et ne mesurent pas la motivation (c'est-à-dire les intentions entrepreneuriales). Il y a un manque de recherche sur les variables liées aux facteurs environnementaux.	
Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003 de l'Insee Cohidon et Santin 2007	France 11 603 personnes de 18 ans et plus, en activité professionnelle (6 082 hommes et 5 521 femmes)	Dépressivité selon les conditions de travail	Dépressivité : échelle Ces-d [Fuhrer 1989].	Les hommes artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont plus concernés par les troubles dépressifs que les cadres et profession intellectuelles supérieur (13,6% d'entre eux contre 7,8% des cadres). Plus spécifiquement, lorsqu'ils disent « ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux » (OR = 6,17 ; IC [2,48 - 15,34]) ou de « ne pas avoir de possibilités d'entraide et de coopération suffisante » (OR = 3,02 ; IC [1,24 – 7,32]).	Les femmes artisans, commerçants et chefs d'entreprises n'étaient pas représentés par des effectifs suffisants pour étudier dans leur groupe les associations entre dépressivité et conditions de travail.
Prévention et dépistage des pathologies mentales des dirigeants					
Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME	France Étude menée entre 2011 et 2019 sur 5672 chefs d'entreprises français	Dépistage de l'épuisement professionnel de chefs d'entreprises	Épuisement émotionnel : BMS-10 : Burnout Measure Short version (Lourel M., Gueguen N, et Mouda F, 2007, L'évaluation du burnout de Pines: adaptation et validation en version française de l'instrument de BMS 10)	- 17,5 % des chefs d'entreprise présentent un risque de burnout - Cette étude montre que le dépistage de l'épuisement professionnel des employeurs leur a aussi permis de modifier la façon dont ils se préoccupent de leur santé mais aussi de celle de leurs salariés.	- écarts de résultats ont été retrouvés entre les échantillons interrogés par téléphone et ceux interrogés via un questionnaire en

Torres. O et Kinowski-Moysan. C 2019					ligne : les personnes interrogées par téléphone auraient tendance à sous- estimer leurs réponses.
---	--	--	--	--	--

VII. Dépistage du syndrome d'épuisement professionnel des dirigeants par les SPSTI d'Occitanie

A. Présentation générale

La crise sanitaire liée au Covid 19 a bouleversé la vie de nombreuses entreprises. Certaines ont dû fermer au moins dans un premier temps, beaucoup ont fait face à une pénurie de main d'œuvre ou de d'approvisionnement. La plupart d'entre elles ont modifié profondément leur organisation à plusieurs reprises en fonction de l'évolution des directives gouvernementales. Cette période exceptionnelle a demandé des efforts d'adaptation à toutes les parties prenantes de l'entreprise et ce contexte a pu être stressant pour les salariés mais aussi pour les dirigeants et notamment pour les dirigeants non-salariés des plus petites d'entre elles qui sont souvent les plus fragiles.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont accompagné les entreprises durant toute la crise et les membres des équipes pluridisciplinaires ont ainsi pu prendre la mesure de la fatigue et parfois de l'épuisement de certains responsables. Les équipes ont fait remonter des signaux d'alerte qui ont corroboré ceux émis par d'autres acteurs tels que les agents des chambres consulaires, les représentants des organisations patronales ou les agents de l'inspection du travail.

Dans ce contexte, les SPST de la région Occitanie ont proposé une prise en charge aux dirigeants dépistés à l'occasion de contacts lors d'actions en milieu de travail mais ils ont décidé d'aller plus loin et, regroupés au sein de Presanse Occitanie, d'entreprendre une démarche proactive en direction de l'ensemble de leurs adhérents. Pour cela, ils ont sollicité Amarok, association loi 1901, qui depuis de nombreuses années mène en France une action pionnière sur la question de la santé des dirigeants de PME. Les échanges ont permis de voir émerger un projet de création d'une plateforme numérique permettant aux dirigeants de s'auto-évaluer. Cet outil de dépistage était basé sur le calcul de la balance entre les satisfacteurs et les stressseurs. Si celle-ci s'avérait pencher vers les stressseurs, ils remplissaient un questionnaire de dépistage de l'épuisement professionnel. Et si le score était élevé une demande de prise en charge pouvait être demandée par le dirigeant.

B. Introduction / objectifs

Le mode de calcul de la balance entre les satisfacteurs et les stresseurs est sous-tendue par l'hypothèse d'un effet sommatif des évènements enregistrés comme par exemple pour l'échelle des évènements de vie de Holmes et Rahe (68). Chaque évènement est supposé survenir indépendamment des autres et leurs effets positifs (pour les satisfacteurs) ou négatifs (pour les stresseurs) se cumulent pour causer ou pas un épuisement professionnel. Plusieurs hypothèses sous-tendant ce mode de calcul peuvent être questionnées :

- L'indépendance des facteurs entre eux.
 - o En effet certains items pourraient correspondre à une même situation : par exemple, une baisse d'activité qui entrainerait un mauvais résultat qui expliquerait des problèmes de trésorerie soit au moins 3 items qui pourraient être liés entre eux.
 - o Certains évènements peuvent apparaître comme l'inverse d'un autre : par exemple, bon résultat et mauvais résultat ou succès stratégique et erreur.
 - o Certains items pourraient découler de certains autres : par exemple, le sentiment de valorisation du dirigeant pourrait découler d'un succès stratégique qui se traduit par un bon résultat financier.
- Un effet constamment positif ou négatif de l'évènement indépendamment du contexte dans lequel il survient. Certains items pourraient avoir un statut ambigu. Par exemple, l'arrivée d'un nouvel investisseur pourrait soit être une bonne nouvelle qui permet à l'entreprise de se développer soit être le signe d'un contexte défavorable qui oblige le dirigeant en difficulté à chercher de l'aide pour éviter le dépôt de bilan.
- L'effet protecteur des satisfacteurs vis-à-vis du risque d'épuisement émotionnel. L'échelle des évènements de vie de Holmes et Rahe déjà citée considère comme des stresseurs des évènements de vie à connotation positive comme le mariage, la naissance d'un enfant ou l'achat de la résidence principale.

Le calcul d'un score unique à partir des questionnaires sur les satisfacteurs et les stresseurs pourrait également être justifié dans le modèle additif. Mais l'hypothèse d'additivité peut être questionnée dans la mesure, elle suppose que tous les items utilisés dans les échelles

sous-tendent un facteur unique auquel les satisfacteurs contribueraient positivement et les stressseurs négativement.

Par ailleurs, la pertinence d'affecter l'intensité moyenne observée dans l'étude princeps (Lechat et Torrès, 2017(60)) aux évènements déclarés par les dirigeants inclus dans notre étude peut également être questionnée. En effet, il est possible que la variabilité interindividuelle du ressenti de ces évènements soit relativement importante ; de même, il est possible que ce ressenti puisse varier pour un même individu en fonction du temps et du contexte.

Notre objectif premier a donc été d'interroger le mode de calcul de la balance satisfacteurs stressseurs et plus largement d'explorer la structure factorielle de ces questionnaires d'abord sur l'ensemble des réponses obtenues mais aussi dans les situations où la balance satisfacteurs / stressseurs était négative afin d'étudier la stabilité de cette structure factorielle dans un contexte professionnel a priori défavorable.

Nous avons voulu également tester l'intérêt d'affecter à chaque évènement l'intensité émotionnelle moyenne calculée à partir des données de l'étude princeps (Lechat et Torrès, 2017). Pour cela, nous avons comparé la part de variance du score de l'échelle d'épuisement émotionnel expliquée par la balance satisfacteur / stressseur intégrant les intensités émotionnelles moyennes à celle expliquée par un simple dénombrement des évènements survenus ; les satisfacteurs comptant en positif et les stressseurs en négatif.

C. Méthodes

1. Le dispositif mis en place / Les questionnaires utilisés

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) d'Occitanie et l'observatoire Amarok ont développé une application sur internet appelée « Amarok e-santé ». Le dispositif est opérationnel depuis le 1^{er} juin 2021. Tous les SPST ont envoyé au moins une fois le lien vers l'application à l'ensemble de leurs adhérents avant la fin de l'année 2021. Les modalités de communication vers les adhérents étaient déterminées par chaque service.

Chaque employeur était invité à cliquer sur le lien contenu dans message de présentation du dispositif et incité à remplir les questionnaires. Pour commencer, il était proposé au dirigeant non salarié de remplir un questionnaire listant des satisfacteurs et des stressseurs propres aux dirigeants de PME. Pour rappel, ce questionnaire a été développé par

l'observatoire Amarok à partir d'entretiens répétés avec un échantillon de 357 propriétaires-dirigeants de PME de moins de 250 salariés (Lechat et Torrès, 2017(60)). Au cours d'une année civile, il a été demandé 10 fois aux participants d'indiquer quel évènement de la vie de l'entreprise l'avait le plus marqué au cours du mois qui venait de s'écouler. Pour chaque évènement, le dirigeant devait préciser s'il l'avait marqué de manière positive ou négative. L'analyse des verbatim a permis d'extraire une liste de 30 stressseurs et 28 satisfacteurs. Lors de la dernière phase de collecte, la liste de l'ensemble des satisfacteurs et des stressseurs a été présentée aux dirigeants et il leur a été demandé d'estimer la nature de l'émotion (positive ou négative suivant le cas) que susciterait l'exposition à chacune de ces situations ainsi que son intensité. Un score d'intensité émotionnelle moyenne a pu ainsi être affecté à chaque item.

Sur Amarok e-santé, il était demandé aux dirigeants de cocher les satisfacteurs et les stressseurs auxquels ils ont été confrontés dans le mois précédent. A partir de ces réponses, un score de stress et un autre de satisfaction ont été calculés en affectant à chaque évènement survenu l'intensité moyenne calculée lors de l'étude princeps.

Si la différence entre le score de satisfaction et celui de stress s'avérait négative, il était proposé au dirigeant de compléter l'échelle d'épuisement émotionnel de Pines (Pines et Aronson, 1988(69)). L'échelle BM de Pines est l'une des plus utilisées pour évaluer le degré d'exposition d'un individu au burnout. Il existe une version courte du BM en langue anglaise. Il s'agit de la « Burnout Measure Short version » (BMS) en 10 items qui a été validée par Malach-Pines (2005)(70). Cette version courte en langue anglaise (alpha : 0,86) offre des qualités métrologiques qui sont relativement proches de celles affichées par la version originale en 21 items. Elle a été validée en français par Lourel, Gueguen et Mouda (2007)(71) et c'est cette échelle qui a été utilisée sur la plateforme Amarok e-santé. Cet instrument comporte 10 items assortis d'une échelle de réponse en sept points (1 : « jamais » à 7 : « toujours ») (ex. : « ...vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) »). Pour exploiter le questionnaire, le score moyen des réponses aux 10 items était calculé. Si le score dépassait le seuil de 5/7, le risque de burnout était jugé important et dans ce cas, il était proposé au dirigeant remplir un formulaire de demande de prise en charge. Un exemple de l'utilisation de la plateforme Amarok e-santé est présenté en annexe, figures 5 à 10.:

2. La population de l'étude

Notre fichier initial était constitué des 11578 observations collectées entre le 1^{er} juin 2021 et le 28 février 2022.

Dans de nombreux cas de figure, le dirigeant avait accédé aux questionnaires mais n'avait rien renseigné. Nous avons donc retenu les 3028 observations dans lesquelles l'échelle de stress et celle de satisfaction avaient été complétées. Nous avons également réalisé des analyses sur un sous-échantillon de dirigeants ; à savoir ceux dont la balance satisfacteurs / stresseurs était négative et qui avaient rempli l'échelle de Pines soit 941 dirigeants.

Comme nous pensions que certains dirigeants avaient pu vouloir découvrir et tester l'outil plus que décrire leur situation personnelle, nous avons cherché à éliminer les observations pouvant être jugées comme aberrantes. L'examen de la distribution du nombre de réponses cochées sur chaque échelle a montré une décroissance régulière des effectifs de dirigeants avec l'augmentation du nombre de réponses cochées sauf pour les valeurs extrêmes où un sous-groupe de population se détachait à partir des valeurs supérieures à 18 items cochés. Nous avons donc éliminé les 39 observations dans lesquelles plus de 18 items avaient été cochés dans au moins une des 2 échelles (13 pour l'échelle de satisfaction uniquement, 21 pour l'échelle de stress uniquement et 5 pour les 2 échelles). Au final, notre étude a porté sur 2989 observations.

Pour ne créer aucun frein au remplissage des données, le choix a été fait de ne demander aucun renseignement d'ordre sociodémographique aux dirigeants sur la plateforme numérique. Nous n'avons donc pas pu tenir compte dans nos analyses de facteurs tels que le sexe et l'âge du dirigeant ou la taille et le secteur d'activité de son entreprise.

3. Méthodes statistiques

a) Structure du questionnaire sur les satisfacteurs et les stresseurs

Le mode de calcul de la balance entre les satisfacteurs et les stresseurs pouvait être justifiée par l'hypothèse additive d'une structure uni-factorielle des 58 items constituant les 2 échelles ; les satisfacteurs contribuant positivement à ce facteur et les stresseurs y contribuant négativement.

L'hypothèse alternative pouvant légitimer ce mode de calcul était l'hypothèse sommative qui suppose que chacun des événements enregistrés survient indépendamment des autres et que plus les événements sont nombreux à survenir dans un laps de temps restreint plus l'impact sur le risque de burnout est élevé.

Pour tester ces hypothèses nous avons étudié la cohérence interne des échelles et leur structure factorielle. Pour cela, nous avons utilisé la matrice des corrélations tétrachoriques entre chaque item du questionnaire. A partir de cette matrice, nous avons calculé le coefficient alpha de Cronbach pour tester la cohérence interne de ces questionnaires. Le coefficient a été calculé séparément pour l'échelle des satisfacteurs et pour celle des stressseurs puis pour les 2 questionnaires réunis.

Ensuite, nous avons poursuivi en conduisant des analyses exploratoires pour tester la structure factorielle des questionnaires. Nous avons réalisé une analyse factorielle sur la matrice de corrélations tétrachoriques entre les items du questionnaire. Pour retenir les facteurs présentés nous avons combiné plusieurs critères (Berger, 2021(72)) :

- Le critère de Kaiser d'une valeur propre supérieure à 1 (Kaiser, 1960(73)) ;
- Le décompte du nombre d'items saillants. Cette méthode proposée par Gorsuch (1997)(74) afin de déterminer le nombre de facteurs présents dans les données consiste à compter le nombre de facteurs qui ont un minimum de trois items saillants (c'est-à-dire des saturations plus grandes que $|0,40|$ et qui soit la plus forte saturation pour la variable). Cette méthode présente deux avantages : premièrement de corriger la tendance du critère de Kaiser d'indiquer trop de facteurs et deuxièmement d'éliminer les facteurs triviaux (c'est-à-dire qui manquent de variables saillantes, tant par le fait que peu d'items sont saturés par le facteur que par le fait que la plupart des items sont plus fortement saturés par d'autres facteurs).

Nous avons utilisé l'analyse factorielle car notre objectif était de chercher à mettre en évidence des facteurs sous-jacents correspondant à des situations réelles dans la vie des dirigeants ; l'analyse des corrélations entre items saillants de chaque facteur devant permettre de formuler des hypothèses sur la nature de ces situations.

Pour tester la stabilité des résultats en fonction du contexte, nous avons conduit les analyses factorielles d'abord sur l'ensemble des 2989 observations puis sur 2 sous-populations de

taille quasi-identique en divisant l'échantillon initial sur la base de la date de remplissage du questionnaire soit 2 échantillons de 1494 et 1495 observation et enfin sur les 941 observations correspondant aux dirigeants d'entreprise ayant une balance satisfaction / stress négative et ayant rempli l'échelle de Pines.

Comme notre objectif était de formuler des hypothèses sur des situations de la vie réelle des dirigeants, il nous a semblé logique de penser que chaque situation type devait survenir isolément et ne pas se superposer à une autre. C'est-à-dire que chaque facteur devait être indépendant de l'autre. C'est pourquoi nous avons sélectionné une méthode de rotation orthogonale (Varimax) de la solution initiale vers une solution finale qui puisse être plus facilement interprétée.

b) Relation entre les réponses au questionnaire stressseurs / satisfacteurs et le score de burnout

Nous avons utilisé des modèles de régression pour tester le lien entre le score des réponses à l'échelle de Pines et deux modes de calcul de la balance satisfacteurs / stressseurs :

- L'une en appliquant à chaque évènement survenu l'intensité émotionnelle moyenne observée dans l'étude princeps
- L'autre en accordant la valeur +1 à chaque satisfacteur survenu et -1 à chaque stressseur.

c) Logiciel statistique utilisé

Les analyses ont été réalisées avec le logiciel Stata 17.0

D. Résultats

Notre étude a porté sur 2989 dirigeants ayant rempli les questionnaires sur les satisfacteurs et les stressseurs et sur un sous-échantillon de 941 dirigeants dont la balance satisfacteurs et stressseurs était négative et qui avaient rempli l'échelle de Pines.

1. Cohérence interne

Le coefficient alpha de Cronbach été calculé sur la matrice de corrélations tétrachoriques des réponses des 2989 dirigeants

- o Pour les 28 satisfacteurs : $\alpha = 0,74$

- Pour les 30 stressseurs : $\alpha = 0,70$
- Pour les 58 items : $\alpha = 0,66$

2. Analyses factorielles

- Sur l'échantillon complet (2989 dirigeants)

Avec la méthode utilisée, la solution retenue identifiait 4 facteurs.

a) Facteur 1 – Valeur propre : 7,2

Tableau 7 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Succès stratégique	0,72
Bon climat	0,66
Bonne implication du personnel	0,62
Bonne prospection	0,59
Bon résultat	0,58
Satisfaction du client	0,56
Valorisation du dirigeant	0,56
Hausse de l'activité	0,56
Evènement festif dans l'entreprise	0,51
Rentrée de liquidités	0,51
Réunion avec les salariés	0,49
Lancement d'un nouveau projet	0,47
Achat d'un nouvel équipement	0,45
Bonne entente avec les associés	0,43
Agrandissement	0,40

Pour ce facteur, les 15 satisfacteurs présentés dans le tableau ci-dessus avaient une saturation supérieure à 0,40 et 5 satisfacteurs supplémentaires avaient une saturation comprise entre 0,30 et 0,40.

Par contre, certains satisfacteurs étaient très peu saturés par ce facteur.

Tableau 8 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Satisfacteurs saturés à moins de 0,20 après rotation Varimax.

Satisfacteur	Saturation
Cession	0,07
Rachat	0,13
Arrivée d'un nouvel investisseur	0,16

A l'inverse certains **stresseurs** étaient saturés positivement à plus de 0,10 par ce premier facteur.

Tableau 9 : Premier facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Stresseurs saturés positivement à plus de 0,10

Stresseur	Saturation
Surcharge du dirigeant	0,16
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	0,14
Pression de la concurrence	0,13
Conflit avec un fournisseur	0,11

b) Facteur 2 – Valeur propre : 5,0

Tableau 10 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Conflit avec les salariés	0,64
Revendication des salariés	0,64
Démission d'un salarié	0,58
Licenciement d'un salarié	0,49
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,47

Ces items renvoient tous à un problème dans la relation avec un salarié sauf le sentiment de manque de reconnaissance du dirigeant.

c) Facteur 3 – Valeur propre 2,3

Tableau 11 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Mauvais résultat	0,68
Problème de trésorerie	0,66
Pression fiscale	0,64
Baisse d'activité	0,56
Impayé	0,52
Pression de la concurrence	0,45
Erreur	0,42
Perte d'un client	0,42

Ces items renvoient tous à la situation économique de l'entreprise sauf l'item concernant le fait d'avoir commis une erreur.

d) Facteur 4 – Valeur propre 1,9

Tableau 12 : Quatrième facteur de l'analyse exploratoire (n = 2989). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	0,61
Dépôt de bilan	0,56
Réunion avec les associés	0,42

e) Items dont l'unicité restait élevée

Certains items étaient peu saturés par les 4 facteurs retenus et gardaient une unicité supérieure à 0,80. Ils sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 13 : Analyse factorielle exploratoire (n = 2989). Items dont l'unicité restait supérieure à 0,80 après rotation Varimax

Items dont l'unicité était supérieure à 0,80	Unicité
--	---------

Prise de vacances du dirigeant	0,90
Déménagement	0,90
Cession de l'entreprise	0,88
Problème de santé du dirigeant	0,88
Création d'entreprise	0,86
Participation à un salon	0,86
Départ d'un associé	0,84
Contrôle de l'administration	0,84
Maladie d'un salarié	0,84
Formation du dirigeant	0,82
Réponse positive de l'administration	0,82
Panne	0,82
Problème de sécurité	0,80

3. Sur les 2 demi-échantillons

a) Premier demi-échantillon (n = 1494)

Sur cet échantillon, nous avons été confrontés à une observation d'Heywood dès que l'on retenait une solution à plus de 3 facteurs. L'observation d'Heywood en analyse factorielle intervient quand on obtient un minimum pour la fonction de divergence avec une ou plusieurs valeurs négatives comme estimateurs de la variance des variables uniques. De telles valeurs sont bien sûr impossibles. Des observations de Heywood apparaissent fréquemment quand trop de facteurs sont extraits, ou que la taille d'échantillon est trop petite.

Cette observation était causée par l'item « dépôt de bilan » dont la saturation était supérieure à 1 sur un facteur quand plus de 3 facteurs étaient extraits. Elle n'apparaissait pas quand l'item « dépôt de bilan », qui ne concernait que 15 dirigeants dans cet échantillon, était supprimé de l'analyse. Dans ce cas de figure la solution retenue comportait 3 facteurs.

C'est pourquoi, nous avons fait le choix de présenter la solution à 3 facteurs de l'analyse incluant les 58 items.

(1) Facteur 1 – Valeur propre 7,10

Tableau 14 : Premier facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Succès stratégique	0,76
Bonne prospection	0,60
Valorisation du dirigeant	0,59
Bonne implication du personnel	0,58
Réunion avec les associés	0,58
Bon climat	0,57
Evènement festif dans l'entreprise	0,57
Bon résultat	0,54
Réunion avec les salariés	0,54
Lancement d'un nouveau projet	0,53
Hausse de l'activité	0,53
Bonne entente avec les associés	0,52
Rentrée de liquidités	0,48
Déplacement professionnel	0,47
Agrandissement	0,47
Achat d'un nouvel équipement	0,45
Satisfaction du client	0,45
Achat d'un nouvel équipement	0,45
Mise en place d'une nouvelle organisation	0,44
Recrutement d'un nouveau salarié	0,43

Ce facteur saturait 20 items à plus de 0,40 ; tous classés dans la catégorie des satisfacteurs. La liste des items est à peu près superposable à celle du premier facteur identifié dans l'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon. Les 15 items identifiés lors de l'analyse de l'ensemble de l'échantillon sont tous compris dans la liste des 19 indiqués ci-dessus.

Dans cette analyse deux satisfacteurs étaient saturés à moins de 0,20 par le premier facteur : la cession (0,16) et le rachat (0,19) de l'entreprise.

Huit stressseurs étaient saturés positivement par ce premier facteur avec des valeurs comprises entre +0,10 et +0,20 : Avoir un problème de sécurité (0,17), le décès d'une partie prenante de l'entreprise (0,16), Avoir un conflit avec un fournisseur (0,16), la surcharge du dirigeant (0,14), subir la pression de la concurrence (0,14), un contrôle de l'administration (0,13), vivre des difficultés dans les relations avec l'administration (0,11) et avoir des impayés (0,10).

(2) Facteur 2 – Valeur propre 4,96

Tableau 15 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Mauvais résultat	0,67
Problème de trésorerie	0,63
Pression fiscale	0,59
Baisse d'activité	0,57
Impayé	0,56
Erreur	0,55
Dépôt de bilan	0,48
Difficultés avec l'administration	0,41

Huit items étaient saturés à plus de 0,40 par ce deuxième facteur. Cette liste d'items est proche de celle correspondant au troisième facteur tiré de l'analyse portant sur l'échantillon complet. Il existe cependant quelques différences. La perte d'un client figurait dans l'analyse portant sur tout l'échantillon mais pas dans celle concernant ce demi-échantillon. A l'inverse, dans cette dernière analyse figurent les difficultés avec l'administration et le dépôt de bilan qui n'étaient pas saturés à plus de 0,40 par le troisième facteur issu de l'analyse de l'échantillon complet.

(3) Facteur 3 – Valeur propre 2,54

Tableau 16 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire du 1er demi-échantillon (n = 1494).
Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Revendication des salariés	0,65
Conflit avec les salariés	0,64
Démission d'un salarié	0,62
Absence de personnel	0,59
Licenciement d'un salarié	0,50
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,44
Procédure judiciaire	0,40

La liste des items saturés à plus de 0,40 par ce facteur est très voisine de celle correspondant au 2^e facteur issu de l'analyse de l'ensemble de l'échantillon.

Comme dans l'analyse portant sur la totalité de la population de dirigeants, les items relatifs aux changements capitalistiques dans l'entreprise gardaient une unicité très élevée : Arrivée d'un nouvel investisseur (0,91), cession (0,97) et rachat (0,91).

b) Deuxième demi-échantillon (n=1495)

La solution retenue comportait 3 facteurs.

(1) Facteur 1 – Valeur propre 6,55

Tableau 17 : Premier facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495).
Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Succès stratégique	0,72
Bon climat	0,68
Bonne implication du personnel	0,63
Bon résultat	0,59
Satisfaction du client	0,59
Valorisation du dirigeant	0,56
Hausse de l'activité	0,55
Rentrée de liquidités	0,54

Bonne prospection	0,48
Evènement festif dans l'entreprise	0,47
Achat d'un nouvel équipement	0,46
Lancement d'un nouveau projet	0,46
Réunion avec les salariés	0,43
Recrutement d'un nouveau salarié	0,43

Ce premier facteur saturait à plus de 0,40 14 items dont 13 sont communs avec la liste des items saturés à plus de 0,40 par le premier facteur de l'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon. Les écarts portaient sur les items les moins saturés : bonne entente avec les associés et agrandissement d'un côté et recrutement d'un nouveau salarié de l'autre. La cession (0,00) ou le rachat (0,03) d'une entreprise étaient très peu saturés par ce facteur. Par contre l'arrivée d'un nouvel investisseur l'était un peu plus un peu plus (0,17). Trois stresseurs corrélaient positivement à plus de 0,10 à ce premier facteur : le décès d'une partie prenante de l'entreprise (0,20), le licenciement d'un salarié (0,14) et la surcharge du dirigeant (0,10).

(2) Facteur 2 – Valeur propre 4,88

Tableau 18 : Deuxième facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Conflit avec les salariés	0,57
Revendication des salariés	0,56
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,50
Problème de qualité	0,47
Rachat d'une entreprise	0,43
Licenciement d'un salarié	0,42
Réunion avec les associés	0,41
Départ d'un associé	0,41

La liste des items saturés à plus de 0,40 par ce deuxième facteur présentait des communautés avec celle des items saturés à plus de 0,40 par le deuxième facteur de l'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon ; et ce d'autant plus que les items absence

de personnel et démission d'un salarié étaient saturés à plus de 0,39 par ce 2^e facteur de l'analyse portant sur le 2^e demi-échantillon. Des écarts étaient observés avec notamment dans les résultats de cette analyse, la présence des items problème de qualité, rachat d'une entreprise, réunion avec les associés et départ d'un associé alors que dans l'analyse portant sur la totalité de l'échantillon, le 2^e facteur regroupait uniquement des items marquant une difficulté relationnelle avec les salariés (à l'exception du sentiment de manque de reconnaissance du dirigeant).

(3) Facteur 3 – Valeur propre 2,41

Tableau 19 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire du 2e demi-échantillon (n = 1495). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Problème de trésorerie	0,68
Mauvais résultat	0,62
Pression fiscale	0,58
Baisse d'activité	0,47
Dépôt de bilan	0,45
Pression de la concurrence	0,44
Impayé	0,40

Ce troisième facteur se superpose à peu près au troisième facteur issu de l'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon.

4. Analyses factorielles portant sur le sous-échantillon de dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (941 dirigeants)

La solution retenue comportait 3 facteurs.

a) Premier facteur – Valeur propre 5,93

Tableau 20 : Premier facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Conflit avec les salariés	0,58
Absence de personnel	0,55

Revendication des salariés	0,53
Licenciement d'un salarié	0,49
Surcharge du dirigeant	0,49
Agrandissement	0,48
Dépôt de bilan	-0,47
Recrutement d'un salarié	0,45
Problème de qualité	0,44
Réunion avec les salariés	0,43
Démission d'un salarié	0,41

Dans la liste des items saturés à plus de 0,40 par ce facteur, on retrouvait des marqueurs de difficultés relationnelles avec les salariés mais aussi des marqueurs d'une relativement bonne santé économique (dépôt de bilan mais avec une saturation négative, agrandissement, recrutement d'un salarié), l'item problème de qualité et la surcharge du dirigeant.

b) Deuxième facteur – Valeur propre 3,30

Tableau 21: Deuxième facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Mauvais résultat	0,64
Problème de trésorerie	0,61
Pression fiscale	0,58
Impayé	0,51
Baisse d'activité	0,50
Pression de la concurrence	0,49

Les items qui sont saturés à plus de 0,40 par ce facteur étaient approximativement les mêmes que ceux saturés à plus de 0,40 par le troisième facteur de l'analyse portant sur l'ensemble de l'échantillon

c) Troisième facteur – Valeur propre 2,43

Tableau 22 : Troisième facteur de l'analyse exploratoire de l'échantillon des dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines (n = 941). Items saturés à plus de 0,40 après rotation Varimax.

Items saturés à plus de 0,40	Saturation
Déménagement	-0,78
Réponse positive de l'administration	0,64
Rentrée de liquidités	0,57

Ce troisième facteur semble spécifique de ce sous-échantillon de dirigeants.

A l'inverse, on ne retrouve pas dans cette analyse, un facteur saturant la majorité des satisfacteurs comme dans l'analyse portant sur la totalité de l'échantillon des dirigeants.

5. Part de variance de l'échelle de Pines expliquée par les différents modes de calcul de la balance satisfacteurs / stresseurs

a) En utilisant les valeurs d'impact émotionnel calculés dans l'étude princeps

Tableau 23 : Relation entre le score de burnout et les scores de satisfaction et de stress calculés en utilisant l'impact émotionnel moyen déterminés dans l'étude princeps. Régression linéaire multiple (n= 941)

	expβ	Ecart-type	t	P>t	Beta
Score de satisfaction	0,958	0,005	-8,79	0,000	-0,290
Score de stress	1,039	0,004	10,04	0,000	0,331
Constante	71,567	5,832	52,41	0,000	

Le r² ajusté était de 0,120.

Le score de burnout était lié négativement et significativement au score de satisfaction et il était lié positivement et significativement au score de stress. La part de variance de l'échelle de burnout expliquée dans ce modèle était de l'ordre de 12%.

b) Un dénombrant le nombre d'items cochés

Tableau 24 : Relation entre le score de burnout et les scores de satisfaction et de stress calculés en utilisant le nombre d'items cochés. Régression linéaire multiple (n= 941)

	expβ	Ecart-type	t	P>t	Beta
--	------	------------	---	-----	------

Nombre de satisfacteurs	0,811	0,015	-11,34	0,000	-0,392
Nombre de stressseurs	1,124	0,013	10,30	0,000	0,356
Constante	82,551	6,127	59,47	0,000	

Le r^2 ajusté était de 0,143.

Les résultats observés avec ce mode de calcul des scores étaient superposables à ceux observés avec le mode de calcul précédent et la part de variance expliquée était d'environ 14%.

Donc pour cet indicateur spécifique (score de burnout), l'utilisation des valeurs moyennes de l'impact émotionnel calculées lors de l'étude princeps n'améliore pas la part de variance expliquée par rapport au simple dénombrement des événements survenus dans la période considérée.

E. Discussion

Les premiers points à discuter sont relatifs à la méthodologie et d'abord aux questionnaires utilisés. L'avantage du questionnaire sur les satisfacteurs et les stressseurs est qu'il est le premier et le seul questionnaire portant spécifiquement sur les problématiques des dirigeants de PME. Il a été bâti par l'équipe Amarok en suivant une démarche rigoureuse ayant permis d'interroger de façon itérative un nombre important de dirigeants propriétaires de leur entreprise. Ce qui peut être questionné est le fait de recueillir simplement des événements de la vie du chef d'entreprise sans en mesurer le ressenti émotionnel pour chaque item et chaque dirigeant, et sans relever certains « irritants » mineurs du quotidien dont on connaît le rôle pathogène quand ils s'accumulent. Ce choix s'explique d'une part afin d'augmenter la probabilité d'adhésion au questionnaire en limitant le nombre de réponses à apporter et d'autre part par le souhait de proposer aux dirigeants des stressseurs vraiment spécifiques de leur contexte de non-subordination.

Concernant le mode de calcul de la balance entre les satisfacteurs et les stressseurs nous avons vu précédemment qu'il est sous-tendu par l'hypothèse d'un effet additifs des événements. Dans ce model les événements sont supposés représenter la même chose, c'est à dire qu'il s'agit d'une structure uni-factorielle des 58 items constituant les 2 échelles ; les satisfacteurs contribuant positivement à ce facteur et les stressseurs y contribuant négativement. Pour

vérifier cette hypothèse le coefficient alpha de Cronbach a été calculé afin de mesurer la cohérence interne de l'échelle. Le coefficient alpha de Cronbach était de 0,74 pour les 28 satisfacteurs, 0,70 pour les stressseurs et 0,66 pour les 58 items. On estime à 0,70 le seuil de consistance interne que l'on peut juger comme satisfaisante. Une valeur alpha maximale de 0,90 a été recommandée car si l'alpha est trop élevé, cela peut suggérer que certains items sont redondants et testent la même question. Ici l'alpha est donc tout à fait satisfaisant. Cependant une valeur satisfaisante ne signifie pas que le questionnaire est unidimensionnel et notamment quand le nombre d'items est important, ce qui pourrait être le cas dans l'échelle regroupant satisfacteurs et stressseurs. Dans l'autre sens, le calcul de l'alpha suppose que chaque élément du test mesure le même facteur sur l'échelle. Par conséquent, si plusieurs facteurs sous-tendent les items d'une échelle, comme le révèle notre analyse factorielle, cette hypothèse n'est pas respectée et le coefficient alpha peut sous-estimer la fiabilité de l'échelle. En principe, l'alpha devrait donc être calculé pour chacun des concepts plutôt que pour l'ensemble de l'échelle, d'autres travaux de recherche pourraient être réalisés afin d'affiner les résultats et améliorer l'utilisation de l'échelle. En pratique la cohérence interne de l'échelle est tout à fait correcte et son utilisation peut être poursuivie.

En ce qui concerne les facteurs mis en évidence lors des analyses exploratoires de l'ensemble des employeurs ainsi que des 2 sous-échantillons :

Le premier facteur des 3 analyses correspond à un bon climat social et une bonne santé économique. On remarque cependant que certains satisfacteurs étaient très peu saturés (moins de 0,20) par ce premier facteur à savoir « la cession », « le rachat » pour l'ensemble des employeurs et pour le premier sous-échantillon, et « l'arrivée d'un nouvel investisseur » pour l'ensemble des employeurs et pour le deuxième sous-échantillon. Cela nous amène à penser que ces satisfacteurs présentent une ambiguïté et pourraient être perçus également comme des stressseurs selon le contexte de l'entreprise. Dans ce cas précis la cession, le rachat ou bien l'arrivée d'un nouvel investisseur pourraient être liés par exemple à des difficultés financières.

A l'inverse certains stressseurs étaient saturés positivement à plus de 0,10 par ce premier facteur. Ici nous pouvons penser que malgré le bon climat social et la bonne santé économique de l'entreprise, le dirigeant n'est pas exempt de certaines contraintes tel que « la surcharge

de travail » et « le décès d'une partie prenante de l'entreprise » que l'on retrouve dans les 3 analyses. Certains stressés corrélés positivement pourraient aussi nous questionner sur leur ambiguïté, on retrouve par exemple « le licenciement d'un salarié » corrélé à 0,14 dans le deuxième sous échantillon, dans certaines situations cela pourrait être vécu comme un soulagement pour le dirigeant.

Les deuxièmes et troisièmes facteurs correspondent respectivement à des difficultés financières et des difficultés relationnelles pour l'ensemble des employeurs et pour le deuxième sous-échantillon, et inversement pour le premier sous échantillon. On note donc une nette séparation entre les facteurs économiques et les facteurs financiers des stressés alors qu'ils correspondent au même facteur pour les satisfaites.

Pour le facteur qui renvoi à des problèmes dans les relations avec les salariés on remarque que tous les items sont liés au relationnel sauf le manque de reconnaissance du dirigeant dans la première et la seconde analyse. Pourtant il ne semble pas sans lien avec les autres items, car le sentiment de manque de reconnaissance du dirigeant pourrait tout à fait découler de ces difficultés relationnelles avec les salariés. Tout comme l'item « procédure judiciaire » dans le premier sous échantillon, il ne semble à priori pas en lien avec des difficultés relationnelles. Pour autant une procédure judiciaire pourrait également découler d'un climat conflictuel avec les salariés. Dans le deuxième sous échantillon des écarts étaient observés avec, en plus des items se rapportant aux problèmes relationnels, la présence des items problème de qualité, rachat d'une entreprise, réunion avec les associés et départ d'un associé. Ici on peut imaginer un changement organisationnel, avec par exemple le rachat d'une entreprise, qui a pu entraîner par la suite des tensions avec le personnel et les associés.

Concernant le facteur qui renvoi à la situation économique de l'entreprise tous les items correspondent aux difficultés financières sauf l'item concernant le fait d'avoir commis une erreur (pour l'ensemble des dirigeants et le premier sous échantillon). Ici, comme pour le facteur 2 mais dans l'autre sens, l'erreur commise par le dirigeant pourraient être à l'origine des difficultés financière de l'entreprise.

Le quatrième facteur portant sur l'ensemble des dirigeants lui est composé de 3 items à priori sans lien évident mais nous pourrions penser qu'ils découlent les uns des autres comme pour les deux situations précédentes. Le décès d'une partie prenante de l'entreprise entraînant une réunion entre les associés puis menant au dépôt de bilan.

Parmi tous les items, certains étaient peu saturés par les 3 ou 4 facteurs et gardaient une unicité supérieure à 0,80, c'est à dire qu'ils sont relativement indépendant des 4 situations décrites précédemment. On remarque que ces items sont souvent relatifs aux changements capitalistiques dans l'entreprise : arrivée d'un nouvel investisseur, cession, rachat, création d'entreprise, réponse positive de l'administration...

Pour conclure sur ces analyses exploratoires, ces résultats sont globalement superposable entre l'ensemble de l'échantillon et les deux sous échantillons, mettant en lumière la stabilité des résultats et de l'échelle.

Concernant l'analyses factorielles portant sur le sous-échantillon de dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines ont notes quelques différences par rapport aux analyses précédentes. On retrouve comme premier facteur un marqueur de difficultés relationnelles avec les salariés ainsi qu'une surcharge du dirigeant. Avec une nuance par rapport aux analyses précédentes certains items témoignent aussi d'une relativement bonne santé économique avec un dépôt de bilan mais saturé négativement à $-0,47$, un agrandissement, et le recrutement d'un salarié saturés à plus 0,40.

Le second facteur se rapporte aux difficultés financières avec approximativement les mêmes items que ceux saturés à plus de 0,40 dans les analyses portant sur l'ensemble de l'échantillon. Un troisième facteur semble lui spécifique aux dirigeants ayants rempli l'échelle de Pines, avec une rentrée de liquidité, une réponse positive de l'administration saturé à plus de 0,40 et un déménagement mais saturé négativement. Cette situation pourrait correspondre à un dirigeant qui ne parvient pas à déménager malgré une conjoncture économique à priori favorable.

Cet échantillon est donc cohérent avec les analyses précédentes, sans surprise, le facteur regroupant les items correspondant à un bon climat social et économique n'a pas été retrouvé dans cette analyse factorielle puisqu'il s'agissait des entrepreneurs les plus en difficultés.

Concernant l'utilité des valeurs moyennes de l'impact émotionnel calculées lors de l'étude princeps, il n'y avait pas de différences significatives entre les résultats observés en utilisant les nombres d'items cochés et en utilisant l'impact émotionnel moyen pour chaque item. Les

score de burnout dans les deux analyses étaient lié négativement et significativement au score de satisfaction. Il était lié positivement et significativement au score de stress

Cependant l'équipe d'Amarok a décidé de faire évoluer cette procédure et de proposer de remplir l'échelle d'épuisement émotionnel aux dirigeants ayant vécu un grand nombre de stressors dans la période récente et ce quel que soit la quantité de satisfacteurs déclarés.

Dernier point méthodologique, le seuil de 5/7 à l'échelle de Pines est relativement élevé mais les retours que nous avons sur les dirigeants pris en charge montrent que le plus souvent leur état de santé n'est pas encore gravement altéré et que de ce fait nous restons dans une démarche préventive. Le ratio d'à peine 50% du nombre des dirigeants dépistés demandant à être pris en charge conduit également à penser que l'abaissement de ce seuil n'aboutirait pas à une augmentation significative de nombre de demandes d'accompagnement.

Ces réflexions méthodologiques poussent à poursuivre les travaux entrepris pour améliorer le dispositif sans remettre en cause la démarche. Des analyses factorielles confirmatoires devront être réalisés à la suite de ces analyses exploratoires afin de poursuivre les explorations sur ce sujet pionnier. En effet le questionnaire sur les événements de la vie entrepreneuriale a permis de faire un premier pas important dans la compréhension des facteurs de risques psychosociaux spécifiques, auxquels les dirigeants propriétaires de leur structure sont exposés. Il n'existe pas d'alternative crédible que nous pourrions utiliser. Par ailleurs, il aurait des vertus pédagogiques y compris pour les dirigeants n'ayant aucun problème de santé au moment du test⁷⁵. Il attire leur attention sur certains aspects de leur vie au travail et peut les inciter à être vigilants face à certaines situations qu'ils vivent.

Pour ce qui est de la discussion sur le fond, cette action répond à un vrai besoin de santé d'une population jusque-là non couverte. En effet, la santé du dirigeant a été longtemps négligée tant dans la littérature entrepreneuriale que dans les publications médicales. Pour autant, la santé de son dirigeant constitue le premier patrimoine immatériel de la PME et une santé défaillante du dirigeant constitue un risque majeur pour elle (Lechat et Torrès, 2016). D'autre part la revue de littérature dans la première partie de cette thèse montre bien leur exposition à de nombreux facteurs de risque psychosociaux. Ce besoin en santé au travail a été reconnu dans la récente réforme du 02 août 2021 comme vu précédemment

avec son article L4621-4 du Code du Travail qui stipule que *le chef de l'entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.*

Cette prise de contact proactive permet au dirigeant de prendre connaissance du fait que son SPST ne s'intéresse pas uniquement à la santé de ses salariés mais aussi à la sienne. En soit, cette démarche peut faire évoluer les représentations des employeurs et aboutir à terme à ce qu'ils voient leur SPST comme un véritable partenaire et qu'ils prennent l'habitude de le solliciter lorsqu'ils rencontrent des difficultés de santé en lien avec leur travail. Le questionnement proposé via ce questionnaire aux dirigeants de PME peut véritablement jouer un rôle préventif en les alertant sur les stressseurs auxquels ils peuvent être exposés et en listant des satisfacteurs qu'ils peuvent apprendre à « cultiver ».

VIII. Conclusion

Initialement, ce travail de thèse s'est intéressé à dresser un état des lieux de la littérature concernant la santé des dirigeants, et plus particulièrement sur le SEP de cette catégorie de travailleurs. Cette première partie a permis de mettre en lumière le manque de recherche et particulièrement le manque de données médicales sur la santé des employeurs et des indépendants. En effet, la quasi-totalité des articles cités dans cette thèse ont été tirés de revues de gestion ou de psychologie.

Une grande partie de ces articles s'intéresse à analyser les facteurs de risque psychosociaux bien connus chez les salariés, mais cette fois-ci pour les dirigeants. En réalité, il n'existait pas jusqu'à peu, d'outil de mesure des RPS adapté aux contraintes de ces travailleurs. Il pouvait donc s'avérer difficile d'identifier les facteurs de risques les prédisposant au SEP. Les travaux de recherches existants sur ce sujet ont cependant pu identifier des catégories de risques plus présents chez eux ou les prédisposant au SEP. Pourtant, il existe encore de nombreuses zones d'ombre, avec de nombreuses discordances entre les articles traitant d'un même sujet. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il est difficile d'identifier des risques liés simplement au rôle de non subordonné. Les conditions de travail peuvent être très variées selon le secteur, le nombre d'employés, la taille de l'entreprise, le lien avec le public ou non etc. Qui plus est, peu d'études se sont intéressées à étudier les risques spécifiques du travail de cette population de travailleur.

Dans le contexte actuel difficile pour les entreprises, le dépistage du SEP des dirigeants d'entreprise doit être un enjeu majeur de prévention en santé au travail. Nous avons vu qu'il pouvait avoir de graves conséquences pour l'employeur mais aussi pour son entourage et notamment pour les salariés.

Dans un second temps, ce travail de thèse a permis d'analyser l'outil de dépistage proposé par Amarok. Il est le seul permettant le dépistage du SEP des dirigeants de PME. Il a été diffusé à grande échelle chez un grand nombre d'employeurs de PME par les SPST d'Occitanie, permettant une première analyse robuste. Les résultats de cette analyse chez plusieurs échantillons de dirigeants ont démontré la cohérence et la validité de cette échelle. Cette étude permettra également peut-être d'affiner le calcul de la balance entre les

satisfacteurs et les stresseurs. Cela justifie la poursuite des travaux avec des analyses factorielles confirmatoires. Quoi qu'il en soit cette échelle est un outil de dépistage indispensable pour les médecins du travail.

En pratique, cette démarche a par ailleurs démontré son effectivité puisque le nombre d'employeurs pris en charge et accompagnés est déjà important. Cela ne s'explique pas seulement par un effet de « premier passage » puisque dans les SPST ayant déjà communiqué à plusieurs reprises le lien vers la plateforme Amarok, chaque envoi génère de nouvelles demandes d'accompagnement. Cela s'explique probablement par le fait que le questionnaire principal porte sur les événements récents vécus par les dirigeants d'entreprise et que leur situation peut évoluer assez rapidement. Il pourrait y avoir aussi un effet de « levée du déni » par la réitération de la sollicitation à aller sur la plateforme.

Nous espérons que le suivi des employeurs par les SPST depuis la loi d'aout 2021 sensibilisera les médecins du travail aux risques spécifiques des dirigeants et permettra de lancer de nouvelles recherches en santé travail sur cette catégorie de travailleur.

le 02/10/2023

Vu et permis d'imprimer

Le Président de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier
Faculté de Santé
Par délégation,
La Doyenne-Directrice
Du Département de Médecine, Maieutique, Paramédical
Professeure Odile RAUZY



Professeur Jean-Marc SOULAT
Coordonnateur Interrégional
DES de Médecine du Travail
SMPE - Pavillon Turiaf
CHU TOULOUSE - HOPITAL PURPAN
TSA 40031 - 31059 TOULOUSE Cedex

IX. Bibliographie

1. Chapitre Ier : Obligations de l'employeur. (Articles L4121-1 à L4121-5) - Légifrance [Internet]. [cité 19 sept 2022]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178066/>
2. LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (1). 2021-1018 août 2, 2021.
3. Avec « RSI prévention PRO » : une consultation gratuite de prévention du risque professionnel. [Internet]. [cité 13 sept 2022]. Disponible sur: <https://www.entrepriseetsante.fr/magazine/numero-35-dossier/avec-rsi-prevention-pro-une-consultation-gratuite-de-prevention-du-risque-professionnel/840>
4. Santé au travail, protéger les salariés et les indépendants.pdf [Internet]. [cité 13 sept 2022]. Disponible sur: <https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2021-06/Sant%C3%A9%20au%20travail%2C%20prot%C3%A9ger%20les%20salari%C3%A9s%20et%20les%20ind%C3%A9pendants.pdf>
5. Décret n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises. 2022-653 avr 25, 2022.
6. LOI n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (1). 2008-776 août 4, 2008.
7. Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique. 2008-1354 déc 18, 2008.
8. Caractéristiques des entreprises selon leur taille en 2019 - France - TABLEAU DE BORD DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE [Internet]. [cité 13 sept 2022]. Disponible sur: https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/details/60_ETP/0.62_ENT/62A_Figure1
9. Dirigeants d'entreprise – Emploi et revenus des indépendants | Insee [Internet]. 2020 [cité 25 nov 2022]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470741?sommaire=4470890>
10. Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés – Emploi et revenus des indépendants | Insee [Internet]. 2020 [cité 2 déc 2022]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470794?sommaire=4470890#titre-bloc-20>
11. Qui s'installe à son compte ? Transitions entre salariat et non-salariat et effet sur les revenus professionnels – Emploi et revenus des indépendants | Insee [Internet]. 2020 [cité 2 déc 2022]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470792?sommaire=4470890#onglet-2>
12. INSEE. Indépendants, dirigeants et emplois de direction – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee [Internet]. 2022 [cité 25 nov 2022]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047771?sommaire=6047805&q=independants#documentation>
13. Article L4121-1 - Code du travail - Légifrance [Internet]. [cité 19 sept 2022]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828
14. Askenazy P, Baudelot C, Brochard P, Brun JP, Davezies P, Falissard B, et al. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.

15. INRS. Stress au travail. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS.
16. Chouanière et al. Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques - Article de revue - INRS. 2011.
17. INRS. Risques psychosociaux (RPS). Facteurs de risque - Risques - INRS.
18. Katz D, Kahn RL. The Social Psychology of Organizations. *American Sociological Review*. oct 1966;31(5):745.
19. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. juin 1979;24(2):285.
20. Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health*. août 1989;15(4):271-9.
21. Niedhammer I, Ganem V, Gendrey L, David S, Degioanni S. Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER: Santé Publique. 1 sept 2006;Vol. 18(3):413-27.
22. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):27-41.
23. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*. avr 2004;58(8):1483-99.
24. Maslach C. Burned out. *Human Behavior*. 1976; 5:16-22.
25. Schaufeli WB, Greenglass ER. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*. sept 2001;16(5):501-10.
26. Stress et santé au travail : situation chez les indépendants. Expertise collective. INSERM. 2010.
27. Christine Maslach MPL. Le syndrome d'épuisement professionnel. Les arènes. 2011.
28. Malach-Pines. The Burnout Measure, Short Version. 2005.
29. Lourel, Gueguen, Mouda. L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument *Burnout Measure Short version (BMS-10)*. 2007.
30. Maslach C, Jackson S, Leiter M. The Maslach Burnout Inventory Manual. In: *Evaluating Stress: A Book of Resources*. 1997. p. 191-218.
31. Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, Bryngelsson IL. Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *Int J Behav Med*. mars 2006;13(1):51-9.
32. Maslach C. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Curr Dir Psychol Sci*. oct 2003;12(5):189-92.
33. Zapf D, Seifert C, Schmutte B, Mertini H, Holz M. Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*. sept 2001;16(5):527-45.
34. Delgenes JC, Martineau-Arbes A, Giné M, Grosdemouge P, Bernad R. Le syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle. *Technologia*. mai 2014;
35. Sondage OpinionWay pour MMA Fondation Entrepreneurs. Forme & état d'esprit des dirigeants à l'heure de la rentrée 2022. 2022.
36. Baron RA, Franklin RJ, Hmieleski KM. Why Entrepreneurs Often Experience Low , Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*. mars 2016;42(3):742-68.
37. Schneider B, Goldstein HW, Smith DB. THE ASA FRAMEWORK: AN UPDATE. *Personnel Psychology*. déc 1995;48(4):747-73.

38. Gunnarsson K, Josephson M. Entrepreneurs' self-reported health, social life, and strategies for maintaining good health. *J Occup Health*. 2011;53(3):205-13.
39. European Agency for Safety and Health at Work. Annual report 2009. LU: Publications Office; 2010.
40. Askenazy P, Baudelot C, Brochard P, Brun JP, Davezies P, Falissard B, et al. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. :223.
41. DARES. Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux. 2016.
42. Conditions de travail des indépendants – Emploi et revenus des indépendants | Insee [Internet]. [cité 2 déc 2022]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470756?sommaire=4470890#consulter>
43. Algava et al. Les conditions de travail des non salariés en 2005 | DARES.
44. Perry S, Penney L, Witt L. Coping with the constraints of self-employment: A person-situation model of entrepreneurial burnout. *Academy of Management Proceedings*. 1 août 2008;2008:1-6.
45. Rahim A. A comparative study of entrepreneurs and managers: stress, burnout, locus of control, and social support. *Journal of Health and Human Services Administration*. 1995;18(1):68-89.
46. LAROSE F, TERRISE B, LEFEBRE ML, GRENON V. L'évaluation des facteurs de risque et de protection chez les enfants de maternelle et du premier cycle de l'enseignement primaire: l'échelle des compétences éducatives parentales. *Revue internationale de l'éducation familiale Recherche et interventions*,. 2002;5.
47. Soenen G, Eib C, Torrès O. The cost of injustice: overall justice, emotional exhaustion, and performance among entrepreneurs: do founders fare better? *Small Bus Econ*. août 2019;53(2):355-68.
48. Vallerand RJ, Blanchard C, Mageau GA, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, et al. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003;85(4):756-67.
49. de Mol E, Ho V, Pollack J. Predicting Entrepreneurial Burnout in a Moderated Mediated Model of Job Fit. *Journal of Small Business Management*. 1 oct 2016;56.
50. Rubino C, Luksyte A, Perry SJ, Volpone SD. How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2009;14(3):289-304.
51. Shepherd CD, Marchisio G, Morrish SC, Deacon JH, Miles MP. Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*. 27 avr 2010;12(1):71-9.
52. Wincent J, Örtqvist D, Drnovsek M. The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal. *Scandinavian Journal of Management*. sept 2008;24(3):232-46.
53. Schieman S, Whitestone YK, Van Gundy K. The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *J Health Soc Behav*. sept 2006;47(3):242-57.
54. Westman M. Stress and Strain Crossover. *Human Relations*. juin 2001;54(6):717-51.
55. Wei X, Cang S, Hisrich RD. Entrepreneurial Stressors as Predictors of Entrepreneurial Burnout. *Psychol Rep*. févr 2015;116(1):74-88.
56. Houtbeckers E. Researcher subjectivity in social entrepreneurship ethnographies: The entanglement of stories in a co-working cooperative for social innovation. *SEJ*. 2 mai 2017;13(02):128-43.
57. Belaid S, Dakoumi Hamrouni A. How entrepreneurs burnout ? A narrative approach

- to understanding entrepreneurship burnout. *International Journal of Social Science and Economic Research*. 2016;1(6):785-805.
58. Fernet C, Torrès O, Austin S, St-Pierre J. The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*. juin 2016;3(2):45-53.
 59. Lechat T, Torrès O. Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stressors professionnels1. *ipme*. 15 déc 2016;29(3-4):135-59.
 60. Lechat T, Torrès O. Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *IJESB*. 2017;32(4):537.
 61. Jamal M. Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress and Health*. oct 2007;23(4):249-56.
 62. Koeske GF, Koeske RD. A Preliminary Test of a Stress-Strain-Outcome Model for Reconceptualizing the Burnout Phenomenon. *Journal of Social Service Research*. 28 juill 1993;17(3-4):107-35.
 63. Tetrick LE, Slack KJ, Da Silva N, Sinclair RR. 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*. oct 2000;5(4):464-76.
 64. Palmer C, Kraus S, Kailer N, Huber L, Öner ZH. Entrepreneurial burnout: a systematic review and research map. :24.
 65. Liu Y, Zhang G, Song S. A Literature Review and Roadmap for Future Research on Entrepreneurial Burnout. *Foreign Economics & Management*. 2022;44(2).
 66. Cohidon C, Santin G. Santé mentale et activité professionnelle dans l'Enquête décennale Santé 2003 de l'Insee. 2007;
 67. Torres O, Kinowski-Moysan C. Dépistage de l'épuisement et prévention du *burnout* des dirigeants de PME: D'une recherche académique à une valorisation sociétale. Verstraete T, Philippart P, éditeurs. *Rev Fr Gest*. oct 2019;45(284):171-89.
 68. Holmes TH, Rahe RH. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*. août 1967;11(2):213-8.
 69. Malach-Pines A, Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. Free Press. 1988;
 70. Malach-Pines A. The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*,. 2005;12(1):78-88.
 71. Laurel M, Gueguen N, Mouda F. L'évaluation du burnout de Pines: adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10). *Pratiques Psychologiques*. sept 2007;13(3):353-64.
 72. Berger JL. Analyse factorielle exploratoire et analyse en composantes principales : guide pratique. hal-03436771v2. 2021;
 73. Kaiser HF. The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*. 20:141-51.
 74. Gorsuch. Exploratory factor analysis: Its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 532-560.

X. Annexes

Figure 3 : L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument Burnout Measure Short version (BMS-10) (M. Lourela, N. Gueguenb , F. Moudaa)

En pensant à votre travail, globalement...

	Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1 ...vous êtes-vous senti(e) fatigué(e)							
2 ...vous êtes-vous senti(e) déçu(e) par certaines personnes							
3 ...vous êtes-vous senti(e) désespéré(e)							
4 ...vous êtes-vous senti(e) « sous pression »							
5 ...vous êtes-vous senti(e) physiquement faible ou malade							
6 ...vous êtes-vous senti(e) « sans valeur » ou « en échec »							
7 ...avez-vous ressenti(e) des difficultés de sommeil							
8 ...vous êtes-vous senti(e) délaissé(e)							
9 ...vous êtes-vous senti(e) déprimé(e)							
10 ...pouvez-vous dire « J'en ai assez »/« Ca suffit »							

Figure 4 : Maslach Burnout Inventory (MBI)

	Jamais ↓	1	2	3	4	5	6 ↑ Chaque jour
01 - Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
02 - Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
03 - Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
04 - Je peux comprendre facilement ce que mes patients/clients/élèves ressentent	0	1	2	3	4	5	6
05 - Je sens que je m'occupe de certains patients/clients/élèves de façon impersonnelle, comme s'ils étaient des objets	0	1	2	3	4	5	6
06 - Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort	0	1	2	3	4	5	6
07 - Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6
08 - Je sens que je craque à cause de mon travail	0	1	2	3	4	5	6
09 - J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens	0	1	2	3	4	5	6
10 - Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail	0	1	2	3	4	5	6
11 - Je crains que ce travail ne m'endurcisse émotionnellement	0	1	2	3	4	5	6
12 - Je me sens plein(e) d'énergie	0	1	2	3	4	5	6
13 - Je me sens frustré(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
14 - Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail	0	1	2	3	4	5	6
15 - Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6
16 - Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop	0	1	2	3	4	5	6
17 - J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6
18 - Je me sens ragaillard(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche de patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6
19 - J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail	0	1	2	3	4	5	6
20 - Je me sens au bout du rouleau	0	1	2	3	4	5	6
21 - Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels très calmement	0	1	2	3	4	5	6
22 - J'ai l'impression que mes patients/clients/élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes	0	1	2	3	4	5	6

Simulation d'utilisation de l'interface Amarok e-santé par un dirigeant de PME

Figure 5 : Interface Amarok e-santé demandant de cocher les satisfacteurs

Les événements positifs de la vie entrepreneuriale (Satisfacteurs)
Sélectionnez les événements de vie entrepreneuriale que vous avez rencontrés lors du dernier mois

				
Hausse de l'activité commerciale	Bonne implication du personnel	Nouvelle organisation stratégique	Bonne prospection	Prise de vacances du dirigeant
				
Satisfaction de la clientèle	Bonne entente avec les associés	Création d'une nouvelle entreprise	Cession/transmission de l'entreprise	Arrivée d'un nouvel investisseur/associé
				
Événement festif dans l'entreprise	Réunion avec les associés	Formation/Coaching du dirigeant	Bon résultat annuel	Participation à un salon
				
Rentrée de liquidités	Succès de la stratégie	Déménagement de l'entreprise	Déplacements professionnels	Valorisation du travail du dirigeant
				
Rachat d'une entreprise	Nouvel équipement	Lancement d'un nouveau projet/produit	Réponse positive de l'administration	Recrutement d'un salarié
				
Bon climat social	Agrandissement des locaux	Réunion avec les salariés		

Figure 6 : Satisfactomètre associé aux satisfacteurs cochés

Résultats des événements de vie positifs



Figure 7 : Interface Amarak e-santé demandant de cocher les stressseurs

Les événements négatifs de la vie entrepreneuriale (Stresseurs)

Sélectionnez les événements de vie entrepreneuriale que vous avez rencontrés lors du dernier mois

				
Panne / casse de matériel	Pression fiscale	Difficultés avec l'administration	Pression de la concurrence	Conflit avec un client
				
Contrôles des autorités	Démision d'un salarié	Perte d'un client	Départ d'un associé/investisseur	Baisse de l'activité commerciale
				
Problème de trésorerie	Erreur/echec stratégique	Conflit avec associé(s)/actionnaire(s)	Absence de personnel	Revendications du personnel
				
Impayés	Problème de qualité	Surcharge de travail du dirigeant	Manque de reconnaissance du dirigeant	Problèmes de santé du dirigeant
				
Maladie grave d'un salarié	Licenciement d'un salarié	Procédures judiciaires	Partie prenante de l'entreprise en difficulté	Mauvais résultat annuel
				
Conflit avec/des salariés	Conflit fournisseur	Problème de sécurité	Dépôt de bilan	Décès d'une partie prenante de l'entreprise

Figure 8 : Stressomètre associé aux stresseurs cochés

Résultats des événements de vie négatifs

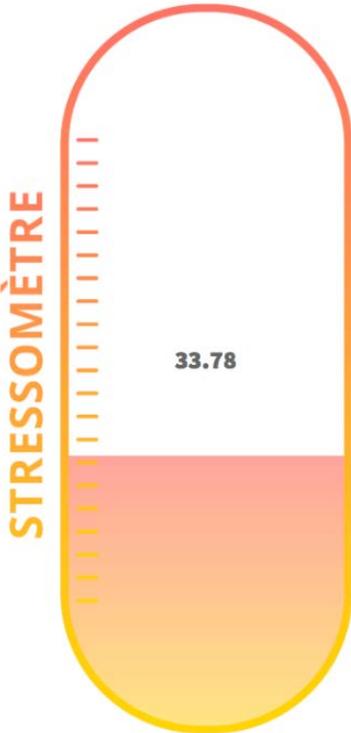
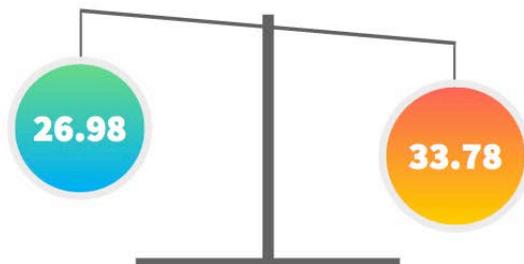


Figure 9 : Le score global = balance satisfacteurs/stresseurs (satisfacteurs moins les stresseurs)

Votre score global

-6.80

Vous avez une balance globalement négative. Apprenez à repérer les stresseurs les plus intenses et mettez en place des stratégies prioritaires pour les réduire, voire les éviter. Tout à la fois, cela améliorera vos affaires et préservera votre santé.



Résultats généraux

Votre score global: -6.80



Score satisfacteurs: 26.98

- Agrandissement des locaux (3.72)**
- Événement festif dans l'entreprise (3.53)**
- Nouvel équipement (3.47)**
- lancement d'un nouveau projet/produit (3.44)**
- Nouvelle organisation stratégique (3.41)**
- Bon résultat annuel (3.19)**
- Rachat d'une entreprise (3.14)**
- Hausse de l'activité commerciale (3.08)**

Score stresseurs: 33.78

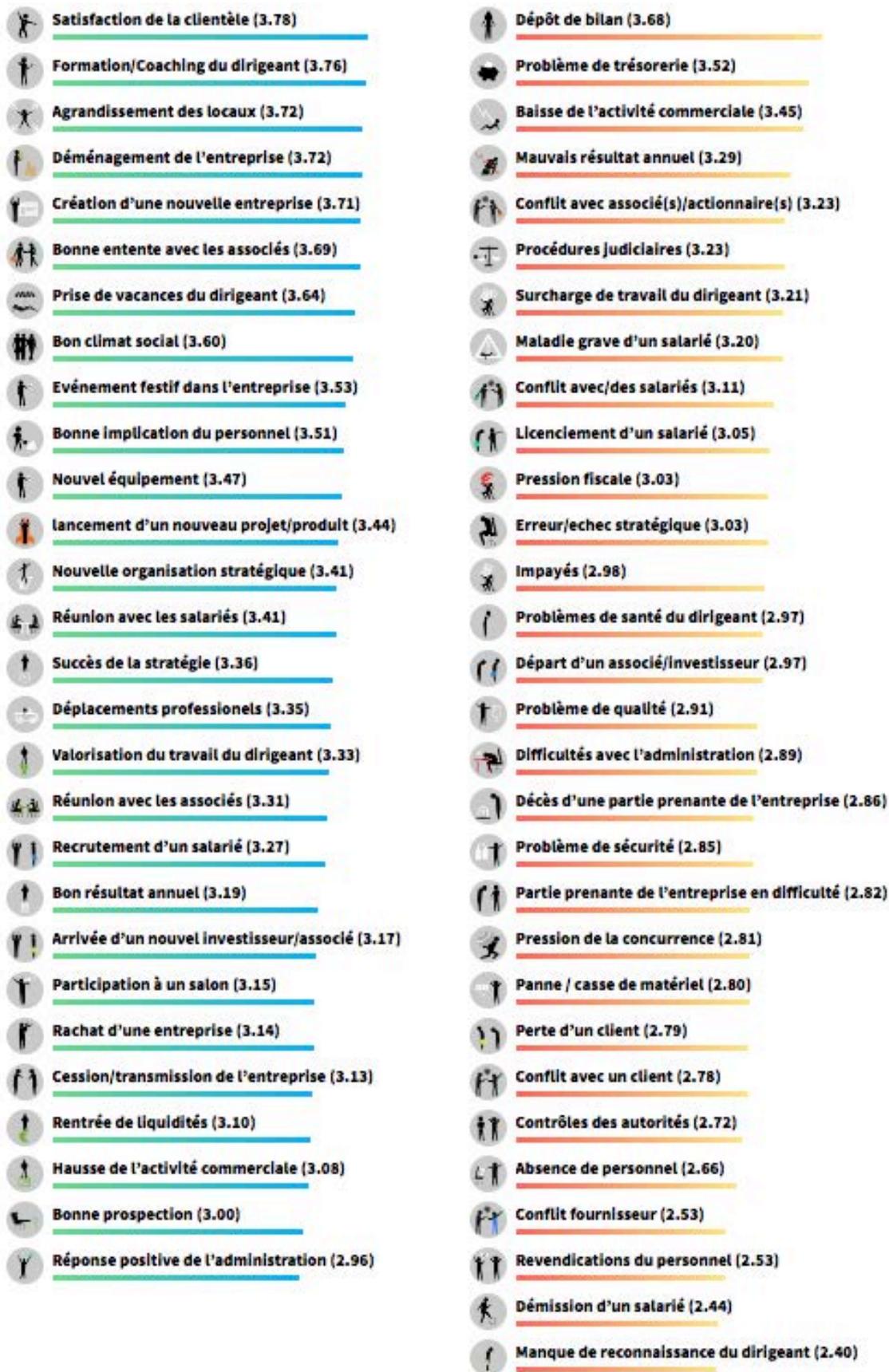
- Procédures judiciaires (3.23)**
- Conflit avec/des salariés (3.11)**
- Licenciement d'un salarié (3.05)**
- Pression fiscale (3.03)**
- Problème de qualité (2.91)**
- Difficultés avec l'administration (2.89)**
- Problème de sécurité (2.85)**
- Pression de la concurrence (2.81)**

*LECHAT T. and O. TORRES (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, Vol. 32, n°4, p. 537-569.

En complément de ces résultats, nous vous recommandons notre outil interactif d'évaluation du risque d'épuisement professionnel.

Continuer le test

Figure 10 : Score d'intensité émotionnelle moyen affecté à chaque item



*LECHAT Y. and O. TORRES (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, Vol. 32, n°4, p. 531-563.

Figure 11 : Interface Amarok e-santé, échelle de Pines



En ce moment, quand vous pensez à votre travail:

Entrez un score pour chaque question

1 Jamais 2 Presque jamais 3 Rarement 4 Parfois
5 Souvent 6 Très souvent 7 Toujours

Vous sentez-vous fatigué(e)

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous déçu(e) par certaines personnes

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous désespéré(e)

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous coincé(e)

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous impuissant(e)

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous déprimé(e)

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous physiquement faible ou malade

1 2 3 4 5 6 7

Vous sentez-vous sans valeur, comme un échec

1 2 3 4 5 6 7

Avez-vous des difficultés à dormir

1 2 3 4 5 6 7

Dites-vous "J'en ai marre"

1 2 3 4 5 6 7

Tableau 25 : Liste des 30 stressseurs et 28 satisfacteurs

SATISFACTEURS		STRESSEURS	
1	Agrandissement des locaux	1	Absence de personnel
2	Arrivé d'un nouvel investisseur/associé	2	Baisse de l'activité commerciale
3	Bon climat social	3	Conflit avec/des salariés
4	Bon résultat annuel	4	Conflit avec associé(s)/actionnaire(s)
5	Bonne entente avec les associés	5	Conflit avec un client
6	Bonne implication du personnel	6	Conflit fournisseur
7	Bonne prospection	7	Contrôles des autorités
8	Cession / Transmission de l'entreprise	8	Décès d'une partie prenante de l'entreprise
9	Création d'une nouvelle entreprise	9	Démision d'un salarié
10	Déménagement de l'entreprise	10	Départ d'un associé/investisseur
11	Déplacements professionnels	11	Dépôt de bilan
12	Évènement festif dans l'entreprise	12	Difficultés avec l'administration
13	Formation/coaching du dirigeant	13	Erreur/Échec stratégique
14	Hausse de l'activité commerciale	14	Impayés
15	Lancement d'un nouveau projet/produit	15	Licenciement d'un salarié
16	Nouvel équipement	16	Maladie grave d'un salarié
17	Nouvelle organisation stratégique	17	Manque de reconnaissance du dirigeant
18	Participation à un salon	18	Mauvais résultat annuel
19	Prise de vacances du dirigeant	19	Panne / casse de matériel
20	Rachat d'une entreprise	20	Partie prenante de l'entreprise en difficulté
21	Recrutement d'un salarié	21	Perte d'un client
22	Rentrée de liquidités	22	Pression de la concurrence
23	Réponse positive de l'administration	23	Pression fiscale
24	Réunion avec les associés	24	Problème de qualité
25	Réunion avec les salariés	25	Problème de sécurité
26	Satisfaction de la clientèle	26	Problème de trésorerie
27	Succès de la stratégie	27	Problème de santé du dirigeant
28	Valorisation du travail du dirigeant	28	Procédures judiciaires
		29	Revendications du personnel
		30	Surcharge de travail du dirigeant

Source : Lechat, T. & Torrès, O. Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *IJESB* 32, 537 (2017)

DEPISTAGE DU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL CHEZ LES DIRIGEANTS DE PME

RESUME EN FRANÇAIS :

Dans un contexte économique particulièrement difficile en France pour les entreprises, l'objectif de ce travail était de s'intéresser à la santé des dirigeants et plus particulièrement à leur syndrome d'épuisement professionnel. Dans un premier temps un état des lieux des connaissances actuelles sur le sujet a été mené. Puis dans un second temps, nous avons analysé un outil de dépistage numérique du syndrome d'épuisement professionnel adapté au dirigeant et à ses contraintes « Amarok e-santé » développé par les services de prévention et de santé au travail (SPST) d'Occitanie et l'observatoire Amarok.

Cet outil de dépistage est basé sur la balance entre satisfacteurs et stressseurs auxquels les dirigeants peuvent être soumis, et si celle-ci est négative ils remplissent l'échelle d'épuisement émotionnel de Pines. En cas de score élevé à cette échelle, une prise en charge leur est proposée. Un lien vers la plateforme a été envoyé à tous les adhérents des SPST d'Occitanie. Au total après élimination des observations aberrantes notre étude était basée sur 2989 observations collectées entre le 1^{er} juin 2021 et le 28 février 2022. Nous avons donc interrogé le mode de calcul de la balance satisfacteurs stressseurs et plus largement exploré la structure factorielle de ces questionnaires d'abord sur l'ensemble des réponses obtenues puis sur deux sous échantillons mais aussi dans les situations où la balance satisfacteurs / stressseurs était négative. Nous avons voulu également tester l'intérêt d'affecter à chaque événement l'intensité émotionnelle moyenne calculée à partir des données de l'étude princeps.

Nos résultats montrent des analyses similaires dans les différents groupes de dirigeants, avec quelques différences pour les dirigeants ayant rempli l'échelle de Pines puisqu'ils ont à priori moins de satisfacteurs et plus de stressseurs que les autres. Cela met en évidence la stabilité de l'échelle. De même la cohérence interne de l'échelle était plutôt élevée. Cependant il n'y avait pas de différences significatives entre les résultats observés en utilisant les nombres d'items cochés et en utilisant l'impact émotionnel moyen pour chaque item. L'intérêt d'utiliser l'intensité émotionnelle moyenne est donc discutable.

Cet outil de dépistage est à notre connaissance le seul à exister aujourd'hui. D'autres explorations devront être menées afin d'améliorer le dispositif mais les résultats de ce travail de thèse montrent qu'il peut d'ores et déjà être utilisé par les médecins du travail dans le cadre du dépistage du SEP des dirigeants.

TITRE EN ANGLAIS : Screening for burnout syndrome in SME directors

DISCIPLINE ADMINISTRATIVE : Médecine spécialisée clinique ; Médecine et santé au travail

MOTS-CLÉS : médecine du travail, outil de dépistage, épuisement professionnel, dirigeant, PME

INTITULÉ ET ADRESSE DE L'UFR OU DU LABORATOIRE :

Université Toulouse III-Paul Sabatier Faculté de Santé de Toulouse

Allées Jules Guesde 31000 Toulouse

Toulouse

Directeur de thèse : Michel NIEZBORALA