

Conditions de travail des entrepreneurs et risques pour la santé, l'impact de la gestion du personnel

Autor(en): **Rossi, Mathias / Berkachy, Redina**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **73 (2015)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-823170>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENTREPRENEURS ET RISQUES POUR LA SANTÉ, L'IMPACT DE LA GESTION DU PERSONNEL¹

MATHIAS ROSSI

*Haute école de gestion de Fribourg
mathias.rossi@hefr.ch*

REDINA BERKACHY

*Université de Fribourg
redina.berkachy@unifr.ch*

➤ L'objectif de cet article est de proposer, pour les entrepreneurs, dirigeants de PME et travailleurs indépendants, des éléments statistiques sur les facteurs de risques psychosociaux au travail susceptibles d'entraîner une dégradation de la santé pour ces travailleurs. Nous présenterons aussi quelques éléments de comparaison avec la catégorie des employés.

Mots-clés: entrepreneurs, condition de travail, santé au travail, gestion du personnel.

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA SANTÉ DES ENTREPRENEURS?

Le développement et la création d'un tissu économique composé majoritairement de petites et moyennes entreprises est vu comme un moyen de dynamiser l'économie et de maintenir ou de créer des emplois, et par là une des priorités des gouvernements de la plupart des pays. En Suisse, cette volonté se traduit par diverses initiatives, qui ont en général en commun l'idée qu'il est essentiel de susciter et d'encourager l'esprit d'entreprendre et d'accompagner le processus de création d'entreprises auprès de toutes les catégories de la population.

Ces actions s'inscrivent dans un mouvement général visant à présenter l'entrepreneuriat sous un jour positif: être son propre patron, bénéficier de l'autonomie de décision dans le cadre de son travail, pouvoir choisir librement ses horaires ou ses méthodes de travail, développer ses compétences, sont des arguments fréquemment mis en exergue, notamment par la Commission Européenne dans son «plan d'action: l'agenda européen pour l'entrepreneuriat» (Commission européenne, 2004). Cette argumentation est d'ailleurs quasi-litéralement reprise lorsqu'on interroge les entrepreneurs sur les raisons qui les ont conduits à faire ce choix de carrière (Birley et Westhead, 1994).

¹ Une première version de cet article a été communiquée au 9^e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation «entrepreneuriat responsable : pratiques et enjeux théoriques», à Nantes, France, 20-22 mai 2015

Peut-on alors en conclure que les entrepreneurs ou les indépendants sont vraiment dans une situation de travail plus favorable pour la santé que les employés, par exemple? Ce serait faire l'impasse sur les situations pathogènes, voire à risque, que vivent souvent ces personnes: charge de travail importante, horaires élevés, des exigences fortes, sentiment d'insécurité, solitude, ou propension au burn-out (Torrès 2012, BenTahar et Rossi, in Torrès 2012).

En réalité, nous verrons que, sur ce sujet, nous ne savons pas grand-chose. Pour les sciences de gestion, il y a pourtant un intérêt évident à se pencher sur les conditions de travail et leur impact sur la santé de cette partie importante de notre population: nous savons que les PME représentent en Suisse l'écrasante majorité des entreprises marchandes, soit 99,7%. Ensemble, ces PME représentent environ deux tiers des emplois. Or nous savons que la santé du dirigeant est souvent la source de la bonne santé de l'entreprise tandis qu'à l'inverse un problème de santé peut faire disparaître l'entreprise toute entière (Torrès 2012), ou alors, différemment formulé, que l'absence de santé peut annihiler toutes les autres qualités de l'entrepreneur réunies (Fayolle, 2005). Il suffit de songer aux effets dévastateurs qu'un problème de santé peut occasionner dans les entreprises de petite taille comme le fait Chao et alii (2007) pour se convaincre de l'intérêt de cette problématique.

La recherche a pu mettre en évidence que le travail et plus précisément les conditions dans lesquelles il est exercé font partie des déterminants de la santé: de mauvaises conditions de travail ont ainsi un impact négatif sur la santé de celui qui l'exerce. A la tête de leur entreprise, les entrepreneurs ou dirigeants d'entreprise font souvent l'expérience d'un contrôle élevé, de par leur pouvoir de décision, de l'autonomie dont ils disposent quant à la planification des activités ou d'agenda, quant à l'affectation des ressources, ou par l'opportunité qu'ils ont d'utiliser et de développer leurs compétences, et devraient donc bénéficier d'un impact positif sur leur santé. A l'inverse, on doit leur reconnaître une charge de travail importante, des horaires élevés et des exigences fortes, de l'insécurité, éléments qui sont connus pour avoir un impact négatif sur la santé.

Que sait-on réellement de l'état de santé des entrepreneurs, indépendants, patrons et dirigeants de petites entreprises dans notre pays? Les effets néfastes de la forte demande se voient-ils modérés par les effets positifs du contrôle élevé? Plus précisément, quelles sont les situations à risque et les caractéristiques personnelles qui auront, pour cette catégorie de travailleurs, un impact négatif sur leur santé, et donc, peut-être, sur celle de leur entreprise? Dans un pays où les PME représentent la majorité du tissu économique, disposer de données fiables sur l'état de santé des dirigeants de PME, et ainsi permettre de réfléchir en termes de prévention, à l'image de ce qui se fait pour les salariés, peut avoir un impact certain sur l'économie.

QUE SAIT-ON DE LA SANTÉ DES ENTREPRENEURS EN SUISSE

Mentionnons-le d'emblée: la recherche suisse possède peu de travaux relevant de la santé au travail spécifiquement dans les PME, et quasiment aucun si l'on se place du côté du dirigeant. Sur un plan général, il existe cependant quelques études qui traitent du lien entre conditions de travail et santé en Suisse.

Ainsi, la Suisse a participé en 2005 pour la première fois à l'enquête européenne sur les conditions de travail (Seco, 2007). Une des conclusions qui peut nous intéresser constate que 31% des personnes interrogées déclarent que leur travail affecte la santé. Le Seco

(Secrétariat d'état à l'Economie) a publié une analyse des données de l'enquête suisse sur la santé 2007 portant spécifiquement sur les conditions de travail et la santé. Sans qu'il soit possible de distinguer selon le statut des répondants (employés ou indépendants) les auteurs relèvent notamment que 41% des répondants relèvent une charge psychique importante (Krieger et Graaf, 2009). Plus ancienne, une étude sur les coûts du stress, mandatée par la Seco en 1998 (Ramaciotti et Perriard, 2000), a pu montrer que plus du quart des personnes interrogées se sentent stressées.

L'OFS a publié une série de documents à partir de l'enquête suisse sur la santé, par exemple Calmonte et alii, 2005. Exploitant aussi cette même source de données, Bauer et alii (2009) et Hämmig et Bauer (2009) analysent différents aspects liés à cette problématique, mais là encore il est malaisé de distinguer les répondants selon leur statut professionnel.

Jean François Marquis (2009), a réalisé une remarquable étude, très détaillée, sur «conditions de travail et état de santé en Suisse» en analysant les données de l'enquête suisse sur la santé de 2007. Malheureusement pour notre propos, il exclura explicitement les travailleurs indépendants ou toutes les personnes non salariées.

Les travaux mentionnés ici ne permettent en général pas de distinguer clairement les entrepreneurs, dirigeants de PME et indépendants, des employés et salariés. Pourtant, il serait légitime de le faire, tant les conditions de travail entre ces deux groupes peuvent être différentes, sur le plan de l'autonomie, de la possibilité de s'organiser et de disposer de ses ressources, sur la liberté d'utiliser ou de développer ses compétences, mais aussi en ce qui concerne la pression, la charge de travail, la solitude, la responsabilité et le risque.

En ce qui concerne les liens entre conditions de travail et santé pour cette catégorie particulière de travailleurs que sont les entrepreneurs, dirigeants de PME et indépendants, les travaux sont donc rares. Les exceptions notables sont, en Suisse, les travaux pionniers de Volery et Pullich (2009) une étude de cas sur 6 entrepreneurs et la perception qu'ils ont de leur propre santé, ainsi que certains résultats, pas encore diffusés, de l'enquête réalisée par l'antenne suisse de l'observatoire Amarok de la santé des entrepreneurs. Quant aux statistiques disponibles, elles n'ont malheureusement pas été sollicités pour la problématique qui nous intéresse.

En conclusion, mais ce cas n'est pas propre à notre pays, les études suisses sont peu nombreuses, et ne permettent pas de répondre à la question qui nous préoccupe, qui est celle de l'état de santé au travail des entrepreneurs, indépendants et dirigeants de PME. Une autre constatation est que les données disponibles, notamment celles de l'enquête suisse sur la santé, sont encore insuffisamment exploitées.

OBJECTIF, MÉTHODOLOGIE, ÉCHANTILLON

L'objectif de cet article sera de déterminer, en procédant à l'analyse secondaire des données d'une enquête représentative au niveau national, à quels facteurs de risques psychosociaux les entrepreneurs, indépendants et dirigeants de PME sont exposés.

L'enquête suisse sur la santé (ESS) est réalisée par l'Office fédéral de la statistique tous les 5 ans. L'échantillon global net de l'enquête suisse sur la santé 2007 compte 18'760 interviews téléphoniques. Au terme de l'enquête téléphonique, les personnes consultées ont reçu par ailleurs un questionnaire papier qui a été complété et renvoyé par 14'432 d'entre elles. Les données de l'enquête suisse sur la santé 2007 sont représentatives pour l'ensemble de la

population de Suisse vivant dans des ménages privés. L'ESS comprend bien entendu des données démographiques, mais aussi des questions touchant à la santé, l'attitude face à la santé, la situation professionnelle, etc...

La notion d'entrepreneur s'emploie usuellement pour désigner des situations où une personne lance une entreprise en prenant des risques financiers, dans le but de dégager un profit (Gartner, 2001). L'enquête GEM (Global Entrepreneurship Monitor) définit l'activité entrepreneuriale comme étant les personnes qui possèdent ou dirigent une affaire (Bosma et Levie, 2010). Dans cette acceptation, activité indépendante et propriété d'une entreprise sont compris comme étant équivalents, et c'est cette définition relative à l'occupation qui sera retenue dans cette étude: les entrepreneurs sont les personnes qui travaillent pour leur propre compte, à leur risques. La notion d'entrepreneur inclut donc aussi les propriétaires dirigeants de PME et les indépendants.

Afin de distinguer dans la mesure du possible nos entrepreneurs dans le cadre de cette étude, et d'évaluer l'impact sur leur santé de leurs conditions de travail, nous utiliserons certaines variables des enquêtes téléphonique et écrite, et aussi certains indices calculés directement et proposés par l'OFS pour l'ESS. L'ESS répartit les catégories socio-professionnelles 4, 6, ou 10 groupes. La répartition en 10 groupes, qui nous intéresse, se présente comme suit:

- > Dirigeants, professions libérales, industriels, gros commerçants
- > Professions intermédiaires, cadres moyens
- > Employés de bureau, autres professions non manuelles
- > Petits indépendants, artisans avec employés
- > Petits indépendants, artisans sans employés
- > Agriculteurs, paysans, patrons pêcheurs
- > Contremaîtres
- > Ouvriers qualifiés
- > Ouvriers spécialisés, manœuvres
- > Salariés agricoles

Nous nous limiterons aux personnes en âge de travailler, entre 25 et 64 ans. Nous ne garderons que les personnes actives à 80% et plus. Pour des raisons de clarté, nous regrouperons les contremaîtres, en faible nombre dans l'échantillon, aux ouvriers qualifiés, avec qui ils partagent la plupart des caractéristiques. Nous excluons d'autre part de notre analyse les agriculteurs et les pêcheurs (là aussi très peu nombreux dans notre échantillon), au fait que leurs conditions de travail sont très spécifiques et trop différentes. Au total, nous arrivons à un échantillon de 1365 entrepreneurs et l'autre de 3806 employés.

IMPACT DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ: LE MODÈLE DE KARASEK

Rappelons tout d'abord que le travail occupe une place importante parmi les déterminants des inégalités sociales de santé (Marquis, 2009). Ainsi, Siegrist et Marmot (2004) rappellent que la période du «milieu de vie» est (avec la première année d'existence) la période durant laquelle les inégalités sociales en terme de mortalité sont les plus importantes, et que c'est à cette époque que la place occupée au travail, et la qualité de ce dernier, exercent la plus forte influence sur la santé. Volkoff et Thébaud Mony (2000) insistent sur le rôle majeur du

travail; les conditions de travail ont des effets directs sur la santé. Récemment, les travaux ont délaissés les risques «physiques» pour s'orienter puis se concentrer vers les «nouveaux» risques pour la santé liés au travail, les risques psychosociaux (Marmot et al, 2006).

Les facteurs psychosociaux représentent l'ensemble des facteurs organisationnels et les relations individuelles qui peuvent avoir un impact sur la santé. Il s'agit notamment du contrôle (autonomie, participation, utilisation et développement d'habiletés,) de la charge de travail (quantité, complexité, contraintes temporelles) des rôles (conflits et ambiguïtés), des relations avec les autres (soutien social, harcèlement, reconnaissance,) des perspectives de carrière, du climat ou de la culture organisationnelle, et de l'interaction travail vie privée. (Vezina et al, 2006). Ces facteurs liés à l'activité du travail sont donc susceptibles d'améliorer ou de dégrader la santé des travailleurs.

Le risque pour la santé peut par exemple être appréhendé par l'utilisation du modèle «Job Support Demand Control (JSDC)», souvent appelé modèle de Karasek. Initié par Karasek (1979), développé ensuite par Karasek et Theorell (1996), c'est actuellement sans doute un des modèles les plus utilisés dans la recherche sur les conditions de travail et leur impact sur la santé.

Ce modèle distingue 3 catégories de facteurs, et permet d'évaluer, par l'administration d'un questionnaire, comment le travailleur ressent:

- > Les exigences de travail (la demande psychologique): cette demande est évaluée par des éléments tels que la quantité et l'intensité du travail, et les interruptions.
- > La latitude décisionnelle; la marge de manœuvre dont le travailleur dispose, ainsi que la possibilité d'utiliser ou de développer ses compétences.
- > Le soutien social: l'aide dont on peut bénéficier de la part de collègues.

Le modèle permet de situer les travailleurs sur un graphique défini selon 2 axes; la demande psychologique en ordonnée et la latitude décisionnelle en abscisse. Ce graphique est partagé par des axes correspondant à la valeur médiane de chaque score. A droite du graphique, on trouvera les travailleurs dont le score de demande psychologique est supérieur à la médiane, et en bas ceux dont le score de latitude décisionnelle est inférieur à la médiane.

Pour le modèle de Karasek, les situations à risques pour la santé sont celles où le travailleur est confronté à une forte demande psychologique mais dispose d'une faible latitude décisionnelle (en bas à droite sur le graphique), risque encore aggravé si le travailleur jouit d'un faible soutien social.

Les entrepreneurs, dirigeants de PME et travailleurs indépendants sont souvent réputés pour bénéficier d'une large latitude décisionnelle dans leur situation de travail, bien plus large que celle dont bénéficient les employés: contrôle des ressources autonomie, utilisation et développement des compétences, mais aussi une pression plus élevée: horaires plus lourds, contraintes (voir pour une revue de la littérature, Ute et Roesler, 2010)

A partir notamment des travaux de Ute et Roesler (2010), nous formulons l'hypothèse que les entrepreneurs, dirigeants de PME et travailleurs indépendants ont des conditions de travail caractérisées par une forte pression, mais aussi une latitude décisionnelle élevée, seraient plus susceptibles de se retrouver dans le quadrant des «active jobs» du modèle de Karasek, en haut à droite sur le graphique, et bénéficierait d'une meilleure santé que les

employés. Un soutien social fort devrait en outre être corrélé positivement à la latitude décisionnelle et améliorer encore le résultat.

DÉMARCHE

Dans un premier temps, nous allons chercher à décrire, à partir des variables et indices disponibles, les conditions de travail de notre population. Les modalités de réponse ont quelquefois été regroupées, pour aboutir à 3 modalités: par exemple, très bon et bon, moyen, mauvais et très mauvais. Dans un deuxième temps, en nous inspirant du questionnaire de Karasek, nous tenterons une analyse spécifique des risques psychosociaux

Marquis (2009) nous dit que contrairement à d'autres enquêtes, l'ESS ne reprend pas un questionnaire validé scientifiquement et compte plutôt un certain nombre de variables disparates. En nous inspirant de la démarche adoptée par Marquis (2009), nous avons cherché à exploiter un certain nombre de questions qui pourraient se rapprocher du questionnaire JSDC. Nous avons pour ce faire retenu 11 questions se rapprochant du questionnaire JSDC. Ces questions comportent chacune 2 ou 5 modalités. Ces dernières sont «pas coché», «coché», ou bien «presque toujours», «souvent», «parfois», «rarement», «presque jamais». Ceux-ci permettent de les annoter de 1 à 2 ou bien de 1 à 5 respectivement, et de calculer un score pour chacune des trois dimensions, en respectant à chaque fois le nombre de modalités correspondant.

Ainsi, dans le questionnaire de l'ESS six questions pourraient se référer à l'axe de la demande psychologique:

- Q1. Au travail je dois être constamment très concentré
- Q2. Vous n'avez pas assez de temps pour terminer votre travail
- Q3. Au travail, je dois faire souvent beaucoup de choses en même temps
- Q4. Au travail, je dois constamment tenir des délais
- Q5. Au travail, vous avez été confronté ou ressenti des exigences trop élevées
- Q6. Au travail, je dois aider, servir et soigner des gens

En ce qui concerne la latitude décisionnelle nous pourrions solliciter quatre questions:

- Q7. Au travail je dois exécuter des tâches ennuyeuses et répétitives
- Q8. Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez
- Q9. Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique
- Q10. Au travail, je dois faire face à des nouveautés, des changements

Enfin, le soutien social sera évalué à l'aide de la question suivante:

- Q11. Vous pouvez recevoir l'aide de vos collègues si vous le demandez.

RÉSULTATS

Nous présenterons ici une série de résultats obtenus. Pour des raisons de place, il ne sera pas possible de présenter l'ensemble des tableaux commentés. D'autre part, les tableaux présentés ont été simplifiés afin de faciliter la lecture.

L'état de santé de notre échantillon sera évalué selon 4 variables. Nous nous intéresserons tout d'abord à l'état de santé autoévalué. Globalement, les chercheurs s'accordent pour donner à cette variable un bon pouvoir prédictif de morbidité et de mortalité, et comme étant un bon indicateur de l'état de santé de la population (Huwiler et alii, 2002, cité par Marquis, 2009). Nous nous intéresserons ensuite aux problèmes de santé de longue durée, aux troubles physiques (qui peuvent avoir une origine psychosociale), et à la détresse psychologique.

Globalement, les répondants de notre échantillon évaluent très majoritairement leur santé comme bonne ou très bonne. Les entrepreneurs de notre échantillon se disent légèrement en meilleure santé que les autres catégories professionnelles, et souffrent effectivement plutôt moins de troubles physiques, ou de détresse psychologique. Ils souffrent cependant sensiblement plus de problèmes de santé de longue durée, ce qui pourrait être dû à l'âge, la conséquence d'une longue exposition à des conditions de travail éprouvantes.

Dans un deuxième temps, nous examinerons les facteurs pathogènes, les éléments liés à la situation de travail susceptibles d'avoir un impact négatif sur la santé; le sentiment de stress et le surmenage, ainsi que la surcharge de travail, appréhendée selon la durée du temps de travail, les horaires irréguliers ou le temps suffisant ou non pour terminer son travail. Précisons d'emblée que ces variables doivent être utilisées avec précaution. Leur formulation est en effet particulièrement mal adaptée à la problématique qui nous intéresse: par rapport aux temps de travail, la question posée se rapporte à la durée contractuelle du travail, ce qui n'est pas la meilleure façon de poser la question si l'on s'intéresse aux conditions réelles de travail des employés, et qui est particulièrement dénuée de sens pour les entrepreneurs.

Les dirigeants sont sans surprise les plus nombreux à se sentir souvent stressés. Les artisans et les indépendants sont par contre moins nombreux que les employés à ressentir souvent du stress dans leur situation de travail. On retrouvera ici une différence, les indépendants avec employés se disant plus souvent stressés que les dirigeants sans employés.

Les horaires par contre, confirment notre hypothèse: les dirigeants, indépendants artisans avec et sans employés, sont nettement plus nombreux (6.3% pour les indépendants sans employés, 10.2% pour les indépendants avec employés, alors qu'on aurait pu penser que la présence de personnel permettrait de décharger le dirigeant, seulement 0.2 % pour les employés) à déclarer travailler plus de 62 heures par semaine. On retrouvera la même tendance pour les horaires irréguliers. Les indépendants artisans (mais pas les dirigeants) estiment par contre bien plus souvent que les employés avoir suffisamment de temps pour terminer leur travail, ce qui confirmerait qu'à une charge de travail élevée correspond, pour cette catégorie de travailleurs, une certaine maîtrise de son environnement de travail, permettant notamment de s'organiser.

Enfin, nous chercherons à vérifier si effectivement les entrepreneurs souffrent de solitude, ou ont un sentiment d'incertitude dans leur situation de travail, et nous verrons dans quelle mesure ils sont satisfaits de leurs conditions de travail.

Effet d'une situation économique meilleure qu'ailleurs? Différences quant à la législation du travail? Question mal comprise? La crainte de perdre son emploi, que nous pourrions assimiler à un sentiment d'incertitude quant à l'avenir, et supposer élevé chez les entrepreneurs, est, contrairement à nos attentes plus faible chez cette dernière catégorie que chez les employés.

Enfin, ce sont les indépendants sans employés qui expriment le plus le sentiment de solitude. Alors que les indépendants avec employés, à l'inverse sont ceux, toutes catégories confondues, qui le mentionnent le moins. Nous pourrions interpréter ceci en faisant l'hypothèse que la présence de personnel permet à l'entrepreneur d'échanger et de bénéficier de moment de convivialité.

La satisfaction au travail est par contre élevée, sensiblement meilleure que chez les employés. Nous ferons enfin l'hypothèse, suivant en cela Merle et Torrès (2010) in Torrès (2010) que les entrepreneurs, surchargés, constamment sous pression, adoptent en général moins de comportements préventifs que le reste de la population, ce qui se traduirait par une surcharge pondérale accrue, résultats d'un mode de vie ou l'alimentation est moins structurée: absence du petit-déjeuner pour cause de surcharge de travail, grignotages ou repas d'affaire. Les dirigeants, de nouveau pour des questions de temps, feraient nettement moins régulièrement d'exercice physique que les autres catégories de travailleurs. Les résultats ici confirment très nettement l'hypothèse posée.

IMPACT DE LA GESTION DU PERSONNEL SUR LA SANTÉ

Nous avons enfin représenté nos données selon le modèle de Karasek. Si les résultats confirment nos attentes pour les petits indépendants avec employés et les dirigeants, qui se retrouvent dans le quadrant «actif», nous pouvons aussi comprendre les difficultés qu'éprouvent les cadres et les employés, soumis à une forte pression mais sans plus bénéficier de la latitude décisionnelle et se retrouvant donc dans le quadrant «tendus», la surprise provient des petits indépendants sans employés, dans le quadrant «détendus». Par contre et comme attendu, nous avons pu vérifier qu'une corrélation positive existe entre le soutien social et la latitude décisionnelle, et négative entre le soutien social et la demande psychologique.

Certaines différences notables ont pu être mises en évidence entre les «artisans et indépendants avec employés» et les «artisans et indépendants sans employés». Nous pourrions penser que le fait d'avoir à gérer du personnel, source de stress, de responsabilité, de conflits potentiels aurait ainsi un impact négatif sur la santé, confirmant les travaux de Torrès et Lechat (2012), qui, dans leur étude sur l'échelle des événements de vie marquants pour l'entrepreneur, mentionnent la gestion du personnel comme l'évènement le plus fréquemment cité comme étant générateur de stress entrepreneurial. A contrario, dans certains cas, la présence de personnel influe positivement certains aspects, notamment le sentiment de solitude. Les données à disposition ne permettent donc pas de trancher clairement: le personnel est-il un soutien pour l'entrepreneur ou une source de stress. Nous pourrions faire l'hypothèse ici (mais ce sera l'objet d'un autre travail) que la réponse est à chercher dans la posture de l'entrepreneur: «profiter» des apports de ses collaborateurs, mais ne pas se laisser prendre par le stress potentiel généré par cette activité.

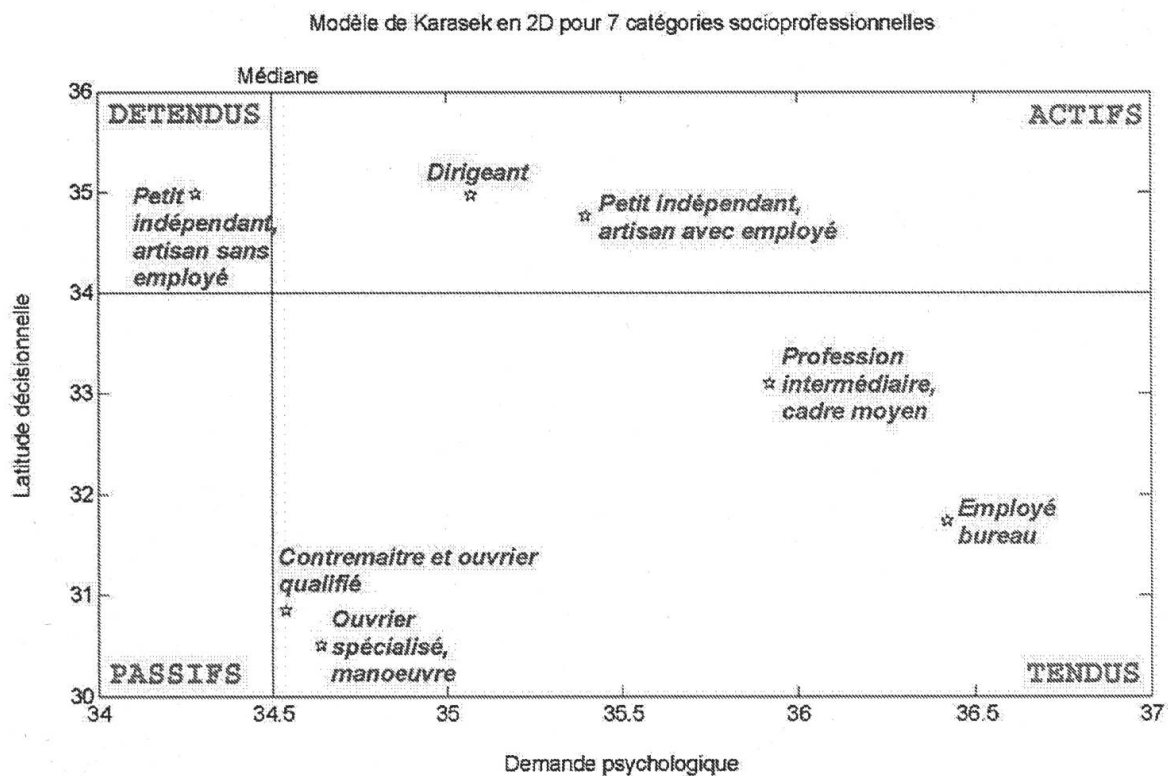


Figure 1 Modèle de karasek

DISCUSSION

A ce stade, nous pouvons donc esquisser un premier portrait santé de l'entrepreneur, dirigeant de PME et indépendant, en gardant cependant à l'esprit que nous regroupons ici, faute de pouvoir faire autrement, (mais c'est le propre de ce genre d'enquête, ce que confirme Torrès 2012) des professionnels qui ont malgré tout des conditions de travail très différentes. Les entrepreneurs en Suisse sont et se disent globalement en bonne santé; sensiblement meilleure, sur certains points, que celle des employés. Certains signes laissent cependant penser qu'ils vivent de manière risquée, ayant moins de comportements préventifs que les employés, par exemple. Enfin, sur certains points (la surcharge de travail), et même en tenant compte des réserves émises quant à la formulation de la question, ils se distinguent nettement des employés.

CONCLUSION

Les travaux portant spécifiquement sur les liens entre conditions de travail et santé pour cette catégorie particulière de travailleurs que sont les entrepreneurs, dirigeants de PME et travailleurs indépendants sont rares en Suisse. Pourtant l'enjeu est important: les PME et les travailleurs indépendants représentent la majorité des entreprises et des emplois de notre pays, et nous avons pu montrer les liens entre santé de l'entrepreneur et santé de l'entreprise. Si nos résultats montrent globalement une situation plutôt positive, avec des entrepreneurs en relativement bonne santé, on voit bien que cet équilibre est quelquefois précaire, et que

nos entrepreneurs sont souvent «sur le fil du rasoir». Sans pouvoir invoquer des chiffres à l'appui, nous avons cependant l'impression que les nombreux cas de burn-out de dirigeants de PME dont les médias de nos régions ont parlé récemment sont peut-être un indice de cet équilibre précaire. Nous avons donc tout intérêt à ce que ce domaine soit étudié et que nous puissions dès lors, pour le bien de notre tissu économique, prévenir des situations de travail à risque.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Birley, S., & Westhead, P. (1994). A taxonomy of business start-up reasons and their impact on firm growth and size. *Journal of Business Venturing*, 9.
- Bosma, N. et J. Levie (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2009 Executive Report*, GEM.
- Bournois F.; Roussillon S (2007), «Les dirigeants et leur capital santé», dans *Comités exécutifs: Voyage au coeur de la dirigeance*, sous la dir. de F. Bournois, J. Duval-Hamel, J.L. Scaringella et S. Roussillon, Editions Eyrolles.
- Calmonte et alii, *Santé et comportements vis-à-vis de la santé en suisse 1992-2002*, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel, 2005
- Chao L.W.; Pauly M. V.; Szrek H.; Sousa Pereira H.; Bundred F.; Cross C.; Gow J (2007). "Poor health kills small business: illness and microenterprises in South Africa", *Health Affairs*, Vol. 26.
- Déjours, Christophe, «Travail, usure mentale - De la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Bayard éditions, 2000, Paris
- European Commission (2004). *Action plan: The European agenda for entrepreneurship*
- Folkard, S. Tucker, P. (2003), "Shift work, safety and productivity", *Occupational Medicine*, vol. 53, 2, 95-101
- Gartner, W. B. (2001). Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 25(4): 27.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24.
- Krieger R. & Graf M. (2009), *Arbeit und Gesundheit. Zusammenfassung der Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007*, Seco, Zurich, 2009
- Marquis, Jean-François, «Conditions de travail, chômage et état de santé; la situation en Suisse à la lumière de l'enquête suisse sur la santé 2007, Lausanne, 2010
- Massey, C., Harris, C., Lewis, K. (2004), «Death, divorce and disease: personal life event and the business life-cycle», *European Council for Small Business, RENT XVIII Conference*, Copenhagen, November.
- Rossi, M. and Fernandez, Y. , "Burn-out entrepreneurial", *AEI Congrès 2011*, Paris
- Siegrist J., Marmot M. (2004), «Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges», *Social Science & Medicine*, 2004, 58.
- Stephan, Ute, Roesler, Ulrike, "Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 2010
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1.
- Torrès, O., «La santé du dirigeant», De Boeck, Bruxelles, 2012

Volery, T., & Pullich, J. (2010). Healthy Entrepreneurs for Healthy Businesses: An Exploratory Study of the Perception of Health and Well-Being by Entrepreneurs. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(1), 4-16.

Volkoff s. & Thébaud-mony A. (2000), «Santé au travail: l'inégalité des parcours», Leclerc A, Fassin D.,Grandjean H., Kaminiski M., Lang T. (2000), *Les inégalités sociales de santé*, Inserm-La Découverte, Paris.

