

## 11<sup>ème</sup> congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation

# Éléments empiriques d'une salutogenèse entrepreneuriale

Olivier TORRES

*Université de Montpellier et Montpellier Business School*

*(MRM - LABEX Entreprendre) - Amarok France*

Florence GUILIANI

*HEC Montréal - Amarok France*

Katsuyuki KAMEI

*Université de Kansai – Osaka - Amarok Japan*

Roy THURIK

*Université de Rotterdam et Montpellier Business School*

*(LABEX Entreprendre) - Amarok Pays-bas*

**Résumé :** En s'appuyant sur les travaux pionnier d'Antonovsky, les auteurs montrent que de nombreux traits associés aux entrepreneurs et dirigeants sont aussi considérés par la littérature en psychologie de la santé comme salutogènes (bons pour la santé). Après avoir dressé une liste de 37 facteurs salutogènes, les auteurs montrent que la plupart de ces facteurs ont tendance à se développer à l'aune d'une étude empirique de 1152 travailleurs indépendants. Les résultats

permettent aussi de classer ces 37 facteurs par ordre d'importance. Les premières places du palmarès font ressortir la capacité d'adaptation, la capacité à assumer les conséquences de ces actions, l'autonomie, l'ingéniosité et l'engagement au travail. A l'inverse, seuls trois facteurs diminuent en fonction de l'exercice de la fonction entrepreneuriale (la capacité à avoir de l'espoir, le sentiment de puissance et l'optimisme). Avec le temps, cette salutogenèse semble s'estomper, laissant entrevoir une usure mentale du travailleur indépendant.

## Eléments empiriques d'une salutogenèse entrepreneuriale

### *Introduction. La théorie de la salutogenèse*

C'est au chercheur israélien Antonovsky (1979 ; 1987), sociologue de la santé, que l'on doit cette découverte. La salutogenèse est une invitation à sortir d'une considération exclusivement négative de la santé (mortalité, morbidité, incapacité, invalidité...) pour s'intéresser aussi aux facteurs positifs. Un facteur salutogène est un facteur qui est bon pour la santé, par opposition aux facteurs pathogènes, mauvais pour la santé.

Selon l'idée originale d'Antonovsky (1987), il est plus important de se pencher sur les ressources et les capacités qui permettent à une personne d'être en bonne santé que sur les facteurs de risques et de maladie. La salutogenèse est un nouveau paradigme davantage orienté vers les gains en santé que sur les risques de maladie (Becker et al, 2010). Cette nouvelle conception de la santé dont les fondements sont au croisement de la psychologie de la santé et de la psychologie positive est à l'origine d'une nouvelle orientation des politiques de santé publique, davantage orientées vers la promotion de la bonne santé que vers la prévention des risques de maladie (Becker et al, 2002).

Pour Lindström et Eriksson (2005), l'élément clé de la salutogenèse est premièrement l'orientation vers la résolution des problèmes et deuxièmement la capacité d'utiliser des ressources disponibles. Pour Becker et al (2010 : 26), « formellement, la pathogenèse est l'étude des maladies, leurs origines et leurs causes. La pathogenèse commence par considérer la maladie et l'infirmité et ensuite travaille rétrospectivement à déterminer comment les individus peuvent éviter, gérer et/ou éliminer cette maladie ou infirmité ». Dans cette perspective, certains traits sont qualifiés d'immunogènes. Ce sont « des dimensions et des dispositions saines de la personnalité jouant un 'rôle-tampon' face aux événements de la vie' (Bruchon-Schweitzer (1998 : 29). « Le rôle de ces différents traits, ainsi que d'autres que l'on suppose associés au bien-être et à la santé (lieu de contrôle interne, estime de soi positive), serait indirect (efficacité réelle ou perçue face aux divers événements de vie) ou direct (certains cognitions positives se sont révélées associées à une réactivité cardio-vasculaire modérée) » (Bruchon-Schweitzer, 1998 : 30). Mais le terme immunogène relève du paradigme de la pathogenèse. Ici, on met en exergue le caractère protecteur. Dans une perspective salutogène, « c'est l'étude de l'origine de la santé et de ses causes. On commence par considérer la santé et l'on regarde prospectivement comment créer, augmenter et améliorer le bien-être physique, mental et social » Becker et al (2010 : 26).

Breed et al (2006 : 76) décrivent le fonctionnement salutogénique de la façon suivante : "Sur le plan cognitif, l'individu est capable de voir les stimuli de l'environnement d'une manière positive et constructive, et d'utiliser l'information pour prendre des décisions efficaces. Sur le plan affectif, l'individu jouit d'une connaissance de soi, d'une confiance en lui, dans un état d'épanouissement personnel. Il interprète les stimuli comme ayant du sens et agit avec engagement envers la vie de manière mature. Sur le plan motivationnel, l'individu a une motivation intrinsèque, perçoit les stimuli comme autant de défis qui dirigent son énergie à faire

face, à résoudre des problèmes et à obtenir des résultats. Les caractéristiques interpersonnelles impliquent la capacité d'établir des relations significatives et enrichissantes avec les autres au travail et dans la société ".

Comment ne pas voir le profil type de l'entrepreneur dans cette description du comportement salutogène ? Voir d'une manière positive et constructive, prendre des décisions efficaces, connaissance de soi, confiance, épanouissement personnel, engagement, motivation intrinsèque, percevoir les stimuli comme des défis, faire face, résoudre des problèmes, obtenir des résultats, capacité d'établir des relations significatives et enrichissantes avec les autres... Rien ne ressemble tant à la salutogénèse que l'entrepreneuriat (Torrès et Thurik, 2018). Si l'on devait prendre un seul exemple, prenons la définition que Filion (2011) donne de l'entrepreneur : «Un entrepreneur est un acteur imaginatif, intuitif, ingénieux et tenace, un concepteur d'innovations axé sur les résultats, capable de développer des opportunités risquées, qui apprend à être créatif et ingénieux, qui agit en utilisant des ressources limitées et un réseau de contacts, et qui est capable de structurer les activités organisationnelles pour former un système de satisfaction de la clientèle qui apporte une valeur ajoutée » (Filion, 2011). Dans le recensement des caractéristiques associées à l'entrepreneur de Filion (2011), nous observons de nombreux aspects salutogènes : motivation; bienveillance; capacités analytiques; créativité; initiative, anticipation; prévoyance; capacité d'établir des buts et des objectifs; compétences en résolution de problèmes, confiance en soi liée à une identité clairement définie, engagement à long terme, énergie, orientation vers les résultats, passion, locus-de-contrôle (interne), détermination; persévérance; ténacité, ingéniosité, compétences en réseau, flexibilité, empathie; compétences d'écoute et de communication, capacité d'adaptation, capacité de faire confiance et de relever des défis.

De même, Zbierovski met en avant l'importance des motivations non financières en entrepreneuriat : «Parmi les raisons non financières qui incitent un entrepreneur à démarrer son entreprise, on constate le désir de voir si elles fonctionnent bien dans de nouvelles circonstances, l'aspiration à être des entrepreneurs, la possibilité de réalisation de soi, le désir d'atteindre un succès professionnel, le désir de rehausser son estime de soi, la réalisation du bien-être mental, et même l'amélioration des relations interpersonnelles. Les aspects importants de la motivation entrepreneuriale mentionnée comprennent également le besoin de réalisations, de domination, de pouvoir et de raisons sociales: le désir d'aider les autres et d'avoir une influence positive sur la vie des autres ». (Zbierovski, 2015 : 91). Selon lui, le bien-être des entrepreneurs devrait être le principal indicateur du succès entrepreneurial (Zbierovski, 2015 : 90).

La ressemblance est si frappante que l'on peut se demander si l'entrepreneuriat n'est pas une salutogénèse en soi. The salutogenic profil is similar as the entrepreneurial profil. Pourtant, à ce jour, la salutogénèse a peu été étudiée dans le contexte entrepreneurial.

## **1. Le sentiment de la cohérence (sense of coherence), concept clé de la salutogénèse**

## **1.1. Définition du sentiment de cohérence et ses effets positifs sur la santé**

Le sens de la cohérence ou SOC (Sense of Coherence) est un concept élaboré par Antonovsky (1979, 1987, 1993) suite à l'étude des récits des survivants de camps de concentration. Un individu cohérent perçoit les événements extérieurs et sa propre vie comme compréhensibles, maîtrisables et ayant une signification pour le sujet (système de valeurs, engagement) » (Bruchon-Schweitzer, 2001 : 18). Le SOC est un agrégat de trois dimensions : compréhensivité, maitrisabilité et significativité. Est-ce que je perçois les événements comme compréhensibles (sont-ils prévisibles, voire explicables), comme maîtrisables (ai-je les ressources nécessaires pour faire face aux événements ?) et comme significatifs (les événements ont-ils un sens pour moi ?) (Antonovsky, 1979). De nombreuses études ont montré le caractère très salutogène du SOC.

Sur la base d'une revue de littérature comportant 458 articles et 13 thèses publiées sur la période 1992 – 2003, Eriksson et Lindström (2006) montrent que le SOC est fortement lié à la santé perçue, particulièrement la santé mentale. Plus fort est le SOC, meilleure est la santé perçue en général, particulièrement pour ceux qui ont un SOC initial élevé. Cette relation se manifeste dans les populations étudiées indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine ethnique, de la nationalité. Le SOC joue un rôle principal, modérateur et médiateur dans l'explication de la santé. Le SOC est également un prédicteur de santé.

De plus, il améliore le bien-être et la satisfaction de la vie (Wiesmann et Hannich, 2013). Sur un vaste échantillon de plus de 20 579 participants, Surtees, Wainwright, Luben, Khaw, & Day, (2003) montrent qu'un SOC élevé est associé à une réduction de 30% de la mortalité de toutes causes confondues et de la morbidité cardio-vasculaire et cancéreuses, indépendamment de l'âge, du genre et de la prévalence de maladie chronique.

Le SOC a été mesurée sur de nombreuses populations (infirmières, patients atteints de maladies diverses, scolaires, SDF, étudiants, hommes versus femmes, kibboutzim...). Antonovsky a élaboré deux versions de son questionnaire, sur la base d'un modèle théorique complet, l'une avec 29 items (SOC-29) et une seconde en 13 items (SOC-13). En 1993, « plus de 10 000 personnes avaient complété le SOC 29 et 4000 le SOC 13, dont respectivement 3568 et 1684 dans des études publiées dans quatorze langues » (Antonovsky, 1993, p. 727). En 2005, Eriksson et Lindström (p. 460) ont dénombré plus de 15 versions du SOC publiées dans 33 langues et 32 pays.

En contexte d'entreprise, le SOC n'a été étudié que sur des populations d'employés (Van Schalkwyk, Rothmann, 2008, ; Muller, Rothmann, 2009) ou de managers (Coetzee et Viviers, 2006). A ce jour, la seule étude empirique sur le SOC des dirigeants d'entreprise est à mettre à l'actif de Debray et al (2016).

### **1. 2. Les dirigeants de PME ont un sentiment de cohérence relativement élevé**

Dans une étude sur des dirigeants de PME français, Debray et al (2016) montrent que les dirigeants de PME affichent un score moyen de sens de la cohérence de 63,87, ce qui

correspond à un niveau plutôt élevé. Feldt (2000), cité par Eriksson et Lindström (2005), définit dans sa thèse 4 groupes de score de SOC : 23-39 (faible) ; 40-56 (peu élevé) ; 57-73 (relativement élevé) ; et 74-90 (fort). Suivant ces critères, le score moyen du SOC est de 63.87, ce qui classe la population de dirigeants de PME dans le 3<sup>e</sup> quart. Cette population a donc en moyenne un sentiment de cohérence relativement élevé (Debray et al, 2014).

Le sentiment de cohérence, tel qu'il est défini par Antonovsky, semble correspondre parfaitement à la vie du chef d'entreprise. Comment ne pas voir qu'entreprendre est un amplificateur de SOC car on entreprend dans un projet qui a du sens pour soi, on entreprend dans un contexte de compréhension de l'environnement et on entreprend à condition d'avoir une maîtrise raisonnée de ce que l'on fait. Le sens de la cohérence est également fort chez les entrepreneurs, surtout chez ceux qui ont créé leur propre entreprise, parfois partant de quasiment rien. Les débuts dans un garage (HP) ou une chambre (Bill Gates, Linus Torvald) ne sont pas un mythe mais une réalité maintes fois observée (Shane, 2008 : 68). Le créateur donne sens à son projet de création qui devient rapidement un projet de vie. « Le projet entrepreneurial peut être compris comme un artefact favorisant l'anticipation d'un futur souhaité par rapport à une situation existante. (...) Le projet entrepreneurial est avant tout une quête de sens par rapport à une intentionnalité où « la notion de cohérence prend une dimension importante en entrepreneuriat » (Schmitt, 2018 : 35). Schmitt (2018 : 37) distingue deux types de cohérence : « La cohérence interne est pour l'entrepreneur la capacité d'organiser sa pensée autour d'un projet (...) en accord avec ce qu'il souhaite porter et la cohérence externe qui est la construction d'un projet permettant de communiquer aux acteurs de l'écosystème ». Le projet est à la fois conception et projection. « Une des grandes différences entre l'entrepreneur et les autres acteurs qui oeuvrent dans les organisations, c'est que l'entrepreneur définit l'objet qui va déterminer son propre devenir » (Filion, 1999).

Le business model est un outil très prisé des praticiens de l'accompagnement entrepreneurial qui aide précisément à consolider le sens et ainsi de mettre de l'harmonie entre ces trois dimensions du SOC. Le sens a une double signification. « Dans sa première acception, le sens réfère à l'intelligibilité, c'est-à-dire à la connaissance apportée sur un objet donné. Par exemple, pour convaincre un partenaire potentiel de venir en affaires, il faut qu'il comprenne le business. Ainsi, donner du sens, c'est offrir une représentation intelligible de l'objet (dans notre exemple, le business). Dans la seconde acception, le sens correspond à un but à atteindre, qu'il s'agisse d'une position géographique, d'une position sociale, d'une performance (sportive, économique, politique, etc.). Il s'agit de savoir quelle direction prendre pour parvenir au but visé" (Verstraete et Jouison, 2018). La conception d'un BM nécessite de composer avec ces deux acceptions. Tout porteur de projet doit rendre son business intelligible autant dans le fond (conception) que par la forme (communication) et faire l'effort d'imaginer ce qu'il peut devenir. Entreprendre est une action qui accroît le sentiment de cohérence.

Or, donner du sens est un facteur de la psychologie positive : « donner du sens apporte des bénéfices dans le développement de son identité et dans l'affirmation de sa valeur personnelle, favorise la santé physique (Bower et al, 1998 ; Eriksson et Lindström, 2006) et la santé mentale (Davis et al, 1998). Donner du sens est à la fois bon dans les situations difficiles et bon pour être plus heureux et épanoui. Donner du sens n'est pas seulement désirable afin de

réduire la souffrance, c'est aussi renforcer sa satisfaction et son bonheur » (Gaucher, 2012 : 46-47). Pour Waterman (1993), Le bien-être eudémonique est la capacité d'une personne de vivre en parfaite harmonie avec son « vrai soi », ce que Aristote appelait le daimon qui donne l'orientation et le sens des actions. Dans cette perspective, la réalisation de soi est possible dès lors qu'une personne saisit les occasions de se développer et les voit comme autant de challenges de la vie qu'il se sent capable d'affronter.

Au final, *la capacité à faire des actions en cohérence avec soi-même* définit tout autant le phénomène entrepreneurial que le sens de la cohérence.

## **2. La salutogenèse ne doit pas se limiter au sentiment de cohérence**

Si le SOC est le concept clé de la salutogenèse, la recherche en psychologie, notamment la psychologie positive et la psychologie de la santé, se sont intéressées à d'autres facteurs positifs sur la santé. L'optimisme est l'un des facteurs les plus étudiés. « L'optimisme est un style cognitif global, consistant à avoir une vision positive de soi et du monde et à croire en l'issue favorable des événements et de nos actions » (Bruchon, 2001 : 17). Le dispositional optimism, l'optimisme dispositionnel, est défini comme l'espérance que dans le futur les bonnes choses seront nombreuses et les mauvaises rares (Carver et Scheier, 2005). L'optimisme est bon pour la santé et le bien-être (Scheier et Carver, 1987), son impact positif sur la santé a été maintes fois avéré (Mäkikangas A. and U. Kinnunen, 2003 ; Rasmussen et al, 2009). « Les pessimistes vivent plus de moments de détresse après un événement négatif que les optimistes. (...) Les recherches montrent que les optimistes accueillent plus aisément les mauvaises nouvelles sur leur santé, les feedbacks négatifs sur leurs performances et les difficultés de leurs relations sociales et intimes. En outre, les optimistes et les pessimistes ont des stratégies de coping différentes. Les optimistes sont plus centrés sur les problèmes. Lorsque cette stratégie n'est pas possible, les optimistes optent pour des stratégies d'acceptation, pour l'humour et essaient de donner une vision positive de la situation. Les pessimistes préfèrent le déni et le désengagement, voire l'usage de la drogue » (Gaucher, 2012 : 44).

Or, il a été également montré que les entrepreneurs font généralement davantage preuve d'optimisme que les salariés (Trevelyan, 2008). De même, les excès de confiance et d'optimisme sont généralement plus fréquents chez les entrepreneurs que chez les gestionnaires et les salariés selon Cossette (2013). En ce qui concerne les employeurs, s'ils sont plus optimistes que le reste de la population, c'est parce que les fonctions d'investisseur et d'employeur renforcent ce sentiment d'optimisme. Il n'est pas rare de rencontrer des entrepreneurs qui refusent – est-ce un déni de réalité ou un biais d'optimisme ? – de parler de crise. Les patrons ont un tempérament qui les incite à aller de l'avant et à ne pas baisser les bras.

L'optimisme est aussi l'une des quatre composantes du capital psychologique (Luthans et al, 2007), qui est un combinat de quatre facteurs salutogènes (self-efficacy, optimism, hope, and resilience). Le capital psychologique est « un état psychologique positif où l'individu a confiance en ses capacités de réussite et de mise en œuvre de l'effort nécessaire pour réussir des tâches difficiles (sentiment d'auto-efficacité), s'attribue sa réussite présente et future

(optimisme), persévère au travers de buts/objectifs et quand c'est nécessaire, redirige le chemin vers ces buts/objectifs afin de les réussir (espoir) et quand il est en proie à des problèmes et à l'adversité, maintient, surmonte et parfois même va au-delà pour atteindre le succès (résilience) » (De Hoe et Janssen, 2016 : 20). Ces quatre facteurs sont considérés comme des états, plus que comme des traits de personnalités, ce qui suggère qu'ils peuvent se développer dans le temps (Luthans, 2012 ; De Hoe et Janssen, 2016). Ce concept fait l'objet d'étude de plus en plus poussée dans le champ de l'entrepreneuriat (Hayek, 2012 ; Baron et al, 2013 ; De Hoe et Janssen, 2016). Chacune des composantes ont été mesurées chez les entrepreneurs : optimisme (Trevelyan R (2008), l'espoir (Jensen et Luthans, 2002 ; Peterson et Luthans, 2003), la résilience (Bullough et al, 2014 ; Bernard et Dubard Barbosa, 2016) et l'auto-efficacité.

Mais la liste des facteurs salutogènes est bien plus longue. "Strümpfer (1990) suggested that there are six significant salutogenic strengths : hardiness, internal locus of control, learned resourcefulness, potency, self-efficacy and sense of coherence". Outre les facteurs de Strümpfer, Breed et al (2006 : 74) ajoutent l'actualisation de soi, la cohérence, la robustesse, la puissance, l'autonomie, l'ingéniosité acquise, le contrôle interne, l'adaptation, le bien-être, créativité et flux, résilience, intelligence émotionnelle, engagement, bonheur, humour, affect positif, courage, gratitude, foi et optimisme. "(Breed et al, 2006: 74).

L'énumération à ce jour la plus complète des facteurs salutogènes est celle fourni par Lindström et Eriksson (2005) qui dénombre 25 facteurs. Notre propre recension à l'aide du traité de psychologie positive (Martin-Krumm et Tarquinio, 2015) en dénombre 37 : l'optimisme, la capacité à réguler vos émotions, l'auto-efficacité, la capacité à avoir de l'espoir, la qualité de vie au travail, la capacité à conduire des actions en cohérence avec vous-même (SOC), la gratitude (reconnaissance envers quelqu'un pour un service rendu), l'habileté à exprimer ses émotions, la résilience (capacité à rebondir, face aux difficultés), la sensation d'être connecté aux autres, l'accomplissement de soi, la volonté de donner du sens à vos actions, l'empathie (capacité à ressentir les émotions des autres), l'estime de soi, la capacité à être flexible, l'engagement au travail, la capacité à s'adapter, la compassion (capacité à ressentir ou percevoir la souffrance des autres), la capacité à assumer les conséquences de ses actions (*internal locus of control*, le bien-être au travail, le capital social (*relations sociales*), la persévérance, l'émancipation au travail, la réalisation de soi, la passion pour son travail, la capacité à interagir avec les différents environnements, la gentillesse, l'endurance, la sagesse, la qualité de vie au travail, l'autonomie, le bonheur, le sentiment de puissance, la capacité à résoudre les problèmes, la créativité, la compassion envers soi-même, le courage, l'ingéniosité ou learned resourcefulness (capacité à trouver facilement des solutions), l'humour.

Si ces notions sont distinctes, on peut y déceler quelques points communs. Elles suggèrent une croyance en une maîtrise possible des événements, l'adoption de comportements actifs et une quête de sens. En clair, elles illustrent, chacune à leur manière distincte, les trois socles (compréhension, action, signification) de la conceptualisation du SOC de Antonovsky.



### 3. Mesures empiriques des facteurs salutogènes chez les travailleurs indépendants et les dirigeants de PME

#### 3.1. Méthodologie et échantillon

Nous avons interrogé du 4 septembre au 30 octobre 2017 en France, une population de 85 125 travailleurs non salariés adhérents d'un réseau de centre de gestion agréée. Le questionnaire comportait 61 questions dont des variables de contrôle (9 questions) ; la satisfaction au travail (3 questions) ; la santé perçue du dernier mois (3 questions) ; les facteurs salutogènes (39 questions) et la carrière (5 questions).

Le nombre total de réponses collectées a été de 1569 dont 1301 furent complètes. De ce total a été exclus 41 réponses (3 sans activité, 16 retraités, 5 employés, 2 professions intermédiaires, 15 autres professions intellectuelles supérieures et cadre), 9 pour données inexploitable, 19 car la date de création été postérieure à la période étudiée (>41 ans) et 8 car la date de création antérieure à la période étudiée (< 1 an). 71 *straightliners* (personnes qui remplissent un questionnaire en ligne en tapant toujours la même réponse) et un doublon ont également été enlevés. L'échantillon empirique s'élève au final à 1152 réponses exploitables.

Le profil démographique indique que l'effectif des répondants est composé de 67,6% d'hommes (779) et de 32,4% de femmes (373). 77,52% de l'échantillon a plus de 45 ans. Les catégories socio-professionnelles sont composées de 136 professionnels libéraux (11 ;80%), 257 commerçants (22,31%), 206 chefs d'entreprises (17,88%), 508 artisans (44,10%) et 45 agriculteurs (3,91%) ,

Il a été demandé à ces travailleurs non salariés de se positionner sur une échelle allant de -5 « Fortement diminué » à +5 « Fortement augmenté » sur chacun de ces 37 facteurs. L'Instruction était : *Nous allons vous donner une liste de traits de personnalité. Pour chacun de ces traits, veuillez indiquer s'ils ont de -5 = « Fortement diminué » ; 0 = « Inchangé » à 5 = « Fortement augmenté », depuis que vous occupez votre fonction actuelle.*

#### 3.2. Existence d'une salutogénèse entrepreneuriale

	Evolution dans le temps	Corrélation de Pearson avec la santé mentale
Votre capacité à vous adapter	1,4826	0,265
Votre capacité à assumer les conséquences de vos actions	1,4462	0,254
Votre autonomie	1,3151	0,269
Votre ingéniosité (capacité à trouver facilement des solutions)	1,3134	0,247
Votre engagement au travail	1,2457	0,250
Votre capacité à résoudre les problèmes	1,1849	0,301
Votre persévérance	1,1597	0,278
Votre gratitude (reconnaissance envers quelqu'un pour un service rendu)	1,1198	0,234

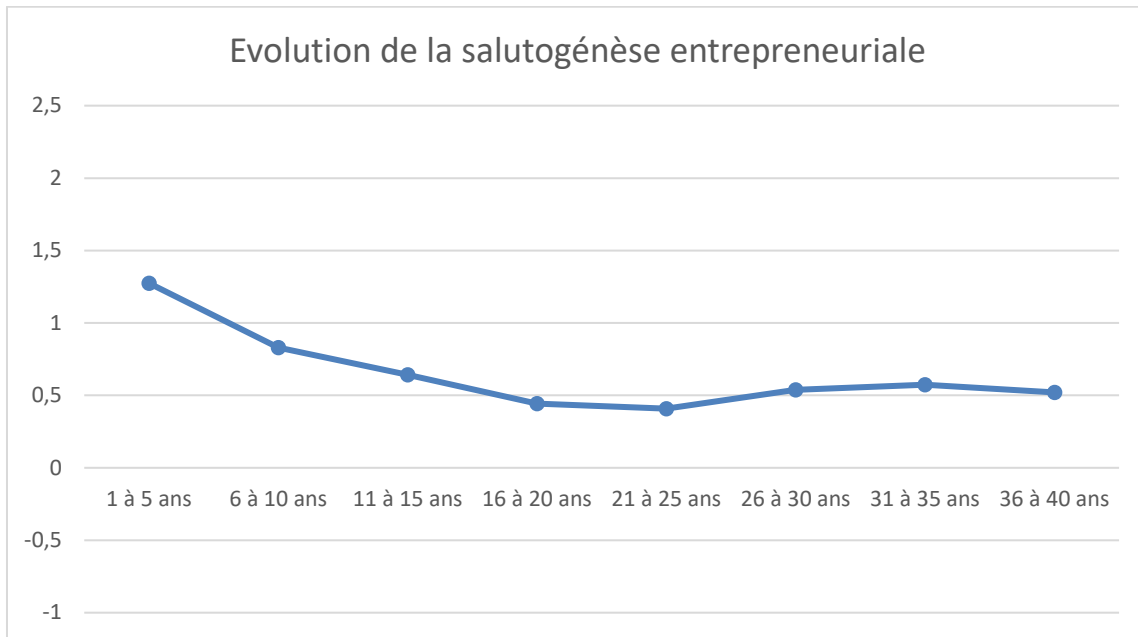
Votre résilience (votre capacité à rebondir face aux difficultés)	1,0920	0,365
Votre sagesse	1,0304	0,253
Votre volonté de donner du sens à vos actions	0,9670	0,336
Votre auto-efficacité (croyance en sa capacité à réaliser une tâche)	0,9288	0,348
Votre capacité à être flexible	0,9236	0,290
Votre compassion (capacité à ressentir ou percevoir la souffrance des autres)	0,8064	0,201
Votre capacité à conduire des actions en cohérence avec vous-même	0,8047	0,381
Votre capacité à interagir avec vos différents environnements	0,8003	0,323
Votre créativité	0,7986	0,287
Votre empathie (capacité à ressentir les émotions des autres)	0,7969	0,234
Votre émancipation au travail	0,7769	0,326
Votre courage	0,7682	0,245
Votre passion pour votre travail	0,7031	0,347
Votre estime de soi	0,6736	0,372
Votre accomplissement de soi	0,6710	0,420
Votre réalisation de soi	0,6372	0,401
Votre gentillesse	0,6076	0,239
Votre capital social (relations sociales)	0,4635	0,322
Votre habileté à exprimer vos émotions	0,4002	0,314
Votre humour	0,3611	0,349
Votre sensation d'être connecté aux autres	0,2951	0,326
Votre capacité à réguler vos émotions	0,1536	0,428
Votre bien-être au travail	0,1415	0,439
Votre endurance	0,1380	0,297
Votre bonheur	0,0694	0,455
Votre compassion envers vous-même	0,0373	0,319
Votre capacité à avoir de l'espoir	-0,0330	0,422
Votre sentiment de puissance	-0,1493	0,332
Votre optimisme	-0,5616	0,452

Les résultats montrent que les facteurs salutogènes sont tous corrélés positivement et significativement à la santé mentale et qu'ils ont quasiment tous augmentés. A l'exception de l'optimisme, du sentiment de puissance et de l'espoir, les 34 autres facteurs augmentent. La capacité à s'adapter et la capacité à assumer les conséquences de ses propres actions apparaissent en tête de ce palmarès. De manière générale, le fait d'être à son compte a pour effet de développer des traits et des états dont la littérature a montré le caractère bénéfique pour la santé. Ces résultats attestent d'une salutogenèse entrepreneuriale.

On peut aussi faire le constat que les facteurs salutogènes les plus développés sont ceux qui ont trait à l'action : la capacité à s'adapter, à assumer les conséquences de ses actions, l'ingéniosité,

la capacité de résoudre les problèmes, la persévérance... L'entrepreneuriat intensifie une salutogénèse de l'action comme si *La joie de l'âme était dans l'action* pour reprendre une célèbre phrase du maréchal Lyauté.

### 3.3. Eroussement de la salutogénèse entrepreneuriale en fonction de la durée d'exercice.



En posant la question '*depuis combien de temps occupez-vous votre fonction actuelle ?*', il a été possible de tenir compte de la durée d'exposition à la fonction entrepreneuriale. Les résultats mettent en évidence un net éroussement de la salutogénèse. Ainsi, avec le temps, le niveau positif perd de son intensité. Cette diminution met en évidence selon nous une usure professionnelle. Bien que la moyenne demeure positive, il semble qu'avec le temps, l'entrepreneur tend à perdre certaines illusions (perte d'optimisme, d'espoir...) et que la plupart des qualités salutogènes se réduisent. Ce résultat invite à conduire de futurs travaux en matière de physiologie entrepreneuriale. Entreprendre nécessite une forte dose d'énergie, d'espérance et de tolérance à un fort stress. Par exemple Baron en fait l'une des 5 dimensions de son concept d'entrepreneurial process (Baron, 2008). On voit nettement qu'avec le temps, certains facteurs s'éroussement.

Les résultats montrent aussi une légère remontée au-delà de 30 à 35ans de carrière, ce qui met en lumière ce que la littérature en santé au travail appelle un biais de sélection. En effet, on peut supposer qu'au bout de 30 à 35 ans de carrière, certains dirigeants songent à transmettre ou à revendre leur entreprise tandis que d'autres poursuivent leur carrière au-delà. L'âge de la retraite n'est pas aussi figé pour les entrepreneurs que pour les salariés. Le biais de sélection signifie que les entrepreneurs qui poursuivent sont aussi ceux qui affichent de meilleur score de

salutogène que ceux qui sortent de la fonction. Ceux qui quittent la fonction entrepreneuriale sont vraisemblablement aussi ceux qui sont le plus fatigués.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Algava É. et Cavalin C. et Célérier S., « La singulière bonne santé des indépendants », Travail et emploi, no. 132, 2012, pp 5-20.

Antonovsky, A. (1979), *Health, stress and coping*, The Jossey-Bass Social and behavioural Science series, San Francisco, 255 p., 1ère édition.

Antonovsky, A. (1987), *Unraveling the mystery of health –how people manage stress and stay well*, The Jossey-Bass Social and behavioural Science series, San Francisco, 218 p., 1ère édition.

Antonovsky, A. (1993), “The structure and properties of the sense of coherence scale”, *Social Science & Medicine*, Vol. 36, n°6, pp. 725-733.

Artisanat BTP (2014), « Conditions de travail et santé des artisans du BTP », 1ère édition, IRIS, CAPEB, CNATP, octobre, 14p.

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

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.

Becker C.M., McMahan S., Etnier J., Nelson J.R. (2002), « The potency of health promotion versus disease prevention messages in a college population », *American Journal of Health Studies*, Vol. 18, n°1, pp.26-30.

Becker, C. M., Glascoff M.A. and W. M. Felts (2010) “Salutogenesis 30 Years Later: Where Do We Go From Here?”, *International Electronic Journal of Health Education*, Vol. 13, pp. 25–32.

Benavides F.G., Benach J., Diez-Roux A.V. et C Roman (2000), “How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions”, *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 54, n°7, pp. 494–501.

Bernard M.J. et S. Dubard Barbosa (2016), « Resilience and entrepreneurship: A dynamic and biographical approach to the entrepreneurial act », *M@n@gement* 2016, vol. 19, n°2, pp. 89-123.

Bower, Kemeny, Taylor et Fahey, 1998, « Cognitive processing discovery of meaning, CD4 decline and AIDS-related mortality among bereaved HIV-seropositive men », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 66, pp. 979-986.

Breed M., Cilliers F., Visser D (2006), "The factor structure of six salutogenic constructs", *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 32, n°1, pp. 74-87.

Bruchon Schweitzer M. (2001), "Concepts, stress, coping", *Recherche en soins infirmiers*, n° 67, pp. 4-39.

Bullough A., Renko M. et T. Myatt (2014), « Danger Zone Entrepreneurs: The Importance of Resilience and Self-Efficacy for Entrepreneurial Intentions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 38, n°3, pp. 473-499.

Cavanaugh M. A., Boswell W. R., Roehling M. V. et J.W. Boudreau (2000). "An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, n°1, pp.65-74.

Chao L.W., Szrek H., Sousa Pereira N. and M. V. Pauly (2010), "Too sick to start: entrepreneur's health and business entry in townships around Durban, South Africa", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 15, n°2, p. 231-242.

Coetzee, M.G., Viviers, A.M. (2006), «Managerial level, managerial motivation and sense of coherence », *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 33 N° 3, pp. 35-42.

Davis CG, Nolen-Hoeksema S, Larson S, 1998, « Making sense of loss and benefiting from the experience : two construals of meaning », *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 75, pp. 561-574.

Debout M. et G. Clavairoly (2015), *Le Traumatisme du chômage – Alerte sur la santé de cinq millions de personnes*, Editions de l'Atelier, Fondation Jean Jaurès, 95p.

Debray C., Paradas A., Fournier C., Torrès O., (2016), "The relationship between the sense of coherence in the directors of SMEs, and their perception of stress, isolation, and physical and mental health", 32<sup>nd</sup> EGOS Colloquium, July 7-9, Naples, Italy.

Debray C., Paradas A. et O. Torrès (2014), « Santé du dirigeant de PME, stress et sentiment de cohérence : premiers résultats et programme de recherche », p. 37-59, dans *Le grand livre de l'économie PME*, (sous la dir. de G. Lecointre), Gualino Editions, 1022p.

De Hoe R. et F. Janssen (2016), "Le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial ?", *Management International*, Vol. 20, n°2, pp. 18-28.

Eriksson, M. and B. Lindström (2005), "Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review", *Journal of Epidemiology and Community Health*, n°59, p. 460-466.

Eriksson, M., & Lindström, B. (2006), "Antonovsky's Sense of Coherence. Scale and the relation with health: A systematic review", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 60, n°5, pp. 376–381.

Fayolle A. and W. Nakara (2012), « Création par nécessité et précarité : la face cachée de l'entrepreneuriat », *Economies et Société*, Vol. 46, n°9, pp. 1729-1764.

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

Feldt, T. (1997), "The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects", *Work & Stress*, Vol. 11, n°2, pp. 134–147.

Feldt T. (2000), Sense of coherence. Structure, stability and health promoting role in working life. Jyva"skyla" studies in education, psychology and social research158. (Doctoral thesis). Jyva"skyla": University of Jyva"skyla".

Filion, L.J. (1999), *Tintin, Minville, l'entrepreneur et la potion magique*, Montréal, Presses HEC, coll. « Les grandes conférences », 84p.

Filion, L.J. (2011), "Defining the entrepreneur", in Dana, L.-P. (Ed.) *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar: 4152.

Federation of Small Businesses (2006), *Health matters: the small business perspective*, FSB Survey Report 2006, 26p.

Gaucher R. (2012), *La psychologie positive – Ou l'étude scientifique du meilleur de nous-mêmes*, L'harmattan, 251p.

Giorgi-Soubeyran L. (2017), « Les pratiques alimentaires des dirigeants de PME », Phd These, University of Montpellier, 395p.

Gonçalves J. and P. S. Martins (2018), « The Effect of Self-Employment on Health: Evidence from Longitudinal Social Security Data », *IZA Discussion Papers Series*, n° 11305, 24p.

Grant, S. and Ferris, K. (2012) 'Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement', *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, Vol. 4, No. 4, pp.351–373.

Hayek M. (2012), "Control beliefs and positive psychological capital. Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot controlled?", *Journal of Management Research*, Vol. 12, n°1, pp. 3-13.

Jensen, S.M. and F. Luthans (2002), 'The Impact of Hope in the Entrepreneurial Process', *Decision Sciences Institute Annual Meeting Proceedings*, #OB-287.

Kamei K (2014), *Les PME face aux nouveaux risques*, Editions Université du Kansai, Osaka.

- Lechat T. and O. Torrès (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.
- Lindström B. and M Eriksson (2005), "Salutogenesis", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 59, n°6, p. 440-442.
- Luthans F, Avolio B.J., Avey J.B. and S.M. Norman (2007), « Positive psychological capital : measurement and relationship with performance and satisfaction », *Personnel Psychology*, Vol. 60, n° 3, pp. 541–572.
- Luthans F. (2012), "Psychological capital: implications for HRD, retrospective analysis, and future directions", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 23, n°1, pp. 1-8.
- Maâlaoui A. et R. Germon (2014), « Didier Roche : « Les gens différents développent d'extraordinaires compétences », *Entreprendre et innover*, n°1, pp. 78-86.
- Mäkikangas A. and U. Kinnunen (2003), « Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample », *Personality and Individual Differences*, vol. 35, n° 3, pp.537–557.
- Martin-Krumm C. et C. Tarquinio (2015), *Traité de psychologie positive, fondements théoriques et implications pratiques*, Editions De Boeck, 814p.
- McSherry WC1, Holm JE. (1994) Sense of coherence: its effects on psychological and physiological processes prior to, during, and after a stressful situation. *J Clin Psychol.* 1994 Jul;50(4):476-87.
- Merchant J.A, Kelly K.M., Burmeister L.F., Lozier M.J., Amendola A., Lind D.P., KcKeen A., Slater T., Hall J.L., Rohlman D.S. and B.S. Buikema (2014), « Employment status matters: a statewide survey of quality-of-life, prevention behaviors, and absenteeism and presenteeism », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56, n°7, pp. 686-698.
- Monneuse D (2013), *Le surprésentéisme – Travailler malgré la maladie*, Editions de Boeck, 120p.
- Muller, Y., Rothmann, S. (2009), "Sense of coherence and employee's perceptions of helping and restraining factors in an organisation", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 35 N°1, 89-98.
- Peterson, S., & Luthans, F. (2003), « The positive impact and development of hopeful leaders », *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 24, n°1, pp. 26-31.
- Pfeifer C (2013), « Cyclical absenteeism among private sector, public sector and self-employed workers », *Health economics*, Vol. 22, n°3, pp. 366-370.

Queinnec 2008, "le syndrome du travailleur posté", in Volkoff Serge, Santé au travail, horaire décalé, salarié à contre-temps, n°061, janvier.

Rasmussen H.N, Scheier M.F, and J.B. Greenhouse (2009), "Optimism and Physical Health: A Meta-analytic Review", *Annals of Behavioral Medicine*, Vol. 37, n°3, pp. 239-256.

Rietveld C.A., Bailey H., Hessels J. & P. van der Zwan (2016), "Health and entrepreneurship in four Caribbean Basin countries", *Economics and Human Biology*, Vol. 21, pp. 84-89.

Rodell J. B. et Judge T. A. (2009). "Can good stressors spark bad behavior?: The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, n°6, pp.1438-1451.

Sharot T., Korn C. W. and R. J. Dolan (2011), "How unrealistic optimism is maintained in the face of reality", *Nature Neuroscience*, Vol. 14, n°11, pp. 1475-1479

Scheier M.F. et C.S. Carver (1987), "Dispositional optimism and physical well-being. The influence of generalized outcome expectancies on health", *Journal of Personality*, Vol. 55, n°2, pp. 169-210.

Schmitt C. (2018), *La fabrique de l'entrepreneuriat*, préface de G. Garel, Editions Dunod, 172p.

Schneider B, Goldstein H.W. and D.B. Smith (1995), "The ASA framework: An update", *Personnel Psychology*, Vol. 48, n°4, pp. 747-773.

Strümpfer, D.J.W. (1990), "Salutogenesis: A new paradigm", *South African Journal of Psychology*, Vol. 20, n°4, pp. 264-276.

Strümpfer, D. J. W. (1995), « The Origins of Health and Strength: From "Salutogenesis" to "Fortigenesis", *South African Journal of Psychology*, Vol. 25, n°2, pp. 81-89.

Surtees P, Wainwright N, Luben R, Khaw KT and N. Day (2003), « Sense of coherence and mortality in men and women in the EPIC-Norfolk United Kingdom prospective cohort study », *American Journal of Epidemiology*, Vol. 158, n°12, pp. 1202-1209.

Torrès O and R. Thurik (2018), "Small Business Owners and Health", *Small Business Economics*. p. 1-11.

Trevelyan R (2008), « Optimism, overconfidence and entrepreneurial activity », *Management Decision*, Vol. 46, n°7, pp. 986-1001.

Van Schalkwyk, L., Rothmann, S. (2008), "Validation of the orientation to Life Questionnaire (OLQ) in a chemical factory», *SA Journal of Industrial psychology*, Vol. 34 N°2, 31-39.

Verstraete T. et E. Jouisson (2018), *Business Model GRP Business Model GRP Origine, nature et composantes du Business Mode*, GRP Publications.



Wiesmann U and H.J. Hannich (2013), "The Contribution of Resistance Resources and Sense of Coherence to Life Satisfaction in Older Age", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 14, n°3, pp. 911-928.

Zbierowski P. (2015), « Well-being of entrepreneurs-international comparison based on GEM data », *Journal of Positive Management*, Vol. 5, n°4, pp. 89-100.