

BIEN-ÊTRE ET SATISFACTION DES CHEFS D'ENTREPRISE DE TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE) EN BELGIQUE

Résumé

Miet Lamberts & Inge Neyens

HIVA-KU Leuven et LUCAS-KU Leuven, avec la collaboration du Centrum voor Omgeving en Gezondheid KU Leuven (centre pour l'environnement et la santé)

Direction de projet : Miet Lamberts

Recherche à la demande de la Direction générale Humanisation du travail -
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale



Service public fédéral
**Emploi, Travail
et Concertation sociale**

Publié par
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LOUVAIN, Belgique
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2018 HIVA KU Leuven

Aucune partie de cette édition ne sera reproduite et/ou rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou de toute autre manière sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Table des matières

Table des matières	3
1.1 Introduction	4
1.2 Méthode	4
1.3 Le gérant de la TPE	5
1.4 Les collaborateurs	5
1.5 Risques sur le lieu de travail	5
1.6 Comment les TPE envisagent-elles leur avenir ?	6
1.7 Caractéristiques de l'emploi et bien-être et satisfaction du chef d'entreprise TPE	7
1.8 La relation entre les caractéristiques de la personne, de l'organisation et de l'emploi d'une part, et le bien-être et la satisfaction du chef d'entreprise TPE d'autre part	11
1.9 Par rapport à l'avenir	13

1. Introduction

Les chefs d'entreprise d'organisations comptant moins de 20 travailleurs (très petites entreprises, TPE) perçoivent plusieurs risques pouvant menacer leur santé et leur bien-être. Ils assument souvent seuls la responsabilité au sein de leur organisation et se chargent aussi souvent seuls de la gestion quotidienne de leur entreprise. Mais en plus, ils exercent aussi souvent eux-mêmes leur profession, ce qui alourdit la pression combinée, de sorte qu'ils peuvent aussi être confrontés à des risques professionnels spécifiques (propres aux différents secteurs d'activité). Différentes études démontrent que les risques pour la santé et le bien-être pour ce groupe peuvent donc être grands et que leur santé est souvent moins bonne que celle de (leurs) travailleurs.

Étant donné que ces entreprises les plus petites répondent (à la vérité) d'une grande part d'implantations au sein de notre économie (87% de toutes les implantations avec des travailleurs comptant moins de 20 travailleurs en 2012) et aussi d'une part importante de travailleurs, il est primordial d'acquiescer d'une part une vision de l'état de santé et du bien-être et de la satisfaction de ces chefs d'entreprise, mais aussi des principaux antécédents et conséquences de cette situation.

Une recherche antérieure (Mairiaux *et al.*, 2012) auprès de 1 289 chefs d'entreprise de TPE des provinces de Liège et du Luxembourg, principalement actives dans les secteurs de la construction et du commerce, a révélé que des problèmes de santé (fatigue générale, douleurs musculaires, maux de dos, troubles du sommeil) étaient 2 à 3 fois plus importants chez les chefs d'entreprise que chez les travailleurs (ces résultats ont été comparés avec les résultats pour les travailleurs en général qui ont été obtenus sur la base de l'enquête nationale (EWCS 2010) pour la population active). Parmi ceux-ci, 36,0% ont mentionné la dépression et l'angoisse. Un chef d'entreprise sur cinq présente des signes avant-coureurs de burnout.

Non seulement l'état de santé des chefs d'entreprise des TPE serait préoccupant (Mairiaux *et al.*, 2012), mais nous pouvons également présumer que ceci pourrait avoir un impact sur la santé et la sécurité de leurs travailleurs ainsi que sur l'emploi. De plus, l'état de santé et les conditions de travail de ces chefs d'entreprise peuvent former une menace pour la continuité de l'organisation à l'égard de la prochaine génération d'entrepreneurs ; des chefs d'entreprise sous pression et avec une santé qui s'est détériorée ne veulent plus passer le flambeau à leurs successeurs.

Il est par conséquent important de mieux étudier les conditions de travail, les risques professionnels et la santé des chefs d'entreprises des TPE. Cette étude s'inscrit dans ce contexte.

2. Méthode

Au total, 27 903 chefs d'entreprise ont été invités à participer à cette consultation en ligne via un e-mail adressé au gérant/chef d'entreprise. Les analyses ont été réalisées sur un fichier de répondants de 1 910 TPE (1 797 entreprises dont nous connaissons la taille sur la base du questionnaire et 113 entreprises qui, selon le fichier source administratif, faisaient également partie de la base d'échantillonnage en matière de taille, mais qui n'ont pas rempli elles-mêmes la question relative à la taille).

La répartition de ces répondants en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise s'est révélée correspondre suffisamment à la répartition dans le fichier source.

La plupart (62,9%) des organisations dont nous avons interrogé les chefs d'entreprise, signalent que leur organisation est une entreprise familiale. Nous retrouvons les entreprises familiales principale-

ment dans l'agriculture, la construction et l'industrie, ainsi que dans le commerce de gros et le commerce de détail. Dans les services sans but lucratif, elles représentent cependant seulement un quart environ des TPE.

3. Le gérant de la TPE

Le rôle de gérant semble toujours être une affaire d'hommes (73,2%). Les femmes sont sous-représentées dans tous les secteurs sauf dans le secteur « services sans but lucratif » (un secteur avec une plus petite part d'entreprises familiales). Les femmes sont surtout fortement sous-représentées dans la construction, l'agriculture et l'horticulture.

L'âge moyen du gérant est de 48,4 ans. Les femmes chefs d'entreprise sont en moyenne plus jeunes que les hommes chefs d'entreprise (respectivement 47,0 ans contre 48,9 ans). L'âge va aussi de pair avec le secteur : les gérants sont plus jeunes dans l'horeca et dans le secteur de la construction. La catégorie d'âge la plus vieille est le plus fortement représentée dans les professions libérales et intellectuelles.

En moyenne, nos répondants ont 18,7 ans d'expérience comme entrepreneur/chef d'entreprise indépendant.

La plupart des gérants que nous avons interrogés ont un partenaire et/ou des enfants. S'il y a un partenaire, celui-ci travaille dans un peu plus de la moitié des situations aussi dans l'entreprise, souvent à temps plein (30,6%), dans 22% seulement sporadiquement ou à temps partiel. 86,2% des gérants ont des enfants, et 44,3% ont des enfants de moins de 18 ans.

Nous avons sondé la mesure dans laquelle certains arguments jouaient un rôle dans le choix du répondant de devenir entrepreneur/chef d'entreprise indépendant. Les gérants n'ont choisi que rarement l'activité indépendante parce qu'ils ne voyaient pas d'autres alternatives de travail. En moyenne, la pression en vue de garantir la continuité de l'entreprise familiale est aussi moins importante. La raison pour laquelle les gérants choisissent l'activité indépendante, se situe essentiellement dans des caractéristiques de motivation internes comme la passion du travail et en raison d'une propension à l'innovation et la créativité (orientation innovation). La plupart des chefs d'entreprise (90,2%) se considèrent comme étant passionnés par leur emploi ou entreprise. Pour finir, nous voyons aussi parfaitement que l'attrait pour l'autonomie et l'indépendance est important : on veut déterminer soi-même combien et quand on travaille, on veut pouvoir choisir ses missions soi-même et on ne veut pas (plus) travailler pour un patron. On cherche un nouveau défi.

D'autres éléments qui sont plutôt l'indication d'une motivation extrinsèque, affichent des scores moyens : en raison de la sécurité d'emploi ou afin de pouvoir mieux combiner vie professionnelle et vie privée.

4. Les collaborateurs

Nous avons sondé auprès des chefs d'entreprise TPE la mesure dans laquelle ils peuvent disposer d'effectifs adéquats pour pouvoir exécuter le travail. Dans presque la moitié des organisations, il régnait souvent une situation d'effectifs non adéquats (sous-effectif ou sureffectif).

56,0% évaluent le chiffre d'absentéisme dans leur organisation comme favorable, 32,2% comme acceptable et 11,8% évaluent ce chiffre comme défavorable.

5. Risques sur le lieu de travail

Comment les chefs d'entreprises TPE évaluent-ils la présence de risques psychosociaux (risques de stress, de burnout, ...) (RPS) dans leur organisation ? Plus de deux chefs d'entreprise TPE sur trois (68,7%) évaluent cette situation favorablement et disent que les RPS ne se produisent pas ou presque

pas (plus) dans l'organisation. 10,2% affirment que les RPS sont bel et bien présents et que l'on s'en occupe, et 11,7% disent que les RPS sont présents et que l'on doit encore démarrer une politique à ce sujet. 9,2% prétendent pour finir que la situation est parfaitement sous contrôle.

Si nous faisons la distinction entre des organisations avec et sans RPS (soit où la situation est sous contrôle) (respectivement 22% et 78% des organisations) et si nous examinons les liens possibles avec des caractéristiques contextuelles de l'organisation, nous voyons que la présence de RPS auxquels il faut encore s'attaquer est plus souvent reconnue dans de plus grandes entreprises que dans les plus petites. De plus, nous voyons que la présence de RPS auxquels il faut encore s'attaquer est plus souvent reconnue dans des organisations avec des chiffres d'absentéisme acceptables ou défavorables que dans des organisations avec des chiffres d'absentéisme favorables. Et pour finir, les organisations présentant surtout des effectifs adéquats, rapportent moins souvent la présence de RPS. Par ailleurs, nous observons aussi un lien clair avec la présence de risques physiques (risques de problèmes de dos, de problèmes articulaires, ...).

En ce qui concerne les risques physiques, environ 29% des chefs d'entreprise TPE reconnaissent la présence de tels risques auxquels il faut encore s'attaquer dans l'organisation, 71% affirment que les risques physiques n'apparaissent pas ou presque pas (plus), ou sont sous contrôle. La part d'organisations avec des risques physiques auxquels il faut encore s'attaquer, est la plus élevée dans le secteur de la construction et dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Les professions libérales et intellectuelles connaissent la plus petite part de risques physiques. Tout comme pour les RPS, nous voyons que les risques physiques auxquels il faut encore s'attaquer, sont aussi présents plus souvent dans des organisations avec des chiffres d'absentéisme acceptables ou défavorables que dans des organisations avec des chiffres favorables. Ainsi, 44% des organisations avec des chiffres d'absentéisme défavorables disent qu'il y a des risques physiques auxquels il faut encore s'attaquer. Et pour finir, les organisations présentant surtout des effectifs adéquats, rapportent moins souvent la présence de risques physiques.

Nous avons sondé les chefs d'entreprise quant à la présence d'une politique en matière de bien-être et de santé sur le lieu de travail. Un quart des organisations ont indiqué qu'il n'y avait au fond pas de politique d'entreprise en matière de sécurité, de santé et de bien-être.

6. Comment les TPE envisagent-elles leur avenir ?

Dans les organisations que nous avons interrogées, l'évolution en une organisation plus grande n'est pas un objectif important pour chaque gérant. Au contraire, la plupart des TPE (67,0%) ne veulent pas devenir une plus grande entreprise avec davantage de travailleurs. Si nous examinons les différences sectorielles, nous voyons que les exploitations agricoles surtout continuent d'opter pour la petite taille d'une TPE (8 exploitations agricoles sur 10). Les entreprises industrielles souhaitent plus souvent devenir une plus grande entreprise (41,4% de ces entreprises souhaitent évoluer). Plus l'organisation est grande, plus on souhaite souvent évoluer (56,8% des entreprises avec 10-19 travailleurs souhaitent évoluer en une plus grande entreprise par rapport à 22,7% des TPE avec 1 collaborateur et 29,0% des TPE comptant 2 à 5 collaborateurs). Plus l'entreprise est jeune, plus on souhaite souvent évoluer : 57,7% des jeunes entrepreneurs (organisation de moins de 5 ans) souhaitent évoluer en une plus grande entreprise par rapport à 26,1% des entreprises plus anciennes affichant plus de 30 ans au compteur.

Nous avons sondé auprès des chefs d'entreprise TPE s'ils souhaiteraient que leurs enfants ou d'autres membres de la famille reprennent ou poursuivent l'entreprise plus tard. Un peu moins de la moitié des répondants (46,1%) ont indiqué le vouloir. Si nous prenons uniquement les TPE qui se considéraient elles-mêmes comme des entreprises familiales (n=1 168 TPE), nous voyons qu'un peu plus de

la moitié (55,6%) souhaiteraient que les enfants ou d'autres membres de la famille reprennent plus tard l'entreprise ou la poursuivent, ce par rapport à 30% des entreprises non familiales.

7. Caractéristiques de l'emploi et bien-être et satisfaction du chef d'entreprise TPE

Si nous comparons le niveau de stress des chefs d'entreprise TPE en Belgique avec le niveau de stress d'autres groupes (sur la base des données EWCS de 2015), nous constatons que les résultats sont quelque peu préoccupants.

Tableau 1. EWCS stress professionnel en 2015 en fonction du statut (Sélectionnez pour chacune des assertions suivantes la réponse qui correspond le mieux à votre situation professionnelle : vous éprouvez un stress dans votre travail) et consultation de chefs d'entreprise TPE (Dans quelle mesure éprouvez-vous un stress dans votre situation professionnelle ?)

	Travailleurs	Indépendants	Chefs d'entreprise TPE
Toujours	11,47	15,22	12,59
Généralement/souvent	21,37	20,95	48,31
Parfois	39,06	38,12	30,91
Rarement	15,66	10,36	7,28
Jamais	12,45	15,35	0,91
Total	100,00	100,00	100,00

Sur la base de ces constatations, nous pourrions conclure (avec prudence)¹ qu'il y a des indications que le chef d'entreprise TPE éprouve nettement plus souvent un **stress** par rapport à des indépendants (sans personnel) ou des travailleurs.

Dans cette étude, nous avons approfondi le bien-être et la satisfaction du chef d'entreprise TPE, et le lien entre le bien-être et la satisfaction d'une part et les caractéristiques de l'emploi, de l'organisation et de la personne d'autre part.

Si nous examinons les *caractéristiques de l'emploi* des chefs d'entreprise TPE, nous voyons qu'elles peuvent en grande partie être rangées en 4 clusters de caractéristiques de l'emploi, *4 types d'emploi* que nous pouvons distinguer. La plupart des chefs d'entreprise TPE occupent des emplois de relativement bonne qualité ; il s'agit d'emplois où le chef d'entreprise TPE éprouve au minimum une certaine mesure de soutien et de stimulation avec une sécurité (suffisante). Il peut s'agir d'emplois qui sont légèrement à fortement contraignants (clusters 1 et 2).

Par ailleurs, il y a tout de même environ 1 chef d'entreprise TPE sur 4 qui travaille dans des emplois présentant une qualité moins bonne : il s'agit d'emplois très contraignants où l'on est cependant peu soutenu, des emplois peu stimulants liés à une grande mesure d'insécurité (cluster 4). Pour finir, nous voyons aussi qu'environ 10% des chefs d'entreprise TPE a un emploi qui est ressenti comme étant peu contraignant, peu stimulant, avec peu de soutien et une certaine mesure d'insécurité (cluster 3).

Des différences claires peuvent être constatées par *secteur*. Ainsi, nous voyons que dans l'horeca, par exemple, une plus grande part de chefs d'entreprise TPE affichent un score plutôt mauvais en matière de caractéristiques de l'emploi par rapport à d'autres secteurs : 30% des chefs d'entreprise TPE dans l'horeca ont un emploi contraignant et peu stimulant avec peu de soutien et peu de sécurité. Le secteur de l'agriculture et de l'horticulture connaît à son tour une plus grande part d'emplois peu contraignants et aussi peu stimulants, avec peu de soutien et aussi une certaine mesure d'insécurité.

¹ Les consultations ont été réalisées dans un autre contexte, au moyen d'une autre méthode et à un autre moment de mesure.

Nous retrouvons plus souvent des profils de fonction qualitativement « meilleurs » dans les professions libérales et intellectuelles et dans le secteur des services. Dans le secteur de la construction aussi, nous observons une plus grande part d'emplois très contraignants mais avec un bon soutien, une grande sécurité et très stimulants. Dans le commerce de gros et de détail et dans l'industrie, nous constatons aussi une présence relativement plus grande d'emplois peu contraignants et suffisamment stimulants, avec une sécurité et un soutien suffisants.

Tableau 2. Types de clusters et nombre de répondants

Cluster	Description	N	%
1. Stable et soutenu clapotant	Suffisamment stimulant, soutien suffisant, peu contraignant, suffisamment de sécurité	510	33,8
2. Emploi contraignant mais l'envie est là	Très stimulant, beaucoup de soutien, très contraignant, sécurité	455	30,2
3. Peu de tout et insécurité	Peu stimulant, peu de soutien, peu contraignant, plutôt une insécurité	152	10,1
4. Contraignant, insécurité et pas soutenu	Peu stimulant, relations problématiques, très contraignant, grande insécurité	390	25,9
Total		1 507	100

Nous avons ensuite examiné ce qu'il en est *du bien-être et de la satisfaction* du chef d'entreprise TPE. Nous avons défini les mesures de bien-être suivantes :

- santé générale ;
- vitalité ;
- satisfaction dans la vie ;
- satisfaction au travail ;
- stress professionnel ;
- épuisement ;
- troubles dépressifs ;
- troubles physiques.

La plupart des répondants affichent un score relativement bon aux différentes mesures de bien-être que nous avons interrogées. Mais en matière *de stress et de sentiment d'épuisement* surtout, un groupe important affiche un score pourtant plutôt négatif.

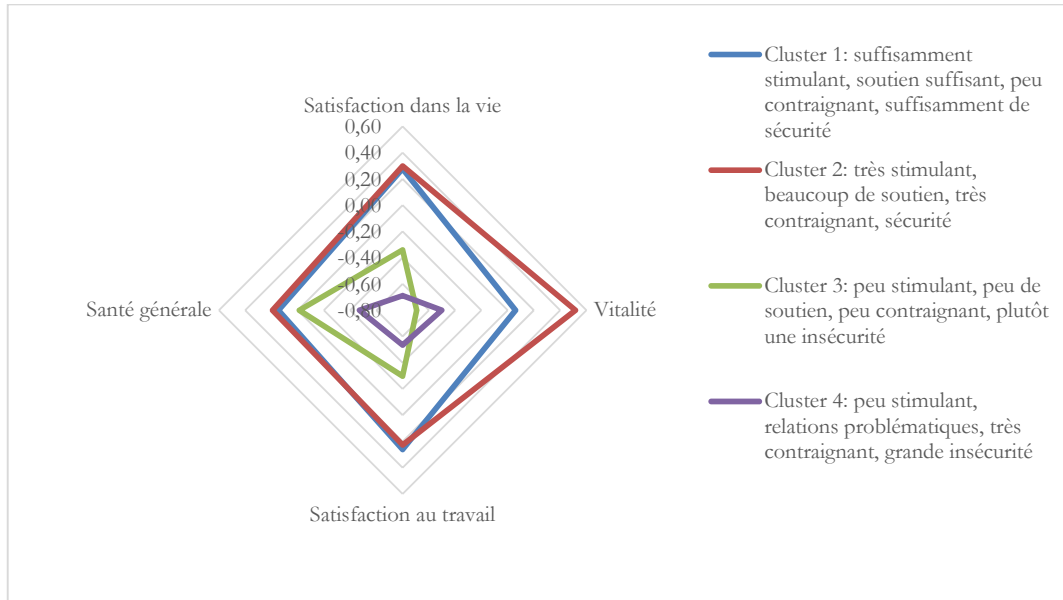
Nous avons vérifié *quels types d'emplois des chefs d'entreprise TPE sont liés avec les différentes mesures de bien-être* et nous avons constaté ce qui suit. Les figures ci-dessous démontrent clairement que le groupe le plus problématique en matière de bien-être, est le cluster 4 (peu stimulant, relations problématiques, très contraignant, grande insécurité). Ces chefs d'entreprise TPE, plus fortement représentés dans l'horeca que dans d'autres secteurs, rapportent la plus faible satisfaction au travail et dans la vie, la plus mauvaise santé générale et le plus de troubles physiques et psychiques, de stress et d'épuisement.

Sur le plan de la vitalité seulement, le cluster peu stimulant, avec peu de soutien, peu contraignant et plutôt une insécurité (cluster 3) affiche un score encore plus mauvais.

En revanche, le groupe également très contraignant mais en même temps très stimulant, avec beaucoup de soutien et de sécurité (cluster 2) est le groupe qui affiche le score le plus élevé en matière de vitalité, et le moins de troubles physiques et psychiques. Ils éprouvent moins de stress en comparaison avec leurs collègues des clusters 1 et 3, les clusters moins contraignants.

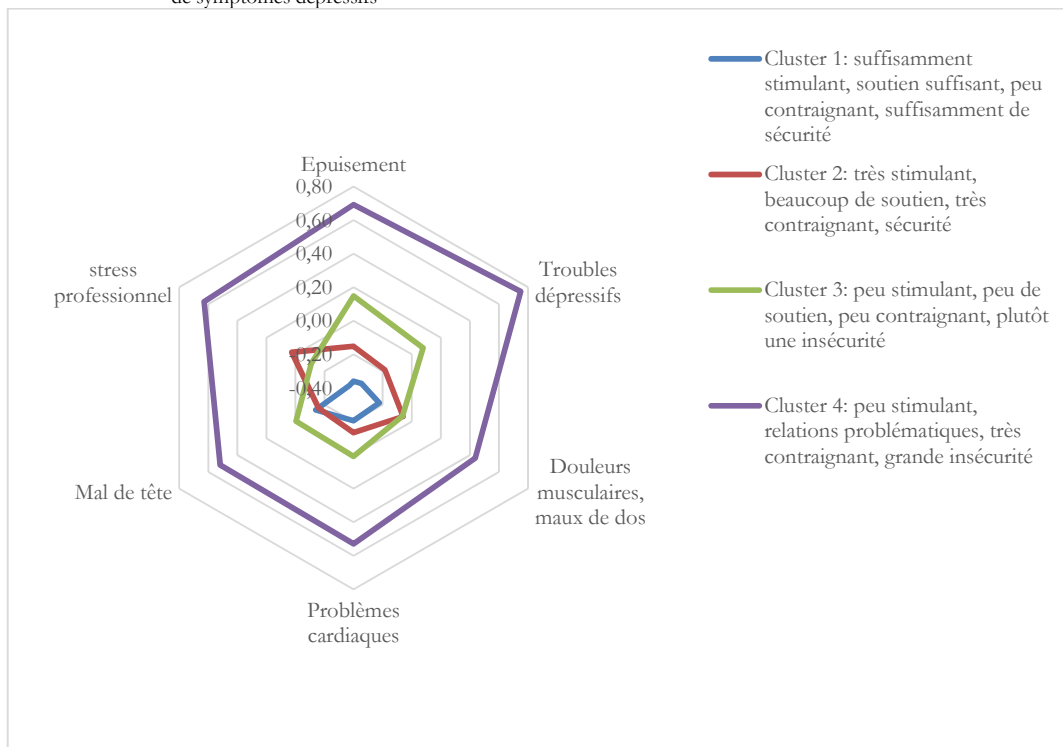
Les emplois du cluster 1 suffisamment stimulants, avec un soutien suffisant, peu contraignants et offrant une sécurité suffisante entraînent le moins de stress, le moins de troubles dépressifs et physiques. Ces chefs d'entreprise TPE affichent aussi de bons scores en matière de satisfaction au travail et dans la vie, et de santé générale. Sur le plan de la vitalité seulement, ils affichent des scores moins élevés que les collègues qui doivent travailler dans des emplois plus contraignants mais avec un fort soutien, offrant une grande stimulation et une grande sécurité (cluster 2).

Figure 1. Mesures de bien-être positives et négatives* et clusters de caractéristiques de l'emploi



* Mesures de bien-être positives: une valeur élevée est positive, par exemple. Cluster 2 marque la plus grande vitalité

* Mesures de bien-être négatives: une valeur élevée est négative, par ex. cluster 4 présente le degré le plus élevé de symptômes dépressifs



* Mesures de bien-être positives: une valeur élevée est positive, par exemple. Cluster 2 marque la plus grande vitalité

* Mesures de bien-être négatives: une valeur élevée est négative, par ex. cluster 4 présente le degré le plus élevé de symptômes

8. La relation entre les caractéristiques de la personne, de l'organisation et de l'emploi d'une part, et le bien-être et la satisfaction du chef d'entreprise TPE d'autre part

Nous avons vérifié plus en détail via l'analyse de régression quelles caractéristiques de l'emploi, de la personne et de l'organisation font une différence et présentent un lien pur avec les différentes mesures de bien-être.

Pour ces analyses de régression, en ce qui concerne les **caractéristiques de l'emploi**, nous utilisons les composants qui ont été mis en avant par l'analyse principale des composants, conjointement avec quelques éléments séparés. Ces composants sont les suivants :

- autonomie ;
- opportunités d'apprentissage ;
- soutien social ;
- se sentir respecté ;
- charge émotionnelle ;
- sécurité de revenu ;
- répondre aux attentes du client ;
- risques physiques.

De plus, nous avons également inclus quelques éléments séparés qui ne font pas partie d'un composant mais dont une étude précédente a révélé qu'ils étaient des facteurs prédictifs pertinents sur le plan du contenu.

- Variation dans le travail : « Dans quelle mesure votre travail est-il varié ? »
- Pouvoir montrer ce qu'on sait faire : « Dans quelle mesure pouvez-vous montrer ce que vous savez faire dans votre travail ? »
- Prévisibilité : « Dans quelle mesure pouvez-vous prédire comment sera votre prochain jour de travail ? »
- Voir les résultats des efforts fournis : « Dans quelle mesure voyez-vous les résultats de vos efforts ? »
- Pression du temps : « Dans quelle mesure devez-vous travailler sous la pression du temps ? »
- Complexité de l'emploi : « Dans quelle mesure votre travail requiert-il toute votre attention ? »
- Flexibilité : « Dans quelle mesure votre travail requiert-il une flexibilité ? »
- Collaboration problématique entre collaborateurs : « Dans quelle mesure la collaboration entre vous et vos collaborateurs se déroule-t-elle de manière problématique ? »
- Ne pouvoir compter que sur soi-même : « Dans quelle mesure avez-vous le sentiment que vous ne pouvez compter que sur vous-même au travail ? »

Un fait marquant qui ressort de ces résultats concerne en premier lieu la relativement grande force prédictive des caractéristiques de l'emploi pour les différentes mesures de bien-être. La santé générale est moins fortement associée aux caractéristiques de l'emploi et la force prédictive des caractéristiques de l'emploi semble aussi moins importante pour l'âge jusqu'auquel on souhaite travailler.

La pression du temps sous laquelle doivent travailler des chefs d'entreprise TPE est trop élevée. Le fait de travailler sous une *pression du temps* plus grande s'accompagne de plus de stress professionnel, de moins de satisfaction dans la vie, de moins de satisfaction au travail, de moins de vitalité et de plus d'épuisement et plus de troubles dépressifs.

En ce qui concerne les autres caractéristiques de l'emploi, nous observons un lien entre *la charge émotionnelle et les risques physiques* et différentes mesures du bien-être. Les chefs d'entreprise avec une charge émotionnelle élevée ou avec beaucoup de risques physiques dans leur emploi rapportent une santé générale moins bonne, plus de stress professionnel, plus d'épuisement et plus de troubles

dépressifs. Une quantité accrue de risques physiques va de pair avec moins de satisfaction et moins de vitalité.

Selon que les chefs d'entreprise TPE éprouvent une plus grande *autonomie*, ils se sentent aussi plus satisfaits de leur vie et de leur emploi, ils éprouvent plus de vitalité et moins d'épuisement, et moins de troubles dépressifs. Ils rapportent une meilleure santé générale.

Le fait de voir les résultats des efforts fournis apparaît aussi être un tampon important : selon qu'ils voient un plus grand résultat, les chefs d'entreprise TPE éprouvent moins de stress professionnel, une plus grande satisfaction au travail et dans la vie, plus de vitalité et moins d'épuisement, et moins de troubles dépressifs.

Le fait d'avoir des *opportunités d'apprentissage* s'accompagne également d'une meilleure santé générale, de plus de vitalité, d'une plus grande satisfaction au travail et dans la vie, avec moins d'épuisement. Des opportunités d'apprentissage accrues vont aussi de pair avec un âge de la pension souhaité plus élevé.

Le fait de pouvoir montrer ce qu'on sait faire dans l'emploi, va de pair avec plus de vitalité. Le fait d'éprouver un *soutien social* s'accompagne positivement d'une plus grande satisfaction dans la vie.

Le fait de se sentir respecté va également de pair avec une meilleure santé générale, plus de vitalité et plus de satisfaction, et moins de troubles dépressifs. Le fait de se sentir respecté va aussi de pair avec un âge de la pension souhaité plus élevé.

Plus on éprouve de *sécurité de revenu*, moins on a de stress, plus on se sent satisfait et en pleine forme. On éprouve moins de troubles dépressifs et physiques. Par contre, ces personnes souhaitent pouvoir partir plus tôt à la retraite.

Le fait de ne pouvoir compter que sur soi-même forme un risque important : les personnes qui, plus que d'autres, ne peuvent compter que sur soi-même ont plus de stress, sont moins satisfaites, moins en pleine forme et plus épuisées. Elles ont plus de troubles dépressifs.

La complexité de l'emploi s'accompagne de plus de stress professionnel et de plus d'épuisement.

En ce qui concerne les *caractéristiques de la personne et de l'organisation*, nous ne constatons qu'un nombre limité de liens significatifs qui subsistent après le contrôle pour les différentes caractéristiques introduites. En ce qui concerne les *caractéristiques de la personne* : les chefs d'entreprise plus âgés éprouvent moins de stress professionnel, moins d'épuisement, moins de troubles dépressifs, et souhaitent travailler plus longtemps que les jeunes chefs d'entreprise. Les hommes souhaitent aussi continuer de travailler plus longtemps que les femmes.

En ce qui concerne les *caractéristiques de l'organisation*, nous voyons que des *effectifs adéquats* s'accompagnent d'une meilleure santé générale, de moins de stress professionnel, d'une plus grande satisfaction dans la vie, et de moins d'épuisement et moins de troubles dépressifs.

Le caractère invasif du travail pendant le week-end devient particulièrement clair : *des temps de travail divergents pendant le week-end* vont de pair avec moins de satisfaction dans la vie et moins de vitalité, et plus d'épuisement et de troubles dépressifs.

Étant donné que des *effectifs adéquats* indépendamment des caractéristiques de l'emploi examinées, présentent quand même un lien significatif avec diverses mesures de bien-être, nous examinons cette variable séparément afin d'en obtenir une meilleure vision. Nous avons effectivement constaté que des effectifs non adéquats sont fortement liés au travail sous une grande pression du temps et avec davantage d'heures prestées ; nous pouvons supposer que les chefs d'entreprise TPE compensent principalement eux-mêmes les conséquences d'effectifs non adéquats. La petite taille de leur organisation offre peu de possibilités de flexibilité interne en nombre, de sorte qu'ils assument plus de tâches lorsqu'ils sont confrontés à un personnel insuffisant ou à des besoins en personnel et une mise en œuvre changeants.

Par ailleurs, nous pouvons supposer que le fait de ne pas pouvoir disposer d'effectifs adéquats va souvent de pair avec des problèmes de personnel. Ceci est également confirmé par les résultats : ces

organisations doivent faire face à des chiffres d'absentéisme plus élevés, davantage de relations problématiques avec les collaborateurs, et ces organisations ont aussi indiqué plus souvent que d'autres que les problèmes de personnel forment une cause importante de stress. Les chefs d'entreprise TPE collaborent notamment étroitement avec leurs collaborateurs. Si des problèmes surgissent à cet égard, ceci a un plus grand impact direct sur leur bien-être et leur satisfaction.

Des effectifs non adéquats peuvent entraîner des problèmes de personnel si le groupe de travailleurs ne possède pas l'ampleur ou les qualifications adéquates pour exécuter les exigences de l'emploi. Ces frictions peuvent avoir un impact important sur les relations sociales dans l'organisation.

De plus, il n'est pas simple pour les chefs d'entreprise TPE de prendre des décisions concernant un élargissement du personnel. L'impact d'une telle décision est notamment important pour ces organisations plus petites. Un recrutement supplémentaire signifie un investissement relativement grand. Ceci peut aussi avoir un impact important sur le bien-être et la satisfaction des chefs d'entreprise TPE. L'insécurité quant à l'avenir et un sentiment de grande responsabilité vis-à-vis des collaborateurs, ne feront que renforcer ceci.

9. Par rapport à l'avenir

Pour finir, nous souhaitons examiner dans quelle mesure l'attitude du chef d'entreprise TPE par rapport à l'avenir de son commerce/entreprise est liée aux caractéristiques de l'emploi et de l'organisation, et avec les caractéristiques de la personne, dont le bien-être et la satisfaction du chef d'entreprise TPE.

Les résultats de cet exercice présentent toutefois une valeur prédictive très limitée des différentes mesures de bien-être pour l'estimation de l'avenir de l'entreprise par le chef d'entreprise TPE. Le fait d'avoir des troubles dépressifs montre bel et bien un lien avec une plus grande insécurité quant à l'avenir de l'entreprise tandis que la satisfaction dans la vie et la satisfaction au travail des chefs d'entreprise TPE vont de pair avec moins d'insécurité quant à l'avenir de leur commerce/entreprise.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi, il va presque de soi que les chefs d'entreprise TPE avec plus de sécurité de revenu éprouvent aussi moins d'insécurité quant à l'avenir de leur commerce/entreprise. Et pour finir, l'orientation innovation (comme l'une des motivations de travailler comme chef d'entreprise TPE) semble aussi aller de pair avec plus d'insécurité.