



# **Stress & Santé des indépendants Quelles réalités, quelles solutions ?**

**Résultats de l'enquête - Document de synthèse**

**18 octobre 2012**

**Pr Philippe Mairiaux, Nathalie Schippers, Isabelle Eubelen,  
Jean-Paul Panda, STES - ULg**

**Pr Isabelle Hansez, Arnaud Angenot, Michèle Dupont, ValorH – Ulg**

**Anne-Françoise Donneau, IMBS - ULg**





## Pourquoi une enquête parmi les dirigeants de PME ?

Les Petites et Moyennes Entreprises (PME) sont un des piliers principaux de notre économie. La crise financière et économique n'a pas épargné les PME, ni les dirigeants qui ont dû y faire face.

Quelle que soit la motivation d'entreprendre, le « **métier** » de dirigeant de PME requiert un investissement considérable sur de nombreux plans. L'engagement du patrimoine financier avec prise de risques est important et l'investissement personnel tant physique que psychique est tout aussi conséquent. Le dirigeant d'entreprise est un personnage-clé à la base du dynamisme de l'entreprise. Souvent animé par la passion de son projet, il est présent sur tous les fronts et affirme, par la force de son travail, de multiples compétences. Actif en général plus de 60 heures par semaine, il est soumis à une charge de travail considérable. Une charge physique éventuellement importante, alourdie par une surcharge psychique considérable : gestion de personnel de plus en plus problématique, stress lié à l'incertitude économique et aux multiples contraintes réglementaires, solitude devant les défis à relever,...

Ce stress y est permanent. Dans ce contexte de leadership, cette souffrance au travail ne s'exprime pas. Le patron lutte pour résister, ne montre aucune faille.

Dans ce contexte, qu'en est-il de la santé des dirigeants de PME? Ont-ils conscience que leur santé est capitale pour le dynamisme de leur entreprise? L'épuisement professionnel (ou burnout) est-il préoccupant dans ce milieu ? Quelles pourraient en être les causes ?

Pour répondre à ces questions, la réalisation d'une enquête dans le milieu entrepreneurial a été demandée par des organisations patronales préoccupées par la problématique de l'épuisement professionnel qui très souvent aboutit à l'abandon de l'activité. Le Fonds SMIL, dont l'objectif est de soutenir la recherche dans le domaine de la santé au travail y a apporté sa contribution.

Voici quelques-unes des questions plus précises auxquelles l'enquête réalisée voulait répondre :

- Quels sont les dirigeants d'entreprise les plus menacés par l'épuisement professionnel ? Ce risque est-il fonction de la taille de la PME ? Les micro-entreprises (<10 travailleurs) sont-elles plus touchées ?
- L'état de santé physique et mentale des dirigeants de PME est-il moins bon que celui de la population active en général ?
- Quelles sont les principales causes de stress pour les dirigeants ?

Cette étude, supervisée par les Professeurs Ph. Mairiaux et I. Hansez de l'Université de Liège, a été volontairement élargie à une approche plus globale de la santé, qui dépasse la seule question du stress et de l'épuisement professionnel.

## Caractéristiques de l'enquête réalisée

Les PME (<250 pers) des provinces de Liège et Luxembourg représentent environ 20.000 entreprises/entrepreneurs affiliés à l'UCM et/ou à la Chambre de la construction.

Grâce à l'appui du Fonds SMIL et à la collaboration de l'UCM et la Chambre de la Construction, l'enquête a été menée au moyen d'un questionnaire écrit diffusé auprès de 7156 dirigeants affiliés à ces organisations dans les provinces de Liège et de Luxembourg (échantillonnage d'un affilié sur deux). Le questionnaire a été envoyé par la poste durant la 2<sup>e</sup> quinzaine d'avril 2011 à 6052 dirigeants en Province de Liège (84,6% ; 5552 UCM, 500 CCLg) et 1104 dirigeants en Province de Luxembourg (754 UCM, 350 CCLux). L'envoi comportait une enveloppe de réponse à renvoyer au service STES de l'Université de Liège.

Afin de déterminer le contenu du questionnaire d'enquête, un focus groupe réunissant les représentants des deux organisations patronales a permis de collecter des informations intéressantes sur la vie des dirigeants de PME, sur les causes et les manifestations de leur épuisement, ainsi que sur les pistes de réflexion concernant d'éventuelles solutions.

Le questionnaire mis au point (Annexe 1) explore la nature de l'entreprise, les caractéristiques personnelles de son dirigeant, son mode de vie, son temps de travail ainsi que des indicateurs de sa santé physique et mentale. Chaque fois que possible, la formulation des questions posées était reprise de celle utilisée dans de larges enquêtes de population, et en particulier l'Enquête nationale de santé (Institut Scientifique de Santé Publique [ISSP], 2008) et l'enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation européenne de Dublin (Eurofound, 2010). Le burnout ou épuisement professionnel peut être défini comme un "état d'esprit négatif persistant lié au travail, chez des individus "normaux", qui est caractérisé par de l'épuisement, un sentiment d'inefficacité, une démotivation et des comportements dysfonctionnels au travail. Cet état d'esprit n'est souvent pas remarqué par le travailleur pendant un long moment. Il résulte d'une différence entre les intentions et la réalité du travail. Souvent, les travailleurs entretiennent cet état d'esprit par des stratégies d'adaptation qui sont inefficaces" (Schaufeli & Enzmann, 1988, p.36). Certains auteurs considèrent le burnout comme un processus selon lequel les comportements et les attitudes professionnelles changent de manière négative en réponse au stress lié au travail. Cette définition permet de mettre en évidence le burnout comme étant un processus en trois étapes: (1) déséquilibre entre les ressources et les demandes, (2) tensions émotionnelles, fatigue et épuisement et (3) changements dans les attitudes et comportements, tendance à considérer autrui de manière mécanique et détachée, préoccupation cynique avec une satisfaction des besoins personnels (stratégie d'adaptation).

Au sein du questionnaire, l'évaluation du burnout était basée sur un questionnaire validé sur le plan international: le questionnaire OLBI (Oldenburg Burnout Inventory). Le questionnaire OLBI (développé par Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli, 2001) propose une mesure de l'épuisement professionnel se généralisant à toutes les populations au travail. Cet instrument prend en considération deux dimensions du burnout : l'épuisement émotionnel marqué par un sentiment général de vide, un besoin de repos (8 items), et le désengagement (8 items) c'est-à-dire une attitude de distanciation face à l'objet de travail, des attitudes et comportements cyniques face au travail. Chaque phrase de ce questionnaire est évaluée au moyen d'une échelle de Likert allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord).

L'enquête a recueilli 1289 réponses soit un taux de participation de 18 %. Les analyses statistiques ont porté sur un total de 1161 répondants après exclusion des personnes ayant un statut

d'indépendant à titre complémentaire (ou n'ayant pas précisé leur statut). Ces analyses ont été effectuées au moyen du logiciel SAS version 9.2.

## Résultats

### Profil des PME

Parmi les répondants, 82% ont leur PME localisée en Province de Liège (86 non-répondants). Ces PME appartiennent par ordre décroissant de fréquence aux secteurs suivants : construction 27.5%, commerce 22%, autres services 9%, activités spécialisées, scientifiques, techniques, 8%, Santé et aide sociale 7%, restauration 7%,etc. Parmi ces entreprises, 70 % ont plus de 10 ans d'ancienneté, 14 % ont entre 5 et 9 ans et 16 % existent depuis moins de 5 ans.

L'échantillon compte 12 % d'indépendants travaillant seul et 57% de dirigeants employant de 1 à 4 travailleurs. Les TPE ou micro entreprises (0 - 9 travailleurs) constituent 84,6 % de l'échantillon ; à titre de comparaison, cette catégorie d'entrepreneurs représente 77,5% des affiliés de la CCLg et 98,2% de ceux affiliés à l'UCM.

Les PME occupant au moins 50 travailleurs ne représentent que 1% des répondants.

### Profil des dirigeants

L'âge moyen des répondants est de 47,8 ans (+/- 10.1). La répartition des dirigeants selon l'âge est la suivante : 13,9% ont moins de 36 ans, 27,3% entre 36 et 45, 35,6% entre 46 et 55, et 23,2 plus de 55ans. A titre de comparaison, 30,4% des affiliés UCM ont moins de 36 ans et 17,2% plus de 55 ans.

L'échantillon comporte 21,5 % de femmes (vs 29,9% parmi les affiliés UCM).

Ces données suggèrent donc que les répondants à l'enquête sont en moyenne plus âgés et plus souvent de sexe masculin que la population d'affiliés dont ils sont issus.

Le niveau de formation des dirigeants est plutôt élevé : seuls 5% ont un diplôme de niveau primaire, tandis que 44 % ont une formation de niveau secondaire, 31 % du niveau supérieur non universitaire et 20 % de niveau universitaire.

Soixante-quatre pourcents dirigent leur PME depuis plus de 10 ans.

Ils sont 82,5% à vivre en couple, et dans ce cas, 39% peuvent s'appuyer sur un conjoint aidant dans la gestion de leur entreprise.

Les raisons qui ont motivé les répondants à embrasser le métier de dirigeant de PME sont, par ordre décroissant, la passion du travail, l'esprit d'innovation et de créativité, et la liberté associée au métier ; l'argent n'apparaît qu'en 5<sup>e</sup> motivation (parmi les 7 raisons proposées).

### Temps de travail

Trente-sept pourcents des dirigeants de PME travaillent plus de 60 heures par semaine, et 42 % plus de 10 heures par jour ; 46 % travaillent toujours le samedi.

Parmi les répondants, 18 % travaillent tous les jours, ne s'accordant pas un seul jour de repos par semaine et seulement 29 % s'accordent toujours un jour sans travail par semaine.

Concernant les congés annuels, 24 % d'entre eux s'accordent maximum 10 jours de congé par an et seulement 23 % plus de 20 jours.

### Mode de vie

En ce qui concerne le tabagisme, 24 % des dirigeants se déclarent fumeur (régulier ou occasionnel).

Pour la consommation d'alcool, 159 dirigeants (13,7%) ont préféré ne pas répondre à la question posée ! Parmi les dirigeants qui ont répondu, 11 % consomment plus de 21 verres d'alcool par semaine (limite recommandée par l'OMS pour un homme). Plus de la moitié de ceux qui consomment de l'alcool le font dans le cadre des relations avec la clientèle et 29 % des dirigeants avouent en consommer de manière occasionnelle ou habituelle pour tenir le coup ou se remettre d'aplomb.

Soixante pourcents des dirigeants ne pratiquent aucune activité physique au moins une fois par semaine.

Parmi les répondants, 22% évaluent leur durée de sommeil à moins de 6 heures par nuit.

### Evaluation de la santé physique

En ce qui concerne leur état de santé général, 6,6% des dirigeants se considèrent en mauvaise ou très mauvaise santé et 67,3% d'entre eux l'évaluent de « bonne » à « très bonne » (Figure 1). Ces chiffres peuvent être comparés à ceux obtenus, avec une question identique, dans l'échantillon belge (n=4000 travailleurs) de l'enquête européenne EWCS : respectivement 1,7% et 82%. La santé perçue des dirigeants apparaît donc nettement moins favorable que dans un échantillon représentatif de la population active belge.

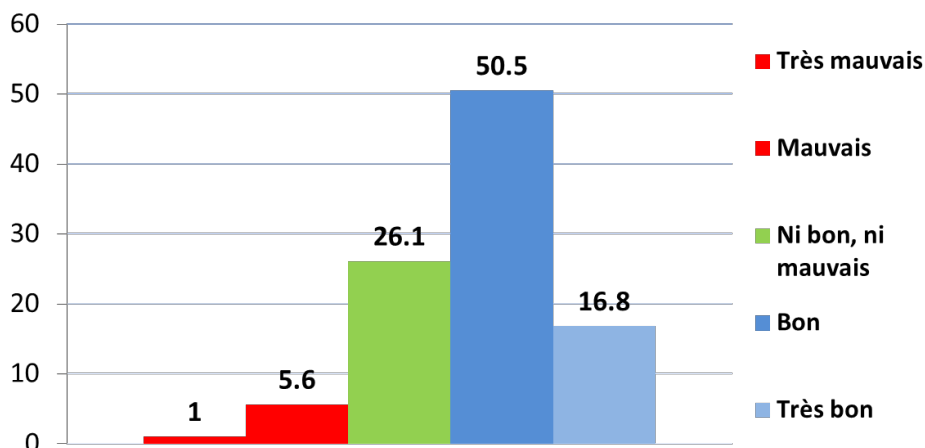


Figure 1 : Etat de santé général tel que perçu par les dirigeants

La santé perçue est significativement plus défavorable parmi les 304 dirigeants du secteur de la construction que parmi ceux des autres secteurs (OR : 1.48 ; p=0,0045). Le fait d'employer,

ou non, au moins un salarié, ainsi que la localisation de la PME (Prov. de Liège ou Luxembourg) n'ont pas d'influence sur cette variable.

La figure 2 montre que les cinq problèmes de santé les plus fréquemment rencontrés par les dirigeants durant l'année écoulée sont, par ordre décroissant de fréquence, une fatigue générale, des douleurs musculaires, des maux de dos, de l'insomnie ou une difficulté à dormir, et enfin des maux de tête. Une fatigue générale est rapportée par 74,7% des dirigeants (vs 34% dans la population active –EWCS), des douleurs musculaires par 74,0 % d'entre eux (vs 40% dans la population active – EWCS) et des maux de dos par 67,6 % (vs 44% dans la population active – EWCS). L'écart important observé entre les dirigeants de PME et la population active persiste si l'on réalise l'analyse par catégorie d'âge. Ainsi, la prévalence des maux de dos dans la classe d'âge 40-54 ans est de 66,9% parmi les dirigeants de PME mais seulement de 48% dans l'échantillon des travailleurs belges ; pour la classe d'âge des 55+, les prévalences sont respectivement de 67,2% (dirigeants de PME) et 55% (travailleurs belges). Pour les douleurs musculaires, la prévalence dans la classe d'âge 40-54 ans est de 77,3% parmi les dirigeants de PME mais seulement de 45% dans l'échantillon des travailleurs belges ; pour la classe d'âge des 55+, les prévalences sont respectivement de 70,9% (dirigeants de PME) et 45% (travailleurs belges)

Il faut noter par ailleurs que les dirigeants du secteur de la construction sont plus nombreux à se plaindre de problèmes de dos que ceux des autres secteurs (OR : 1,49 ; p= 0.009).

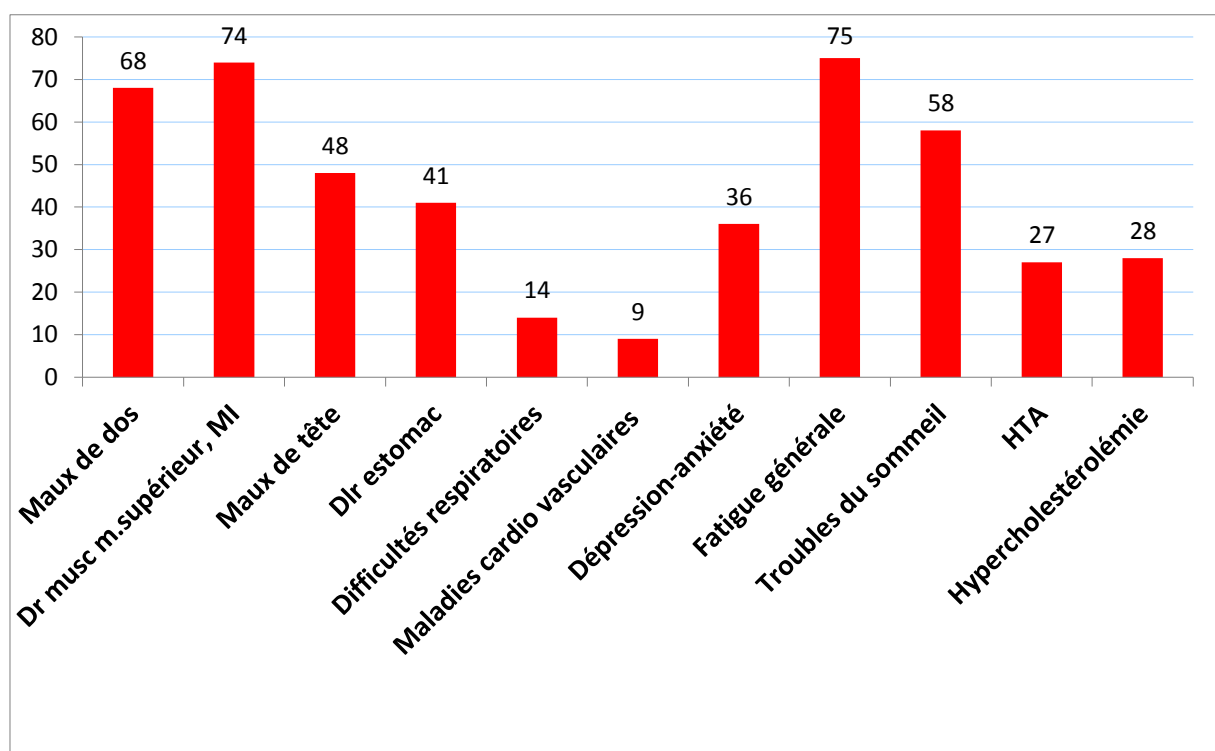


Figure 2 : Problèmes de santé éprouvés par les dirigeants durant les 12 derniers mois

Des difficultés de sommeil se manifestent chez plus de la moitié des dirigeants (58,2 %) (vs 20% dans la population active – EWCS), tandis que 47,8 % déclarent avoir souffert de maux de tête. On peut encore noter que dépression et anxiété sont pointées par 36,0% d’entre eux.

Au cours de l’année écoulée, 73,3% des dirigeants n’ont pas été absents un seul jour pour raison de santé, tandis que 22,2% avaient entre 1 et 10 jours de maladie et 4,5% plus de 10 jours.

L’équilibre pondéral est évalué au moyen de l’Indice de masse corporelle (IMC ou Body Mass Index-BMI) qui constitue le rapport entre le poids en kg et la taille (en m) portée au carré. Sur cette base, une surcharge pondérale (IMC  $\geq$  25) est observée chez 58,2% des dirigeants et une obésité (IMC  $\geq$  30) chez 16,1% d’entre eux.

### Evaluation du stress et de l’épuisement professionnel

Les dirigeants ont été invités à évaluer sur une échelle de 1 (le moins important) à 6 (le plus important) une série de causes potentielles de stress. La figure 3 présente les résultats en distinguant pour chaque cause présentée dans le questionnaire les proportions de dirigeants la jugeant de faible importance (scores 1 ou 2), d’importance moyenne (score 3 ou 4), ou d’importance élevée (5 ou 6). Comme l’illustre la figure, la charge de travail est considérée comme un facteur d’importance élevée par 46% des dirigeants, tandis que les charges administratives (43%), les problèmes de trésorerie et d’impayés (36% et 35%) et la gestion du personnel (34%) sont également cités comme des facteurs élevés de stress.

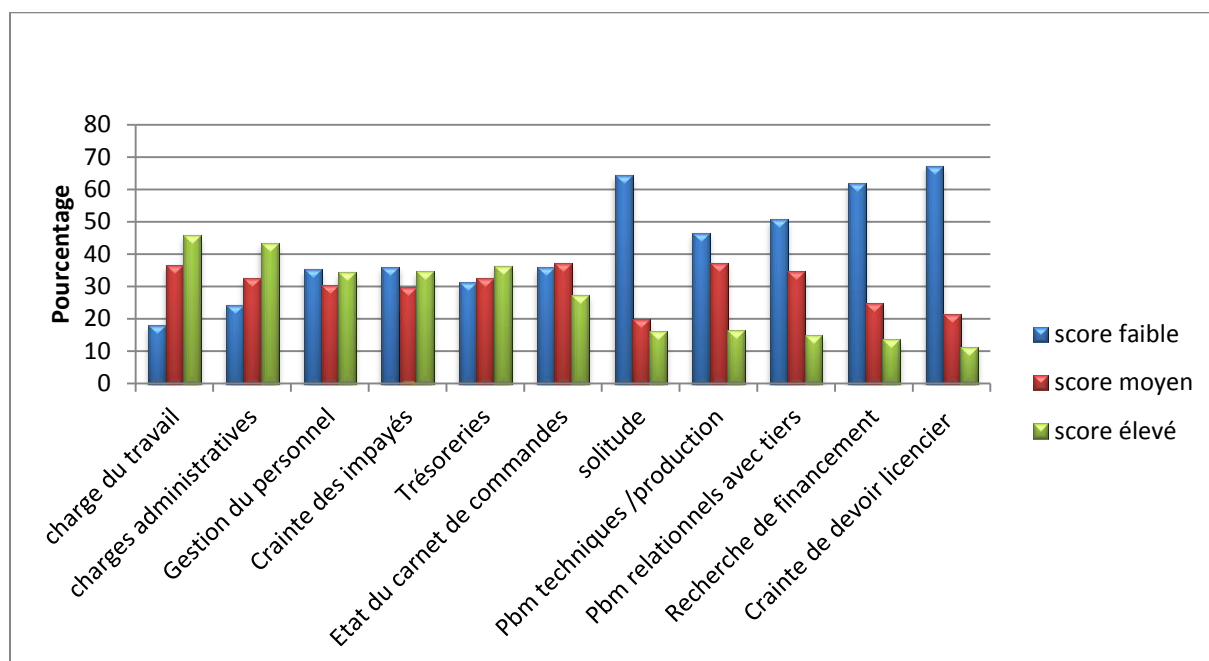


Figure 3 : Causes de stress évaluées par les dirigeants  
(en vert, la proportion de dirigeants les jugeant d’importance élevée)



En ce qui concerne l'impact de ces causes de stress sur la santé mentale des dirigeants, le calcul de scores T pour l'échelle OLBI a permis de mettre en évidence le fait que 69% (N=684) des dirigeants ayant répondu à l'entièreté de l'échelle ne présentent pas un niveau d'épuisement professionnel significativement différent d'une population normale théorique, tandis que 15% (N=145) d'entre eux présentent un niveau d'épuisement élevé et qu'ils sont 16% (N=161) à présenter un niveau d'épuisement faible. Si on se focalise sur l'échelle d'épuisement émotionnel, on constate que 19% (N=199) des dirigeants présentent un niveau élevé d'épuisement émotionnel. On peut conclure qu'un dirigeant sur cinq présente des signes précurseurs du burnout en terme d'épuisement professionnel.

### **Variables influençant les indicateurs de santé mesurés**

Les résultats bruts décrits ci-dessus ont fait l'objet ensuite d'analyses statistiques ayant pour objet d'identifier les facteurs influençant les principaux indicateurs de santé investigués dans le cadre de l'enquête. Un modèle statistique multivarié a été développé avec la collaboration du service d'Informatique Médicale et de Biostatistiques du Département de Santé Publique (A.F. Donneau et Prof. Albert). Ce modèle a inclus comme variables indépendantes, c.à.d. comme facteurs susceptibles d'influencer les indicateurs de santé mesurés, les facteurs suivants : l'âge du dirigeant (= <35, 36-45, 46-55, >55), son sexe, son état civil (vit en couple ou seul), son niveau de formation primaire ou secondaire vs supérieur), l'ancienneté (années) en tant que dirigeant de PME, l'origine de la PME (familiale vs acquise ou créée), et un certain nombre de facteurs liés au mode de vie du dirigeant. Parmi ces derniers facteurs, nous avons retenu le nombre d'heures de travail par semaine (= <60 h vs >60 h), l'existence d'une journée sans travail par semaine (jamais vs parfois ou souvent ; jamais vs toujours), le nombre de jours de congé annuels (0-10j vs >10j), le nombre d'heures de sommeil (<6h vs 6h et +) et le fait de pratiquer une activité physique durant les loisirs au moins une fois par semaine (oui/non).

L'analyse statistique a étudié l'impact possible de ces différents facteurs sur les indicateurs de santé suivants, considérés dans le modèle en tant que variables dépendantes : la perception subjective de l'état de santé (ou santé perçue), les problèmes de santé éprouvés au cours des 12 derniers mois (maux de dos, douleurs musculaires, maux de tête, dépression-anxiété, fatigue générale, troubles du sommeil ; oui/non), ainsi que l'excès de poids (BMI supérieur à 25), l'existence de jours d'absence pour maladie au cours de l'année écoulée (0 vs au moins 1j), et enfin, les scores de burnout calculés sur base des réponses au questionnaire OLBI. L'analyse a porté sur les relations entre le score OLBI d'épuisement et le score OLBI total en fonction des facteurs mentionnés ci-dessus.

Sur le plan statistique, deux modèles multivariés ont été réalisés. Dans le premier, l'ensemble des variables indépendantes mentionnées ont été incluses dans le modèle quel que soit le niveau de relation statistique que chacune de ces variables entretient, de façon univariée, avec la variable dépendante. Dans le deuxième modèle multivarié, seules les

variables présentant une relation significative ( $p < 0.05$ ) selon une modalité de sélection pas à pas (ou « stepwise ») ont été retenues dans le modèle. Ce dernier modèle étant le plus exigeant et le plus cohérent sur un plan statistique, seules les relations obtenues sur cette base seront décrites ci-après.

### **Indicateurs de santé physique**

La probabilité de déclarer une santé perçue mauvaise ou ni bonne ni mauvaise (vs bonne ou très bonne) est très significativement augmentée ( $p < 0.0001$ ) par trois facteurs : le fait de prendre maximum 10 jours de congé par an (OR = 2.11), une durée de sommeil inférieure à 6 heures par nuit (OR = 1.82) ainsi que par le fait de ne pas pratiquer d'activité physique régulière (OR = 1.87).

La probabilité d'avoir souffert de problèmes de dos au cours de l'année écoulée est influencée par l'âge du sujet, mais cet effet est statistiquement relativement faible ( $p = 0.046$ ). Trois autres facteurs ont une influence beaucoup plus importante : il s'agit de la durée du sommeil ( $p = 0.004$  ; OR = 1,64 si moins de 6 heures par nuit) et du fait de ne pas pratiquer une activité physique ( $p = 0.0005$  ; OR = 1,58). La taille de l'entreprise exerce cependant aussi une influence : par rapport aux dirigeants de PME employant 20 travailleurs et plus, le risque de maux de dos est augmenté surtout pour ceux employant 1 à 4 travailleurs ( $p = 0.0006$  ; OR = 2,51) et dans une moindre mesure pour ceux employant 5 à 9 travailleurs ( $p = 0.004$  ; OR = 2,40) et pour ceux travaillant seul ( $p = 0.014$  ; OR = 2,20).

En ce qui concerne les douleurs musculaires, les mêmes facteurs augmentent cette probabilité mais intervient également le genre du dirigeant. L'âge joue un rôle ici aussi relativement faible ( $p = 0.022$ ) tandis que le genre (le fait d'être une femme) joue un rôle plus important (OR = 1,81;  $p = 0.002$ ). L'influence la plus importante est toutefois liée au faible nombre d'heures de sommeil par nuit (OR = 1,68 si moins de 6 heures ;  $p = 0.007$ ) et au fait de ne pas pratiquer d'activité physique (OR= 1,72 ;  $p = 0.0002$ ).

Le fait d'avoir souffert de maux de tête durant l'année écoulée est lié à 5 facteurs : l'âge et le genre du dirigeant, d'une part, et ses heures de sommeil, son activité physique et sa durée de travail hebdomadaire d'autre part. L'âge joue ici un rôle plus important : la probabilité de souffrir de maux de tête diminue avec l'âge ( $p < 0.0001$  ; OR= 3,75 pour les < 35 ans par rapport aux > 55 ans) mais elle augmente avec le fait d'être une femme ( $p < 0.0001$  ; OR = 2,62). De courtes nuits de sommeil (moins de 6 heures ; OR = 1,70,  $p = 0.001$ ) et le fait de ne pas pratiquer d'activité physique (OR = 1,45;  $p = 0.005$ ) augmentent également la probabilité de maux de tête. Plus de 60h de travail par semaine a une influence moindre (OR=1,32 ;  $p=0,045$ ).

Les dirigeants déclarant avoir au cours de l'année écoulée eu un problème de dépression ou d'anxiété sont plus souvent des femmes (OR = 1,56 ;  $p = 0.0048$ ), des dirigeants ne

s'accordant jamais une journée de repos par semaine par rapport à ceux qui le font toujours (OR = 2,28 ;  $p < 0.0001$ ) et des dirigeants ne pratiquant pas d'activité physique (OR= 1,35;  $p = 0.03$ ).

Les plaintes relatives à une sensation de fatigue générale augmentent significativement en fonction de l'âge du dirigeant ( $p=0.0019$ ), du fait d'être une femme (OR=1,65 ;  $p = 0.0095$ ), de courtes nuits de sommeil (OR = 1,85 ;  $p = 0.0018$ ), d'une durée de travail dépassant 60h par semaine (OR=1,53 ;  $p = 0.0067$ ) et de l'absence d'activité physique (OR=1,46 ;  $p=0.0099$ ).

Les insomnies et difficultés du sommeil parmi les répondants sont significativement plus fréquentes en fonction de trois facteurs : le fait d'être une femme (OR= 1,42 ;  $p = 0.025$ ), le fait de prendre maximum 10 jours de congé par an (OR=1,76 ;  $p = 0.0003$ ) et de courtes nuits de sommeil (OR= 2,28 ;  $p < 0.0001$ ).

L'existence d'une surcharge pondérale selon les critères médicaux (BMI  $\geq 25$ ) est significativement augmentée chez les dirigeants qui s'accordent moins de 6 heures de sommeil par nuit (OR = 1,48 ;  $p=0,018$ ) et chez ceux qui ne pratiquent pas régulièrement une activité physique (OR= 1,52 ;  $p=0,002$ ). En outre et conformément à ce qui est observé dans la littérature scientifique, la probabilité d'être en surpoids augmente avec l'âge du dirigeant ( $p < 0,0001$ ) et est nettement plus faible chez les dirigeantes femmes que chez les hommes (OR = 0,21 ;  $p < 0,0001$ ). De façon quelque peu surprenante l'origine de la PME influence également la probabilité d'être en surpoids : les dirigeants qui ont créé leur PME ou l'ont achetée ont un risque plus faible d'être en surpoids (OR = 0,60 ;  $p = 0,0015$ ).

Lorsque l'on compare les dirigeants qui ont présenté au moins une journée d'absence pour raisons de santé durant l'année écoulée par rapport à ceux qui n'ont pas présenté une seule absence, on observe que le risque d'absence pour raisons de santé est lié significativement à deux éléments : la situation de couple du dirigeant et son nombre d'heures de travail par semaine. Lorsque le dirigeant vit en couple, la probabilité d'une absence est diminuée (OR = 0,60 ;  $p=0.0031$ ) mais de façon un peu inattendue, cette probabilité est également diminuée lorsqu'il travaille plus de 60 h/semaine, (OR= 0,66 ;  $p = 0.0045$ ).

### **Indicateurs de santé mentale**

Les analyses multivariées montrent que le score OLBI d'épuisement professionnel est plus élevé chez les dirigeants qui dorment moins de 6h par nuit ( $p = 0.016$ ) et chez ceux qui ne prennent pas toujours un jour de repos par semaine ( $p = 0,0002$ ) ; de même le manque d'activité physique entraîne une augmentation du score d'épuisement ( $p < 0.0001$ ). Les autres facteurs étudiés n'ont pas d'effet significatif sur ce score.

Le score OLBI de désengagement est lui significativement influencé par un seul facteur : la passion pour le métier qui a motivé la personne à devenir patron de PME. Les répondants

qui ont donné une valeur comprise entre 1 et 4 (sur une échelle de 6) pour ce facteur de motivation présentent un score plus élevé ( $p < 0,0001$ ) que ceux qui ont donné une valeur 5 ou 6.

Lorsque l'on considère le score total de burnout mesuré par le questionnaire OLBI, on observe qu'il est significativement influencé par les trois mêmes variables : le petit nombre d'heures de sommeil ( $p = 0,014$ ), le manque d'activité physique ( $p < 0,0001$ ) et une passion pour le métier de niveau faible ou moyen ( $p < 0,0001$ ).

### Les situations problèmes exprimées par les dirigeants

A la fin du questionnaire, les dirigeants avaient la possibilité de citer, dans une question ouverte, trois situations problématiques auxquelles ils sont confrontés dans le cadre de leur travail.

Parmi les 1161 répondants, 983 soit 84,7% ont mentionné au moins un facteur ou une situation cause de stress. Le cumul de ces mentions écrites a produit 2725 situations problèmes exploitables pour l'analyse. Le tableau ci-dessous illustre comment ces situations se répartissent au sein des 10 catégories définies par l'équipe de recherche.

N°	TOP 10 DES SOUS-CATEGORIES	N rép	%
1	Gestion des clients	577	21,17
2	Organisation du travail	441	16,18
3	Aspects financiers	397	14,57
4	Contenu du travail	369	13,54
5	Gestion du personnel	312	11,45
6	Ressources	256	9,39
7	Relations de travail	135	4,95
8	Equilibre vie privée/vie personnelle	119	4,38
9	Relations avec les fournisseurs	69	2,53
10	Ergonomie	50	1,84

Le tableau de la page suivante illustre les 10 situations problème les plus fréquemment mentionnées par les dirigeants ayant répondu à l'enquête. Celle qui est citée le plus souvent est relative au travail administratif et à la paperasserie exigés par la gestion au quotidien de

la PME ; cette situation-problème correspond à celle jugée la plus importante par les organisations professionnelles concernées.

N°	Catégorie	TOP 10 DES SOUS-CATEGORIES	N rép	%
1	Contenu du travail	Travail administratif (paperasserie...), tenue de la comptabilité, procédures lourdes	191	7,1
2	Aspects financiers	Difficultés financières, manque de liquidités, recherches de moyens, chiffre d'affaires, rentabilité, gestion de la trésorerie	167	6,13
3	Gestion des clients	Retard ou non paiement des clients	157	5,76
4	Organisation travail	Urgences, délais courts, manque de temps, agenda trop serré	152	5,58
5	Gestion du personnel	Gestion du personnel (sans précisions)	152	5,58
6	Gestion des clients	Pression des clients exigeants, impatientes, difficiles, stressés	148	5,43
7	Organisation travail	Difficultés de planification, d'organisation, imprévus, retards	137	5,03
8	Aspects financiers	Cotisations ONSS, charges patronales, administratives, tva, fiscalité	103	3,78
9	Equilibre vie perso / travail	Conciliation travail/vie personnelle, famille, temps consacré au travail	100	3,67
10	Organisation travail	Surcharge de travail, commandes élevées, carnet de commandes	90	3,30

## Discussion et conclusions

### Ce qu'apporte l'enquête réalisée

L'enquête visait à investiguer l'impact de différents facteurs de stress sur la santé des dirigeants de PME. Les causes les plus fréquemment évoquées par ces derniers sont la charge de travail, les charges administratives, les problèmes de trésorerie et la gestion du personnel. Si ce constat apparaît de manière similaire dans d'autres enquêtes réalisées en Belgique (Lambrecht, 2010 ; SNI, 2009), il ne semble pas généralisable aux dirigeants français (sauf pour ce qui a trait à la gestion du personnel). Pour ceux-ci, la préoccupation du carnet de commandes et la crainte des impayés constituent effectivement de plus importantes sources de stress (TNS SOFRES, 2010). Dans la présente enquête, l'état du carnet de commandes ne constitue que la 10<sup>e</sup> situation-problème la plus citée.

Les résultats de l'enquête dressent pour le reste un tableau relativement inquiétant de la santé des dirigeants de PME: ces dirigeants se perçoivent dans un état de santé sensiblement plus défavorable que celui d'un échantillon représentatif de la population des

travailleurs belges, et ils présentent une prévalence élevée de problèmes de santé ressentis au cours de l'année écoulée. Du côté des indicateurs plus objectifs, une proportion importante d'entre eux est en surpoids.

On remarque qu'en ce qui concerne les douleurs musculaires et les maux de dos, les fréquences déclarées sont nettement plus élevées que dans la population belge de référence même lorsque l'on procède à une comparaison dans les mêmes catégories d'âge. Ce constat n'a rien d'étonnant si l'on se réfère à l'étude de Gunnarsson et al. (2007) pour qui la prévalence des troubles musculo-squelettiques serait nettement plus élevée chez les indépendants que chez les travailleurs salariés.

En ce qui concerne le problème du surpoids, il est intéressant de souligner que ce problème n'affecte pas les femmes dirigeantes dont l'équilibre pondéral est en moyenne plus favorable que celui observé pour les femmes au sein de l'échantillon wallon de l'enquête de santé des belges; par contre, le surpoids observé chez les dirigeants masculins est, dans chaque catégorie d'âge, plus élevé que les valeurs observées dans l'échantillon wallon de référence (ISSP 2008).

Au niveau de la santé mentale, il est interpellant de constater que l'on trouve presque quatre fois plus de dirigeants d'entreprise (33%, voir figure 2) déclarant avoir souffert de dépression ou d'anxiété en comparaison à l'ensemble de la population belge (soit 9%) interviewée par l'ISSP (2008). L'enquête nationale de santé ne fournit malheureusement pas de données de comparaison en ce qui concerne l'épuisement professionnel ou les scores de burnout, pas plus d'ailleurs que l'enquête européenne sur les conditions de travail.

Cependant, la comparaison des scores OLBI obtenus parmi les dirigeants de PME à ceux obtenus parmi les cadres d'une grande entreprise privée nous permet de constater que la moyenne d'épuisement professionnel chez les dirigeants de PME est significativement plus élevée que celle des cadres de cette entreprise.

Au-delà de ce constat, il est tout aussi intéressant de souligner que cette étude a aussi permis de mettre en évidence un certain nombre de facteurs motivationnels potentiellement destinés à protéger les dirigeants de PME du burnout. Parmi ceux-ci, citons la passion du travail. Ainsi, il ressort de l'étude que les dirigeants pour qui ce facteur constitue une motivation importante à l'entrepreneuriat ont des niveaux de burnout significativement plus faibles que ceux pour qui la passion ne constitue pas un facteur motivationnel important. Dans une moindre mesure, la tendance semble se confirmer pour ceux dont la liberté, de même que l'esprit d'innovation et de créativité constituent des éléments motivationnels très importants quant au fait de devenir patrons de PME. Cette observation semble témoigner de la nécessité, au niveau des organisations professionnelles, de mener une démarche de réflexion avec les entrepreneurs quant à la motivation d'entreprendre.

Les analyses statistiques réalisées mettent en lumière certains déterminants de la dégradation tant des indicateurs de santé physique que ceux de la santé mentale. Trois facteurs significatifs sont identifiés par l'étude :

- Le nombre d'heures de sommeil : dormir moins de 6h par nuit (une réalité pour 21,8% des dirigeants) augmente la probabilité d'un mauvais état de santé perçue, de souffrir de maux de dos, de douleurs musculaires, de maux de tête, d'insomnie ainsi que de fatigue générale, de présenter un excès de poids, et ce facteur augmente également les scores d'épuisement professionnel et de burnout ;
- L'absence d'une activité physique régulière durant les loisirs a un impact similaire et pour les mêmes conséquences en matière de santé physique et mentale, à une exception près : elle augmente la probabilité de souffrir d'anxiété ou de dépression mais pas de souffrir d'insomnie.

Un 3<sup>e</sup> facteur de risque est le nombre d'heures travaillées par semaine : les dirigeants de PME qui travaillent plus de 60h/semaine (37,3% de l'échantillon) ont une plus grande probabilité de souffrir de fatigue et de maux de tête.

Par rapport au mode de vie du dirigeant, il faut souligner que la proportion de dirigeants pratiquant une activité physique régulière est, dans chaque catégorie d'âge, nettement supérieure à celles observées dans l'échantillon wallon de l'enquête de santé (ISSP 2008). Il n'en reste pas moins que les dirigeants qui ne parviennent pas à se ménager ce temps d'activité physique présentent une altération significative de leur état de santé.

### **Limites de l'étude et perspectives futures**

Le taux de réponse obtenu (18%) soulève évidemment la question de la représentativité des données, bien que la répartition, selon leur taille, des PME participantes corresponde globalement à celles qui sont affiliées aux deux organisations patronales ayant soutenu la réalisation de l'enquête. Sur deux plans, l'échantillon des répondants n'est pas entièrement représentatif de la population des entrepreneurs affiliés : la participation des femmes dirigeantes a été inférieure aux attentes, et les dirigeants les plus jeunes (<35 ans) ont relativement peu participé à l'enquête. Ce biais de réponse lié à l'âge du dirigeant peut suggérer que le taux de participation a été influencé par la situation de santé réelle des dirigeants.

Au-delà de la question de la représentativité de l'échantillon des dirigeants ayant participé à cette enquête, ses principaux résultats doivent être confrontés aux autres enquêtes, peu nombreuses en fait, qui se sont intéressées à la santé des travailleurs indépendants. Il faut bien constater que cette confrontation ne débouche pas sur des conclusions unanimes dans

la mesure où les résultats obtenus dans la présente enquête se distinguent, et parfois de façon assez marquée, des conclusions d'autres études publiées.

Ainsi le rapport d'expertise de l'Inserm (2011) relatif au stress des indépendants suggère que les indicateurs de santé rapportés pour la catégorie des individus indépendants se situent à un niveau moyen, avec une perception assez positive de leur santé mais avec des problèmes de santé spécifiques à chaque profession. Ce rapport suggère également que l'état de santé général des individus indépendants est assez bon et, du reste, meilleur que celui des salariés mais conclut que cette différence est en grande partie déterminée par la différence de statut social (revenus, niveau d'éducation). La prévalence des maladies mentales dans plusieurs catégories professionnelles révèle que les individus indépendants semblent présenter des scores moins élevés que les ouvriers et employés mais plus élevés que ceux des cadres.

Dans une étude récente, des chercheurs belges ont eu la possibilité d'analyser de façon approfondie les résultats de l'échantillon belge (n=4000) de l'enquête européenne sur les conditions de travail (Vandenbrande et coll 2012). Ils ont en particulier pu comparer au sein de cet échantillon, les 587 travailleurs identifiés comme travailleurs avec statut d'indépendant (dont 230 employaient au moins 1 travailleur) aux 3324 autres ayant un statut d'ouvrier, d'employé ou fonctionnaire.

Dans cette analyse, il apparaît que globalement les employeurs (n=587) présentent des indicateurs de santé plus favorables que les employés. Il existe en effet une différence significative entre les employeurs et les employés, les employeurs indiquant percevoir leur santé comme meilleure que les employés. La santé physique, en tant qu'indice de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps), fait également l'objet d'une perception nettement meilleure parmi les employeurs. La santé psychologique, un indice de trois éléments (dépression ou angoisse, fatigue et insomnie), est également meilleure parmi les employeurs que parmi les employés.

Il y a donc une contradiction apparente entre les résultats de la présente étude réalisée parmi les dirigeants de PME affiliés à l'UCM et à la Chambre de la Construction et cette analyse de données belges collectées au niveau national. Il faut néanmoins souligner que la population d'entrepreneurs ayant répondu à l'enquête actuelle est deux fois plus nombreuse que l'échantillon d'indépendants repris dans l'analyse de Vandenbrande et coll. (2012). Les différences de résultat entre les deux études pourraient être attribuées à un facteur géographique (échantillon national vs échantillon issu des provinces de Liège et Luxembourg) mais il faut sans doute rechercher l'explication principale à un autre niveau.

Un même statut d'indépendant peut en effet recouvrir des réalités très différentes : aussi bien des professions intellectuelles que manuelles, des travailleurs isolés ou des indépendants dirigeants du personnel, le tout dans des conditions de travail très différentes. Dans le cas de l'enquête décrite ici, les indépendants étaient dans 78,5% des cas des



hommes, et dans 73% des cas des dirigeants non pas de PME, mais de très petites entreprises (TPE) employant de 1 à 9 personnes. Dans la moitié des cas, ces TPE appartiennent soit au secteur de la construction soit à celui du commerce. Nous ne disposons malheureusement pas de données décrivant le secteur de travail des indépendants repris dans l'échantillon national, mais quelques variables disponibles pour les deux échantillons suggèrent des différences importantes dans le travail effectué : ainsi le pourcentage des indépendants travaillant plus de 60h/semaine dans l'échantillon national n'est que de 12% (vs 37% dans notre enquête), et la proportion déclarant ne jamais travailler le dimanche est de 61% (vs 29% dans la présente enquête). Il est donc vraisemblable que les indicateurs de santé plus défavorables et inquiétants observés dans la présente étude peuvent au moins en partie être attribués à la charge de travail et à un temps travaillé considérablement plus élevés.

Il ne faudrait donc pas considérer trop vite les conclusions de l'expertise INSERM (2011) comme rassurantes pour la santé des dirigeants et entrepreneurs. Tenant compte des modèles explicatifs du stress au travail, il est exact qu'en soi le statut de dirigeant et le niveau d'éducation, le statut social, le revenu et l'autonomie de travail qui y sont le plus souvent liés peuvent effectivement constituer des facteurs protecteurs par rapport aux effets négatifs du stress généré par les exigences multiples de l'activité d'un dirigeant de PME. Notre étude suggère cependant que ces facteurs protecteurs ont un impact limité pour certains sous-groupes de la population des dirigeants de PME, et sans doute tout particulièrement pour ceux gérant une toute petite entreprise, dans des secteurs difficiles, et recourant à des durées de travail élevées pour faire face à leurs contraintes entrepreneuriales.

En conclusion, cette vaste enquête réalisée parmi les entrepreneurs des provinces de Liège et Luxembourg confirme qu'il existe une proportion importante de dirigeants de PME qui travaillent un nombre d'heures par semaine nettement supérieur au régime considéré comme acceptable pour les salariés et qui s'octroient peu de jours de congé par an. Les résultats tirés de l'enquête montrent clairement que ces horaires de travail ont un impact délétère sur une série d'indicateurs de santé et qu'ils augmentent le risque de burnout chez ces dirigeants.

L'enquête réalisée souligne donc la nécessité d'entreprendre des actions d'information et de promotion de la santé dans le milieu entrepreneurial. Le maintien d'une bonne santé physique et mentale commence par une prise en charge du dirigeant dans sa sphère personnelle (en favorisant les relations sociales, familiales, les activités de loisir etc.) et professionnelle (en développant l'acquisition de nouvelles compétences, la recherche d'un support social, etc.). A l'heure actuelle, les problèmes de santé à caractère professionnel et notamment les pathologies musculo-squelettiques des dirigeants ne sont pas réellement admis et reconnus en Belgique, soulignant ainsi à la fois le besoin de prévenir et de protéger

la santé des indépendants et l'incohérence des systèmes de santé dans le milieu des PME. Les PME employant du personnel cotisent en effet pour la médecine du travail qui assure la surveillance de santé de leurs ouvriers et employés mais le médecin du travail ne peut jouer aucun rôle pour veiller à la santé de leurs dirigeants. Cette recherche souligne également l'intérêt de mener, au niveau des organisations professionnelles, à la fois une démarche de réflexion avec les entrepreneurs quant aux moyens à mettre en œuvre pour soutenir leur motivation d'entreprendre et une démarche d'information sur les signes précurseurs de l'épuisement professionnel et d'autres troubles de santé.

## Bibliographie

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Eurofound. (2010). Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail. En ligne [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_fr.htm)

Gunnarsson, K., Vingard, E., & Josephson, M. (2007). Self rated health and working conditions of small-scale enterprisers in Sweden. *Industrial Health*, 45, 775-780.

Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale. (2011). Stress au travail et santé : Situation chez les indépendants. Paris : Inserm.

Institut Scientifique de Santé Publique. (2008). Enquête de santé belge par interview. En ligne : [www.wiv-isp.be/epidemiology/epifr/index4.htm](http://www.wiv-isp.be/epidemiology/epifr/index4.htm)

Lambrecht, J. (2010). Les préoccupations et les motivations des entrepreneurs familiaux. Liège, Belgique : Institut de l'Entreprise Familiale.

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Syndicat Neutre des Indépendants. (2009). Enquête stress des indépendants. En ligne <http://www.nsz.be/fr/presse/global/94-des-entrepreneurs-ont-du-stress-persistant-avec-des-risques-de-sante/>

Taylor Nelson Société Française d'Enquêtes par Sondages. (2010). Le stress des entrepreneurs. Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables. Principaux résultats. En ligne <http://www.tns-sofres.com/assets/files/2010.05.27-stressentrepreneurs.pdf>

Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., De Witte H. (2012) Qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Rapport HIVA-KUL

# 1. Descriptif de votre PME

Secteurs d'activité : ..... ou Code NACE : .....

Localisation du siège social : Province de LUXEMBOURG / LIEGE (biffer la mention inutile)

Exercez-vous votre activité à titre complémentaire  à titre principal

Nombre de travailleurs occupés (en plus du patron)? (cochez la case appropriée)

0      1-4      5-9      10-19      20-49      50-99      100-199      200-250  
                                         

Depuis combien d'années cette PME existe-t-elle ? (cochez la case appropriée)

<5 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 à 29 ans	> 30 ans
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle est l'origine de votre entreprise ?

- Entreprise familiale
- Entreprise que vous avez créée ou achetée

# 2. Vos caractéristiques personnelles

Age : ..... années

Sexe : F  M

Etat civil : vit seul (e)  en couple

Diplôme de l'enseignement: (cochez le plus haut diplôme obtenu)

primaire      secondaire      supérieur non universitaire      universitaire  
                 

Depuis combien d'années, êtes-vous patron de votre entreprise ? ..... années

En devenant patron de PME, quelles étaient vos principales motivations ?

Choisissez un score entre 1 (le moins important) et 6 (le plus important) pour chacune des propositions suivantes.

	1	2	3	4	5	6
Liberté						
Argent						
Reconnaissance sociale						
Sécurité d'emploi						
Esprit d'innovation et de créativité						
Passion du travail						
Continuité de l'entreprise familiale						

Votre conjoint vous aide-t-il / elle dans votre entreprise ? (cochez la case appropriée)

OUI  NON  Non applicable  (pas de conjoint)

Si OUI, travaille-t-il/elle :

- de manière ponctuelle
- à temps partiel : statut de conjoint aidant ou autre
- à temps plein : statut de conjoint aidant ou autre

Si NON, cette personne est-elle :

- salarié(e) dans une autre entreprise
- indépendant(e)
- bénéficiaire d'un revenu de remplacement
- sans revenu



### 3. Votre temps de travail

Combien d'heures travaillez-vous d'habitude par semaine?

Moins de 40 h    de 40 à 49h    de 50 à 59 h    plus de 60h  
                                                           

En semaine, combien d'heures travaillez-vous d'habitude par jour ?

Moins de 8 h    de 8 à 10 h    plus de 10 h  
                                       

Est-ce que vous travaillez le samedi ?

Jamais    parfois    souvent    toujours  
                                                           

Vous accordez-vous au moins un jour par semaine sans travail ?

Jamais    parfois    souvent    toujours  
                                                           

Combien de jours de congé par an prenez-vous en moyenne ?

0 jours    1-5 jours    6-10 jours    11-15 jours    16-20 jours    plus de 20 jours  
                                                                                                   

Vos soirées sont-elles réservées à : (cochez la case appropriée)

	jamais	parfois	souvent	toujours
La famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail administratif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacts clientèle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loisirs et/ou sport (en dehors de la famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 4. Votre santé

Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est...

Très mauvais    Mauvais    Ni bon, ni mauvais    Bon    Très bon  
                                                                               

Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou plusieurs des problèmes de santé suivants ?  
(cochez la case appropriée)

	OUI	NON
Maux de dos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Douleurs musculaires dans le cou, les épaules, les membres supérieurs ou inférieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maux de tête	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Douleurs d'estomac	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficultés respiratoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maladies cardio-vasculaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dépression ou anxiété	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fatigue générale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problème d'insomnie ou difficulté à dormir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tension artérielle trop élevée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taux de cholestérol trop élevé dans le sang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quel est votre poids (sans vêtement ni chaussures) ? ..... Kg  
 Quelle est votre taille (sans chaussures) ? ..... cm

Quand avez-vous consulté un médecin pour la dernière fois ? Il y a

Moins de 12 mois     12 mois ou plus     Je ne me le rappelle pas

Prenez-vous des médicaments d'une des catégories suivantes ? (cochez la case appropriée)

	jamais	Parfois	souvent	tous les jours
Somnifères				
Anxiolytiques/calmants				
Antidouleurs				

Durant les 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent du travail pour des raisons de santé ?    Nombre de jours : .....

Ci-dessous, vous trouverez des propositions avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou non.  
 Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord en entourant le chiffre qui correspond à votre avis.

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Je trouve toujours de nouveaux aspects intéressants dans mon travail	1	2	3	4
2. Il y a des jours où je me sens déjà fatigué(e) avant le travail	1	2	3	4
3. Il arrive de plus en plus souvent que je parle de mon travail d'une manière négative	1	2	3	4
4. Après le travail, je tends à avoir besoin de plus en plus de temps pour me détendre et me sentir mieux	1	2	3	4
5. Je supporte très bien les pressions de mon travail	1	2	3	4
6. Depuis peu, j'ai tendance à moins penser au travail que je fais, et à faire mon travail presque mécaniquement	1	2	3	4
7. Je considère mon travail comme un défi positif	1	2	3	4
8. Pendant mon travail, je me sens de plus en plus souvent vidé(e) émotionnellement	1	2	3	4
9. Avec le temps, on peut devenir déconnecté de ce type de travail	1	2	3	4
10. Après le travail, j'ai encore assez d'énergie pour mes activités de loisir	1	2	3	4
11. Je suis parfois dégoûté(e) par mon travail	1	2	3	4
12. Après le travail, je me sens généralement épuisé(e)	1	2	3	4
13. Je ne peux m'imaginer faire aucune autre profession	1	2	3	4
14. Habituellement, je peux gérer efficacement ma charge de travail	1	2	3	4
15. Avec le temps, je m'engage toujours plus dans mon travail	1	2	3	4
16. Quand je travaille, je me sens plein(e) d'énergie	1	2	3	4



## 5. Votre mode de vie

Fumez-vous actuellement ?

oui, tous les jours

oui, occasionnellement

non, pas du tout

Si vous fumez, en moyenne combien de cigarettes, cigares ou pipes ...fumez-vous chaque jour ?

..... cigarettes, cigares, pipes par jour

Combien de verres de boissons alcoolisées (bières, vin, apéritif, spiritueux, ...) prenez-vous par jour au cours d'une semaine type ? ..... verres par jour

En général, consommez - vous des boissons alcoolisées ? (cochez la case appropriée)

	jamais	parfois	souvent	toujours
Dans le cadre de relations avec la clientèle				
Pour vous remettre d'aplomb, pour tenir le coup				

A quelle fréquence mangez-vous des fruits et des légumes ? (cochez la case appropriée)

	Fruits	légumes
2 fois par jour ou plus		
1 fois par jour		
4 à 6 fois par semaine		
1 à 3 fois par semaine		
Moins d'une fois par semaine		
Jamais		

Lorsque vous travaillez, prenez-vous au moins 3 repas par jour ?

Jamais  Parfois  Souvent  Toujours

Combien d'heures par semaine êtes-vous impliqué dans l'une ou l'autre de ces activités en dehors du travail ?

Activité	1h ou+ /jour	-1h/jr Ou ts 2j.	-1 à 2x /sem.	-1 à 2x /mois	1 à 2x /an	jamais
activité bénévole ou caritative						
activité politique						
garde et éducation de vos enfants, petits enfants						
cuisiner et s'occuper de tâches ménagères						
autres activités dans le cadre familial						
s'occuper de personnes âgées ou handicapées de votre entourage						
suivre un cours ou une formation non liée au travail						
activités sportives, culturelles ou de loisirs hors de chez vous						
jardinage et réparations						

Exercez-vous, au moins une fois par semaine, pendant vos loisirs, une activité physique comme le jogging, le football, le vélo, etc ... suffisamment longtemps pour transpirer?

Oui  Si oui, précisez: ..... jour(s) par semaine

Non

Combien d'heures dormez-vous en moyenne par nuit ? (cochez la case appropriée)

moins de 5h

de 5 à moins de 6h

de 6 à moins de 7h

de 7 à moins de 8h

plus de 8h

## 6. Vos causes de stress

Citez trois situations problématiques auxquelles vous êtes confrontés dans le cadre de votre travail.

1 .....

2 .....

3 .....

Dans votre travail au quotidien, quelles sont vos principales causes de stress ?

à classer de 1 à 6 sur l'échelle : du moins important (1) au plus important (6)

	1	2	3	4	5	6
Charges administratives						
Crainte des impayés						
Etat du carnet de commandes						
Problèmes techniques liés à la production						
Gestion du personnel						
Problèmes relationnels avec des tiers (hors personnel)						
Situation de votre trésorerie						
Charge de travail						
Recherche de financement						
Crainte de devoir licencier						
Solitude						
Autre (à préciser) :						

Quel soutien, en tant que dirigeant de PME, aimeriez-vous trouver auprès des organisations patronales, en cas d'épuisement professionnel ou de mal-être ? (cochez la case appropriée)

	OUI	NON	PEUT ETRE
Groupes de discussion où vous pourriez parler de vos problèmes			
Mise en contact avec d'autres patrons qui ont vécu pareille expérience d'épuisement et qui sont actuellement bien relancés dans la gestion de leur entreprise			
Une ligne téléphonique à appeler de manière anonyme où vous pourriez trouver conseil, orientation et soutien en cas de coup dur			
Organisation de conférence pour être mieux informé sur l'épuisement professionnel			
Création d'un service de remplacement pour pouvoir quitter votre poste de patron quelques jours ( pour repos, en cas de maladie,...)			

Vos suggestions : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---

**Enquête réalisée avec  
le soutien financier du Fonds SMIL**



**Et la collaboration**

**De l'Union des Classes Moyennes (UCM) des provinces de Liège et de  
Luxembourg**



**De la Chambre de la Construction de Liège et de la Confédération Construction  
de la province de Luxembourg**

