



3^{ème} Journée AMAROK e-SANTE

1^{er} décembre 2022

MONTPELLIER

10h – 11h45

Etat des avancées théoriques de l'Observatoire AMAROK – 45mn

Olivier TORRES, professeur à l'Université de Montpellier et MBS

Etat des avancées empiriques de Amarok e-santé – 20 mn

Laure CHANSELME, psychologue chez Amarok

Etat des avancées pratiques de Amarok e-santé agriculture – 10 mn

Mathieu LE MOAL, doctorant en psychologie & entrepreneuriat

Temps d'échanges

11h 45 – 12h15

Bilan statistique et perspectives épidémiologiques d'Amarok e-santé

Michel NIEZBORALA, médecin du travail PREVALY

Temps d'échanges

12h20 – 12h30

Le Maintien En Emploi des Travailleurs non salarié

Philippe LOURIA, médecin du travail AISMT 30

12h30 - 13h30

Pause déjeuner – saveurs et douceurs

Table ronde 13h30 15h

AMAROK -e-Santé : développements récents

Bénédicte LEFEVRE – FFB National - Amarok e-Santé dans la Bâtiment

Henri CABANEL, Sénateur de l'Hérault, Amarok e-Santé en Agriculture

David VELDWACHTER – Président CISTC, Amarok e-Santé en Guyane

Temps d'échanges 15h – 16h

Etat des avancées théoriques d'Amarok

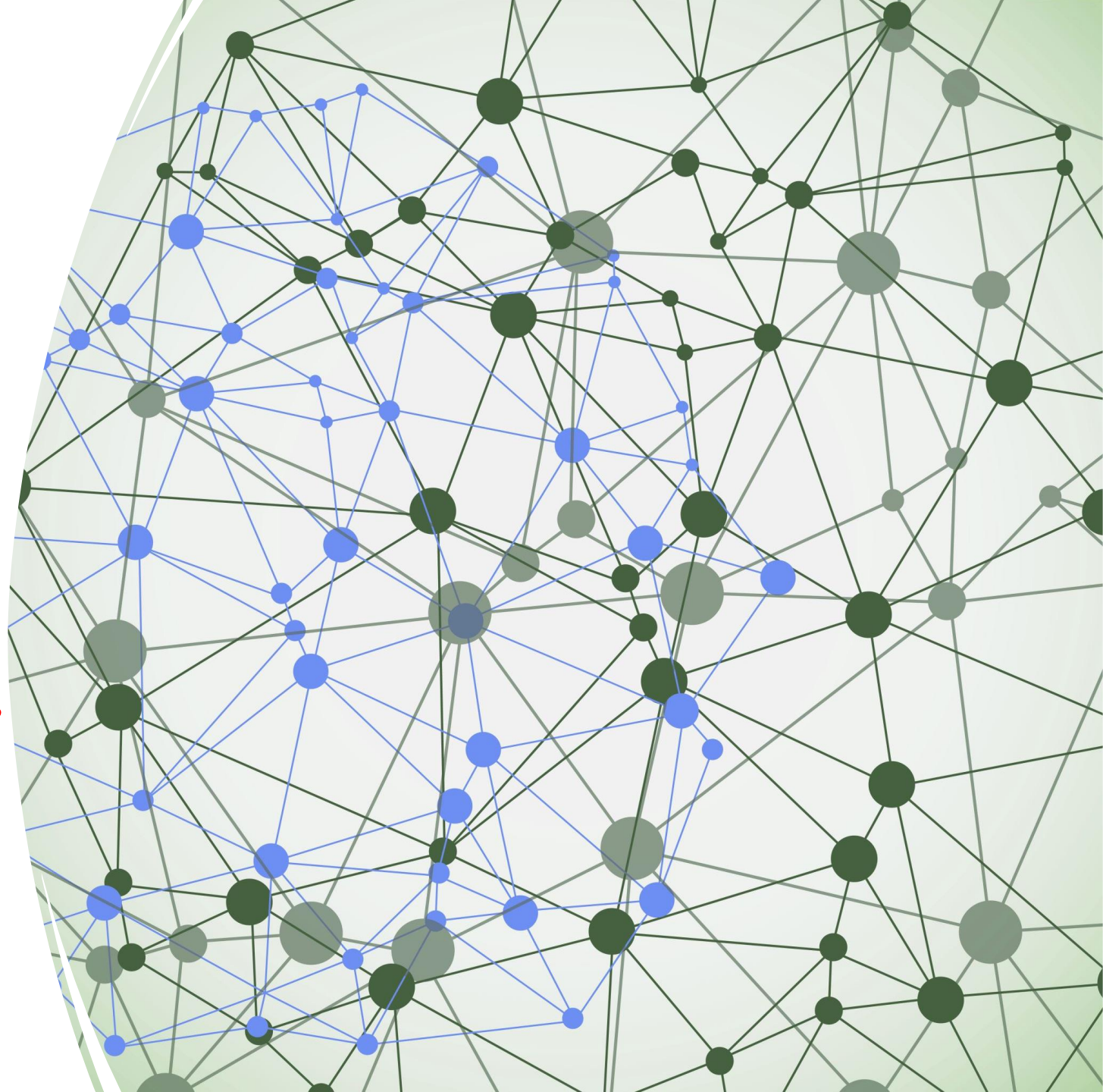
Olivier TORRES

Pr. Université de Montpellier et MBS

Observatoire AMAROK

Entrepreneuriat et Santé : une approche existentialiste

*Torrès O, Guiliani F. et R. Thurik, décembre
2022, Revue d'Entrepreneuriat*



Les Entrepreneurs Patrimoniaux ont un
rapport existentialiste à leur entreprise

Mon entreprise, c'est mon bébé !

« L'Homme est la somme de ses actes » Sartre

W. Gartner : *Who is the entrepreneur is a wrong question*

Les Entrepreneurs Patrimoniaux ont un
rapport existentialiste à leur entreprise

Mon entreprise, c'est mon bébé !

« L'Homme est la somme de ses actes » Sartre

W. Gartner : *Who is the entrepreneur is a wrong question*

***Existenzgründer* – créateur d'entreprise**

Les Entrepreneurs Patrimoniaux ont un *rapport existentiel à leur travail*

Rapport au travail par catégorie professionnelle (classe d'âge de 15 à 64 ans).

ANNEE 2019 (Eurostat)	Travailleurs salariés	Travailleurs indépendants sans salarié	Travailleurs indépendants avec salariés
Temps hebdomadaire	36,4	42,6	52,0
Travail pendant le Week-end	27,3	54,6	63,0
Travail le dimanche	13,6	30,0	28,6
Longues heures de travail	7,6	36,2	61,9

Source : Olivier TORRES,

Auto-SUBORDINATION :

Ma santé après mon entreprise

- Surprésentéisme
- Reprise d'activité plus rapide
- Confusion bon stress/mauvais stress
- Sommeil rogné
- Récupération atrophiée

Ce phénomène d'*auto*-subordination à deux effets

- Positif : il exacerbe la bonne santé mentale qui devient une bonne santé existentielle : la SALUTOGENESE
- Négatif : il exacerbe la mauvaise santé mentale qui devient une mauvaise santé existentielle : la SOUFFRANCE

La SOUFFRANCE du licenciement

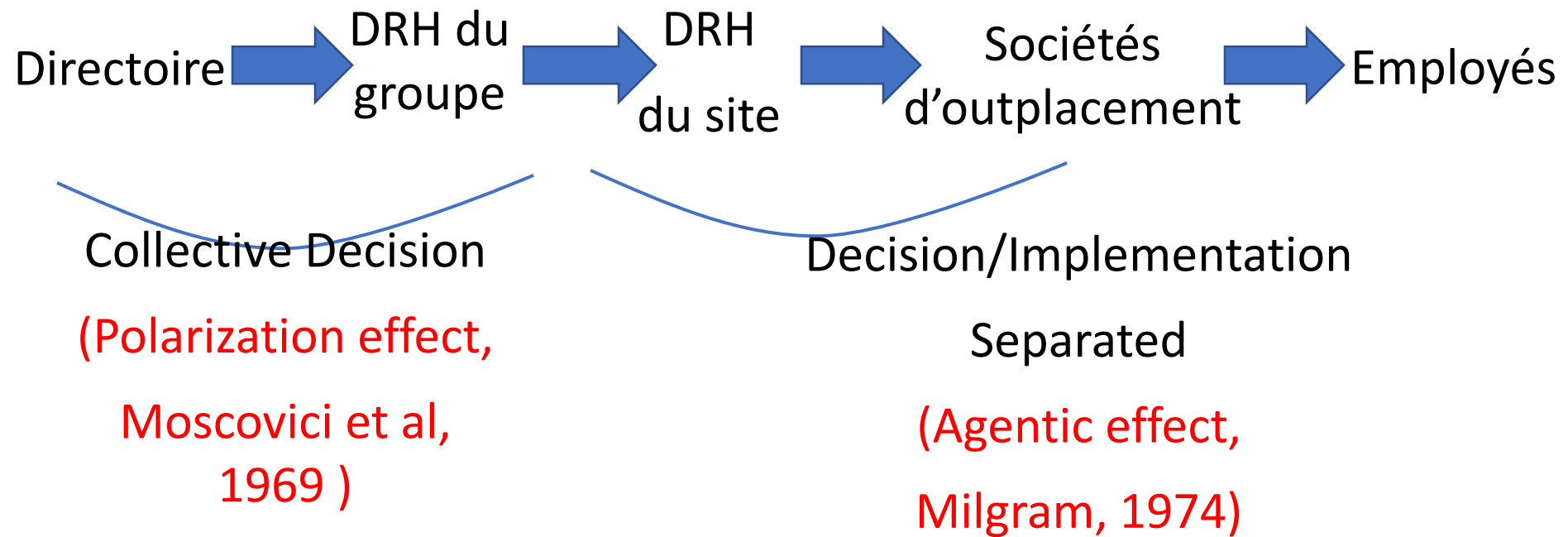
**Le licenciement est plus
traumatique en PME que dans les
grandes entreprises**

POURQUOI ?

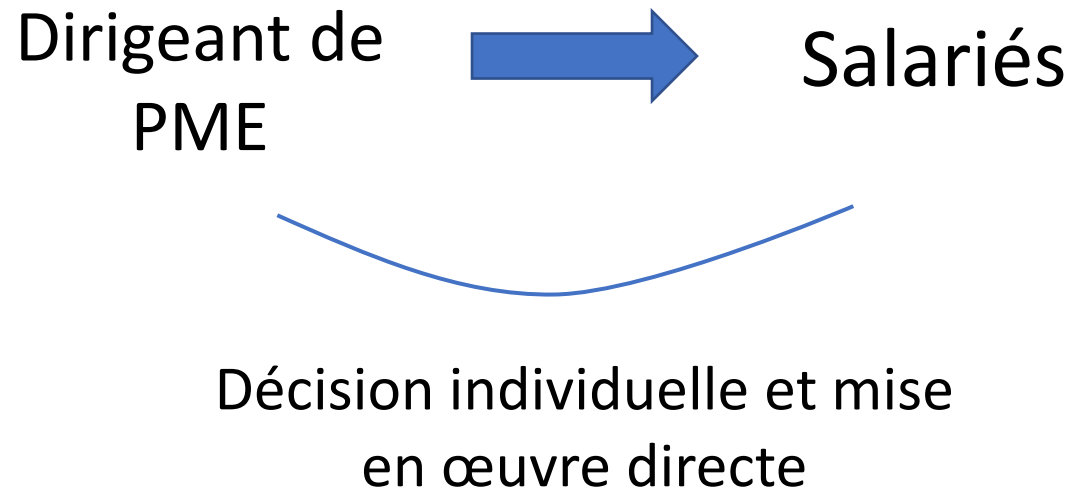
**1) La décision est individuelle
(pas d'effet de polarisation des décisions collectives
Moscovici and Zavalloni, 1969)**

**2) La décision est directe
(pas d'effet agentique
Milgram, 1974)**

Processus de licenciement à distance dans les Grandes Entreprises



Processus de licenciement direct en PME



Les spécificités du licenciement en PME

**3) Proximité entre les employeurs
et les employés**

4) Solitude du dirigeant de PME

La SOUFFRANCE de la transmission

- Quelle est la théorie courante en entrepreneuriat ?

La SOUFFRANCE de la transmission

- La théorie du DEUIL (*Theory of grief*)
(Bas, 2009 ; Boussaguet, 2012 ; Fromenty
(2014) ; Pailot, 1995, 1996, 1999)

La SOUFFRANCE de la liquidation et le risque suicidaire

Des travaux récents sur le suicide patronal

B.M. AUGUSTIN, 2021 ; BAH et GAILLON, 2018 ; BORTOLUSSI, 2012 ; KINOWSKI-MOYSAN, 2021

- Quelques dispositifs existants
- APESA dans les Tribunaux de Commerce - Sentinelles
- Agri-écoute dans le monde agricole
- 09 69 39 29 19
- SOS Amitié (pour tout le monde)
- 09 72 39 40 50

Le BURNOUT existentialiste (Pines, 1993 ; 1994, Grebot, 2019)

« Les individus frappés par le burnout partagent plutôt une conception existentielle de leur travail » (Grebot, 2019 : 124)

- Le travail, d'abord et avant tout (Syndrome d'empêchement (Torrès et al, 2021, RIPME)
- L'entreprise, par-dessus tout (La probabilité de liquider est plus nocive que la probabilité d'attraper gravement la maladie) (Torrès et al, 2021, Small Business Economics)

La SALUTOGENESE

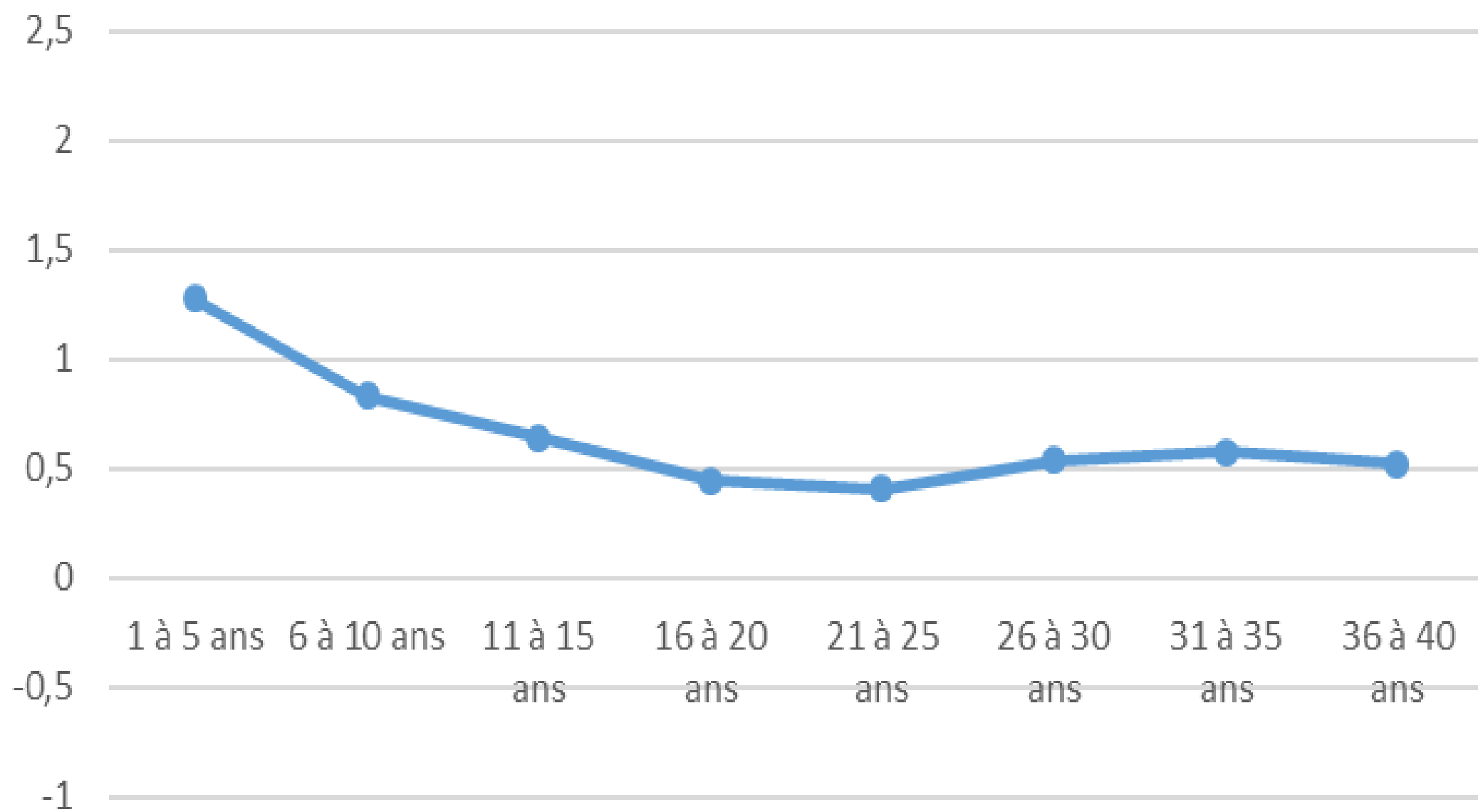
Le bien-être eudémonique a plus d'impact sur l'entrepreneuriat que le bien-être hédonique (article à paraître)

Les facteurs salutogènes augmentent avec l'expérience entrepreneuriale (sauf l'optimisme et l'espoir)

Le pouvoir salutogène du rebond post liquidation (AUGUSTIN, 2021) mais aussi pour les entrepreneurs en situation de handicap (RAFFIN, 2018)

Palmarès des facteurs salutogènes (N = 1224)	
Votre capacité à vous adapter	1,414199155
Votre capacité à assumer les conséquences de vos actions	1,36512061
Votre autonomie	1,260948691
Votre ingéniosité	1,237890135
Votre engagement au travail	1,212752771
Votre capacité à résoudre les problèmes	1,132169561
Votre persévérance	1,122536276
Votre gratitude	1,040440424
Votre résilience	1,028791187
Votre sagesse	0,987020335
Votre volonté de donner du sens à vos actions	0,896098763
Votre capacité à être flexible	0,884428956
Votre auto-efficacité	0,878361709
Votre compassion	0,781479485
Votre émancipation au travail	0,773134104
Votre créativité	0,768213301
Votre capacité à conduire des actions en cohérence avec vous-même	0,757211524
Votre capacité à interagir avec vos différents environnements	0,752502654
Votre empathie (capacité à ressentir les émotions des autres)	0,747819313
Votre courage	0,74004966
Votre passion pour votre travail	0,659974395
Votre estime de soi	0,639939147
Votre gentillesse	0,616942869
Votre accomplissement de soi	0,603616403
Votre réalisation de soi	0,601575767
Votre capital social (relations sociales)	0,4321968
Votre humour	0,355363479
Votre habileté à exprimer vos émotions	0,335572302
Votre sensation d'être connecté aux autres	0,273649248
Votre endurance	0,161677882
Votre bien-être au travail	0,134249323
Votre capacité à réguler vos émotions	0,112966603
Votre bonheur	0,091325001
Votre compassion envers vous-même	0,056995759
Votre capacité à avoir de l'espoir	-0,033622169
Votre sentiment de puissance	-0,12640595
Votre optimisme	-0,49831421

Evolution de la salutogénèse patronale





Résultats

- Entreprendre est bon pour la santé
(Salutogenèse entrepreneuriale)
- ... Mais c'est épuisant



AMAROK e-santé est par essence existentialiste

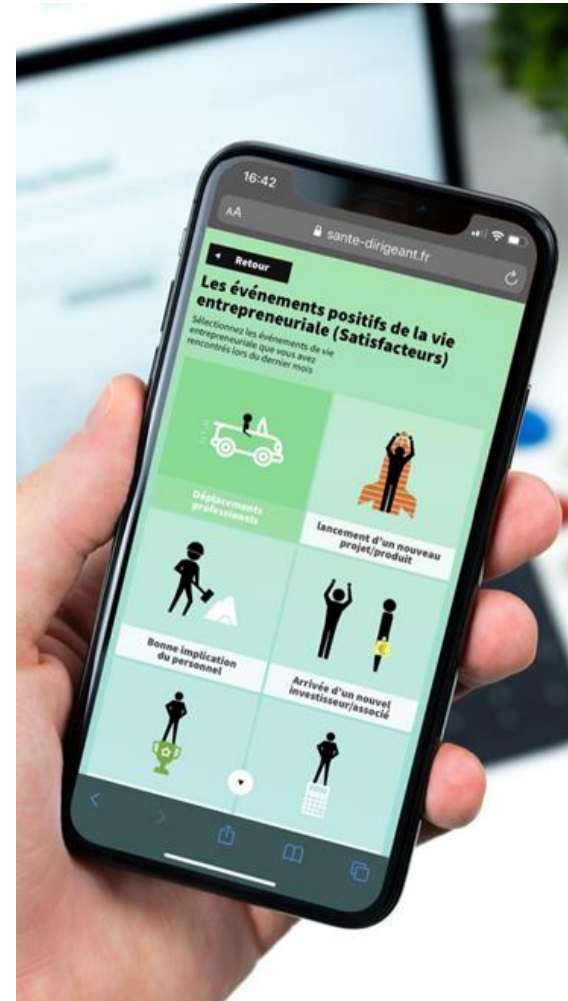


Evaluer votre indicateur de santé globale

L'observatoire Amarok a pu identifier et coefficienter l'impact sur la santé que peuvent avoir des événements de vie entrepreneuriale positifs (satisfacteurs) et négatifs (stresseurs)*. Le test qui suit va permettre d'établir votre indicateur de santé globale en fonction des événements que vous avez pu rencontrer lors du dernier mois.

Commencer

*LECHAT T. and O. TORRES (2017), "Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health", International Journal of Entrepreneurship and Small Business, Vol. 32, n°4, p. 537-569.



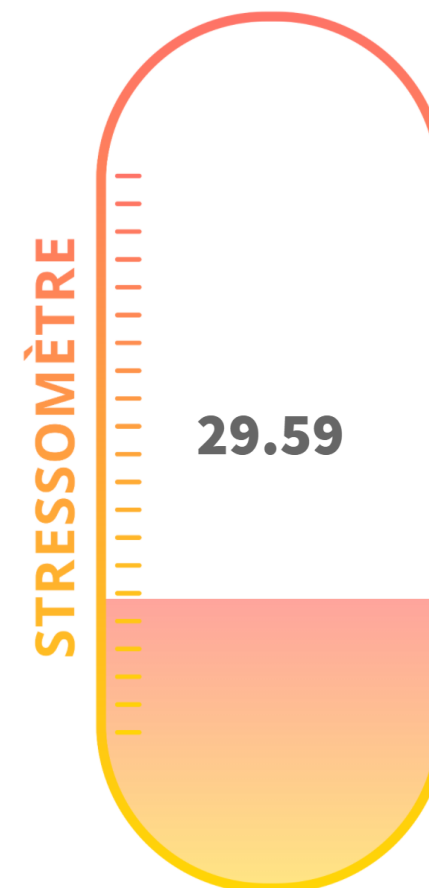
Les stressseurs de vie au travail

Les événements négatifs de la vie entrepreneuriale (Stresseurs)

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

				
Partie prenante de l'entreprise en difficulté	Problèmes de santé du dirigeant	Mauvais résultat annuel	Conflit avec associé(s)/actionnaire(s)	Dépôt de bilan
				
Procédures judiciaires	Manque de reconnaissance du dirigeant	Contrôles des autorités	Décès d'une partie prenante de l'entreprise	Licenciement d'un salarié
				
Pression de la concurrence	Conflit avec un client	Problème de sécurité	Problème de qualité	Démission d'un salarié

Résultats des événements de vie négatifs



Suivant



Les satisfacteurs au travail

[Retour](#)

Les événements positifs de la vie entrepreneuriale (Satisfacteurs)

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

 Nouvelle organisation stratégique	 Création d'une nouvelle entreprise	 Cession/transmission de l'entreprise	 Bon climat social	 Bonne implication du personnel
 Réunion avec les associés	 Réunion avec les salariés	 Hausse de l'activité commerciale	 Valorisation du travail du dirigeant	 Rentrée de liquidités
 Satisfaction de la clientèle	 Agrandissement des locaux	 Prise de vacances du dirigeant	 Formation/Coaching du dirigeant	 Événement festif dans l'entreprise

Résultats des événements de vie positifs



Etat des avancées empiriques d'Amarok e-Santé

LAURE CHANSELME

Psychologue du travail

Observatoire AMAROK

Nombre de partenaires utilisant AeS :

- A ce jour, nous avons 34 partenaires qui ont déjà mis en place Amarok e-Santé et AeS Agriculture:
 - La FFB au niveau national
 - L'AGEFICE au niveau national
 - L'UNEP au niveau national (AeS Agriculture)
 - 32 SPST sur l'ensemble du territoire

Nombre de partenaires en attente :

- A ce jour, nous avons 6 partenaires qui vont bientôt mettre en place Amarok e-Santé et AeS Agriculture :
 - **PRESANSE PACA**
 - **La MSA Languedoc (AeS Agriculture)**
 - **La Chambre d'Agriculture 71 (AeS Agriculture)**
 - **3 SPST** sur des départements différents

Rappel : Les envois de mailings

- L'idéal est de programmer 1 envoi tous les 3 mois, suivi d'une relance 1 semaine après.
- Le mail idéal est un mail au message positif (éviter les messages comme « mesurez votre risque de burnout, préférez « testez votre santé globale »)
- En effet, cela donnera envie à plus de dirigeants de se tester et d'utiliser l'outil.
- Les informer de l'utilité de se tester à chaque fois qu'ils reçoivent votre mail.



Pressé, stressé, débordé...

mais comme d'habitude je vais gérer !



**Dirigeant, et si cette fois,
votre priorité, c'était votre santé ?**

Découvrez le questionnaire Amarok e-santé, un outil d'auto-évaluation de la santé
pensé pour les dirigeants et chefs d'entreprise



**Lancez le questionnaire
gratuit et confidentiel**
Amarok e-santé.



**Sélectionnez les événements
récents**
positifs ou négatifs pour votre
vie professionnelle et
personnelle.



**Obtenez une évaluation de
votre état de santé
immédiatement.**

Si vous le souhaitez, vous pouvez **laisser vos coordonnées à la fin du questionnaire**
pour bénéficier d'un **accompagnement psychologique ou juridique** gratuit et confidentiel.

Nos infirmières à votre écoute !

Vous pouvez à tout moment contacter une infirmière en santé au travail pour faire le point sur
votre situation en toute confidentialité :

Observations

- Quelques soucis techniques mais vite réglés avec l'aide de Maxime BRISOT
- Maxime est la personne à contacter en cas de problèmes techniques/informatiques sur l'outil :
→ Pour rappel : Maxime BRISOT : 06 52 90 12 06
(maximebrisot@hotmail.fr)
- Globalement les informations transmises (lien outil, lien formulaire, outil reporting, etc.) ont été bien comprises et utilisées

Retour sur la partie « prise en charge » (1/2)

- **16** SPST prennent en charge les formulaires en interne
- **12** SPST et **3** organismes patronaux ont externalisé la prise en charge avec Amarok
- **3** SPST ont fait le choix d'une prise en charge mixte
- « Main tendue » ne signifie pas forcément « main saisie », d'où la différence de chiffre entre formulaires proposés et formulaires envoyés.

Retour sur la partie « prise en charge »

(2/2)

- Au 04/04/2022 : **277** mains tendues / **162** mains saisies
- Au 30/11/2022 : **457** mains tendues / **247** mains saisies (AeS)
 - 6** mains tendues / **3** mains saisies (AeS Agriculture)
- **250** formulaires reçus → **128** pour Amarok
 - **122** pour les SPST (Prise en Charge en interne)

Nombre de formulaires reçus par SPST (Occitanie) – au 07/04/2022

SPST Occitanie	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ACMT 30 – En Santé	AMAROK	-
AIPALS	AIPALS	4
AISMT 30 (Nimes)	AISMT30	14
AIST Beziers	AIST Béziers	4
AMETRA – En Santé	AMETRA	5
ASMT65	AMAROK	5
ASTA 09	AMAROK	6
ASTIM 48 – En Santé	AMAROK	-
ASTL (46) / PRESTAL	ASTL46	3
CMIST - ALES (30)	1- AMAROK ; 2- CMIST	3
CSTG 32	CSTG32	6
PREVALY	PREVALY	17
PST 66	PST66	7
SANTE BTP 34	AMAROK	1
SIST Carcassonne	SIST11	4
SIST Narbonne	SIST	4
SMTI 82	AMAROK	2
SPSTT (81)	AMAROK	7
SRAS MT Toulouse	AMAROK	3
SSTMC (31)	SSTMC	5
T2ST – En Santé	AMAROK	1
		101

Nombre de formulaires reçus par SPST (Occitanie) – au 30/11/2022

Organisme	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ACMT 30	AMAROK (0 formulaire reçu)	/
AIPALS	AIPALS	4
AISMT 30 (Nimes)	AISMT30	20
AIST Beziers	AIST Béziers	4
AMETRA	AMETRA (5 formulaires reçus)	/
APREVYA	APREVYA	10
ASMT65	AMAROK	6
ASTA 09	AMAROK	/
ASTIM 48	AMAROK (0 formulaire reçu)	/
CMIST - ALES (30)	CMIST/AMAROK	4
CSTG 32	CSTG32	11
EnSanté!	AMAROK	10
PRESTAL	PRESTAL	3
PREVALY	PREVALY (transmettre les formulaires)	24
PST 66	PST66	8
SANTE BTP 34	AMAROK	1
SIST Narbonne	SIST	4
SMTI 82	AMAROK	2
SPSTI81	AMAROK	8
SRAS MT Toulouse	AMAROK	3
SSTMC (31)	SSTMC	11
T2ST	AMAROK (1 formulaire reçu)	/
		133

Nombre de formulaires reçus par partenaire du dispositif AeS

Organisme	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ADESTI	MIXTE	4
AeS AGRICULTURE (ts partenaires)	AMAROK	3
AGEFICE	AMAROK	46
AMI Santé au travail (Eure)	AMAROK	7
AMSN (Rouen)	?	
APST18	APST18	2
AST25	AMAROK	8
ASTIL 62	ASTIL62	1
CISTC (Guyane)	MIXTE	1
CJD France	AMAROK	
FFB Nationale (inclus FFB 33)	AMAROK	20
ISTF Fécamp	AMAROK	1
PRESANCE OCCITANIE	MIXTE	133
PST 14 (Caen)	PST14	5
Santé au travail 68	Santé au travail 68	4
SIMETRA	AMAROK	5
SISTEL	MIXTE	6
SPST Corrèze-Dordogne	SPST19-24	1
SPSTI2A	SPSTI2A	3
		250

Données Amarok E-santé (AVRIL 2022)



Données Amarok E-santé (30/11/2022)





Merci pour votre
attention

Etat des avancées pratiques d'Amarok e-Santé agri

Mathieu LE MOAL

***Doctorant en Psychologie & Entrepreneuriat
à l'Observatoire AMAROK***

Amarok e-SANTE agriculture

Récapitulatif de l'adaptation

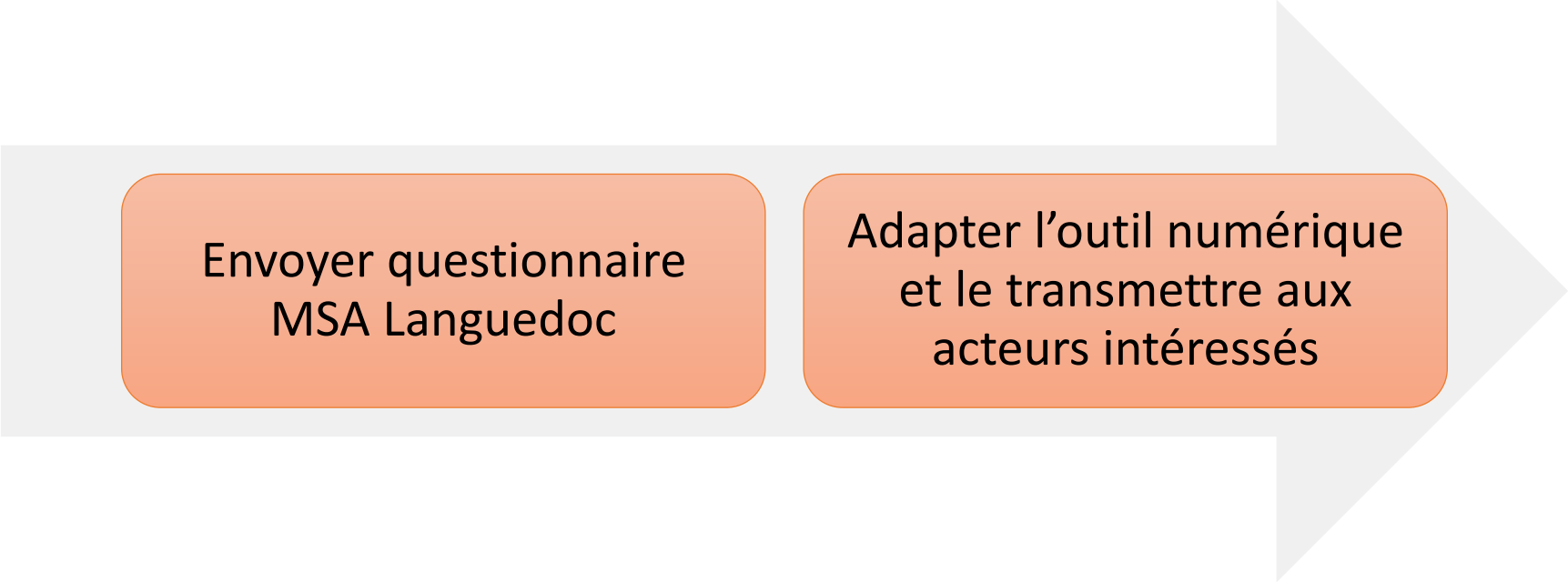
Entretiens téléphoniques => évaluer stressseurs et satisfacteurs

Inter codage des données

Entretiens téléphoniques => évaluer l'intensité des stressseurs et satisfacteurs

Amarok e-SANTE agriculture

Que restait-il à faire ?



Envoyer questionnaire
MSA Languedoc

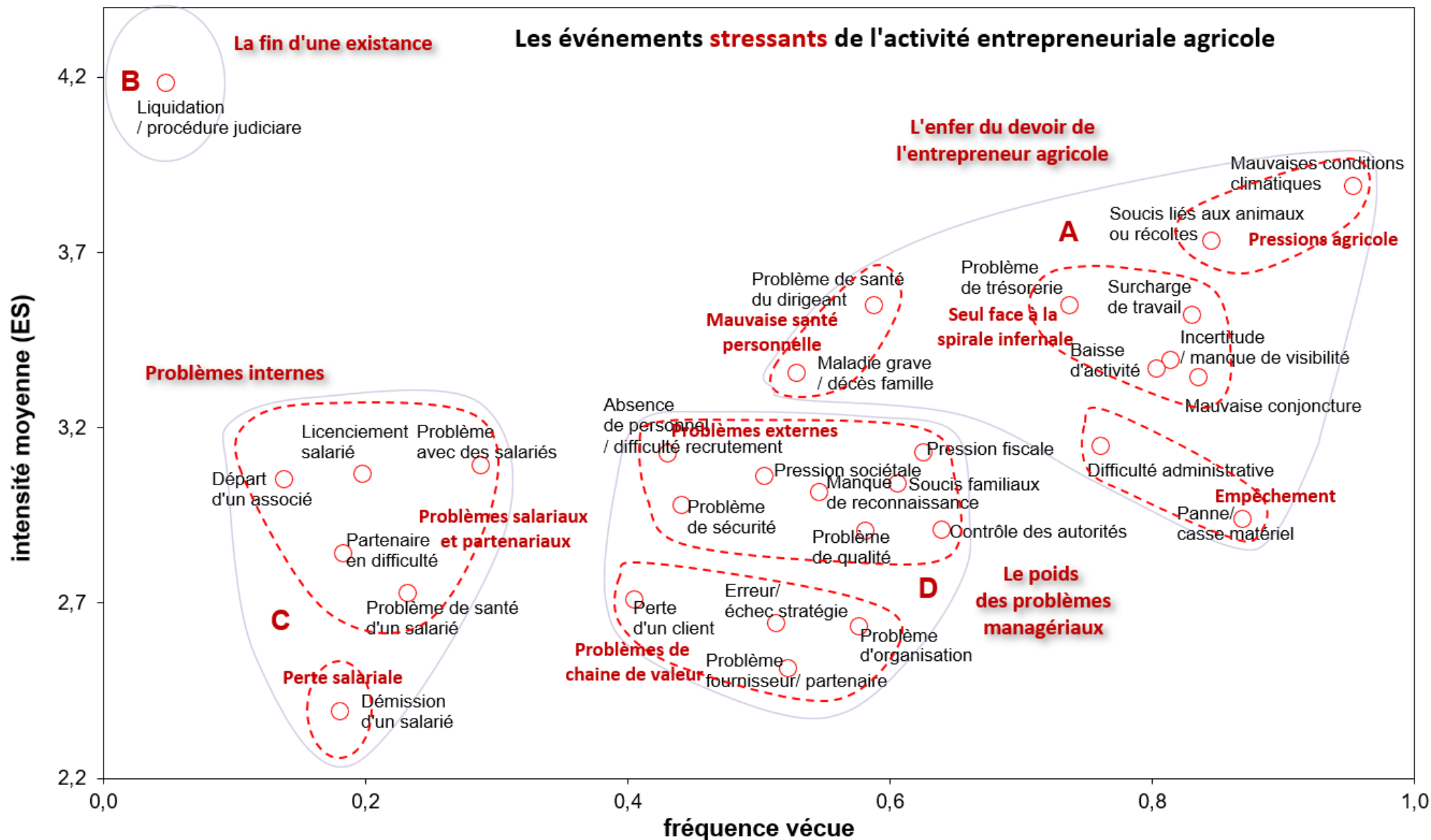
Adapter l'outil numérique
et le transmettre aux
acteurs intéressés

Amarok e-SANTE agriculture

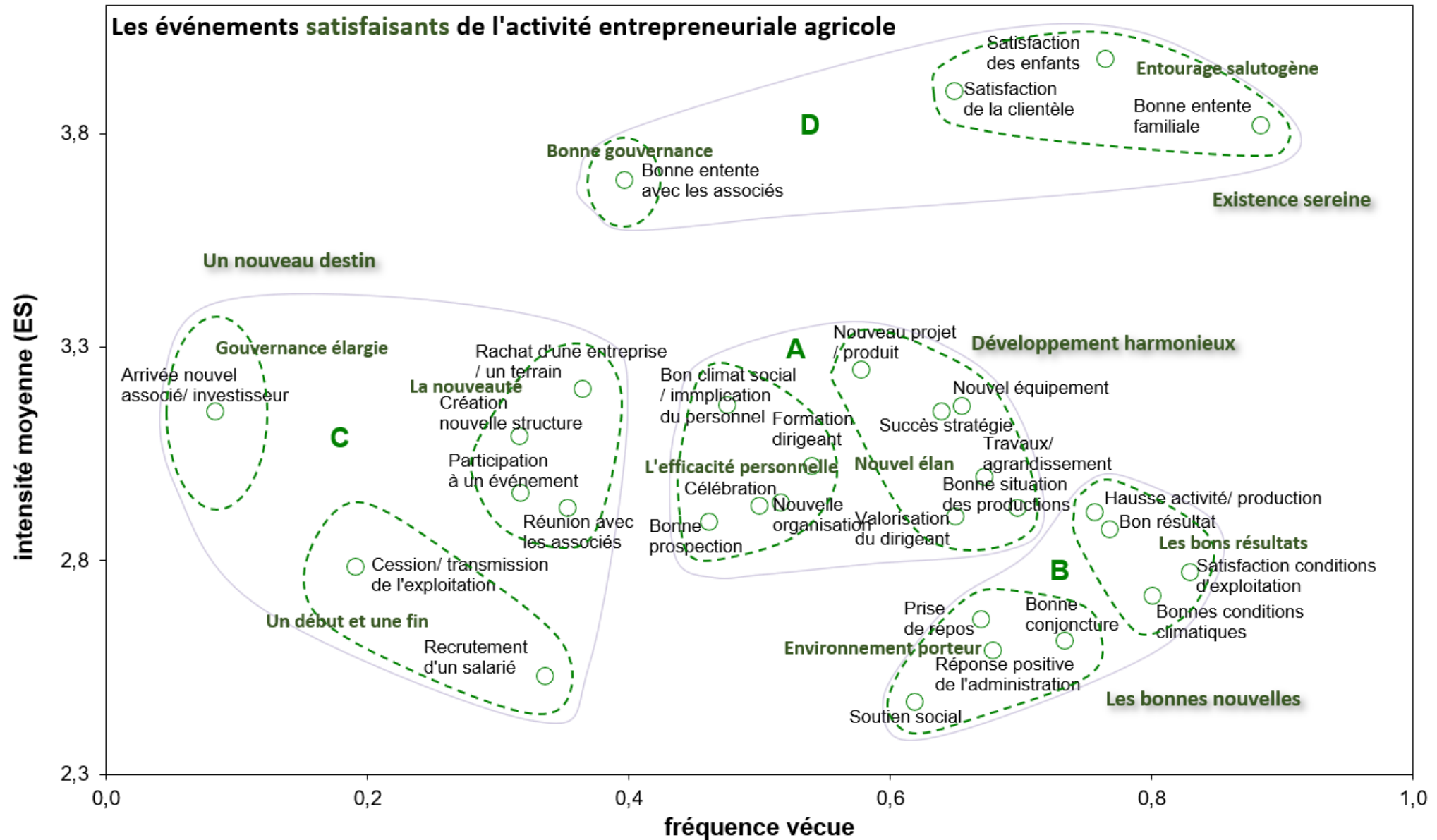
Envoyer questionnaire
MSA Languedoc

- 711 répondants
- Résultats significatifs et exploitables
- Calcul de l'intensité et de la fréquence des stressseurs et des satisfacteurs des exploitants agricoles

Amarok e-SANTE agriculture



Amarok e-SANTE agriculture



Amarok e-SANTE agriculture

Adapter l'outil numérique
et le transmettre aux
acteurs intéressés

Amarok e-SANTE agriculture

Bienvenue sur le tableau de bord

Sur ce tableau de bord, vous pouvez consulter les résultats de l'utilisation d'Amarok e-santé sur votre population cible.



137 Dirigeant(e)s

Évaluation de la santé terminée



43 Dirigeant(e)s

Dépistage burnout terminé



6 Dirigeant(e)s

Accès à la prise en charge



Amarok e-SANTE agriculture

Evaluation de la santé

Sur ce tableau de bord, vous pouvez consulter les résultat de l'utilisation d'Amarok e-santé sur votre population cible.



137 Dirigeant(e)s

Evaluation de la santé terminée



78 Dirigeant(e)s

Terminé: balance positive



59 Dirigeant(e)s

Terminé: balance négative

Amarok e-SANTE agriculture

Que reste-t-il à faire ?

- Rédaction article scientifique en cours
- Conquérir le monde agricole !
 - En commençant par la MSA Languedoc et Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire
 - La France, voire l'Europe !

**THANK YOU
FOR YOUR
ATTENTION**



Bilan statistique d'Amarok e-Santé et perspectives épidémiologiques

Michel NIEZBORALA
Médecin du travail
PREVALY

Analyse exploratoire du questionnaire sur les satisfacteurs/ stressseurs

Résultats sur 2989 premières réponses

Pourquoi cette analyse ?

- Le calcul d'un score implique :
 - Soit une vision sommative qui présuppose que des événements indépendants les uns des autres vont contribuer (en positif ou en négatif) à la santé du dirigeant
 - Soit une vision additive qui présuppose que tous les items contribuent à mesurer une dimension unique « facteurs professionnels concourants au burn-out des dirigeants »
- Le mode de calcul présuppose que les satisfacteurs ont un effet protecteur et que les stressors constituent un facteur de risque
 - Or dans l'échelle de Holmes et Rahe des événements positifs (mariage, achat de maison...) sont considérés comme des facteurs de stress
- L'objectif de notre travail est de mettre ces hypothèses à l'épreuve
- Par ailleurs, l'identification de facteurs sous-jacents correspondant à des agencements particuliers des événements pourrait alimenter la réflexion sur la modélisation du stress des dirigeants.

La cohérence interne

- Si l'on admet que tous les items mesurent la même dimension, on s'attend que les réponses aux différents items soient globalement cohérentes entre elles
- Le test statistique qui mesure cela est le test α de Cronbach
- Un coefficient $> 0,70$ correspond à une cohérence interne acceptable
 - Pour les 28 satisfacteurs : $\alpha = 0,74$
 - Pour les 30 stressseurs : $\alpha = 0,70$
 - Pour les 58 items : $\alpha = 0,66$

Les analyses factorielles

- Ce sont des analyses exploratoires qui cherchent à identifier des facteurs sous-jacents qui expliquent les réponses observées
- Il n'y a pas de méthode qui permette dans l'absolu de déterminer le nombre de facteurs à retenir
- Les facteurs retenus doivent être compris à partir des items qui corréleront fortement à cette dimension
- L'analyse a été faite :
 - Sur l'ensemble des réponses (n=2989)
 - Sur les dirigeants ayant rempli le questionnaire sur l'épuisement émotionnel (n=941)
 - Sur les dirigeants dont le score d'épuisement était > 5 (n=353)

Toutes les réponses : Facteur 1 – Les satisfacteurs

Facteur 1 – valeur propre 7,2	
Les facteurs au poids factoriel le plus important	
Succès stratégique	0,72
Bon climat	0,66
Bonne implication du personnel	0,62
Bonne prospection	0,59
Bon résultat	0,58
Satisfaction du client	0,56
Valorisation du dirigeant	0,56
Hausse de l'activité	0,56
Evènement festif dans l'entreprise	0,51
Rentrée de liquidités	0,51
Réunion avec les salariés	0,49
Lancement d'un nouveau projet	0,47
Achat d'un nouvel équipement	0,45
Bonne entente avec les associés	0,43
Agrandissement	0,40

Toutes les réponses – Facteur 1

- Les satisfacteurs concourant peu à ce facteur

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

- Les stressseurs corrélant positivement à plus de 0,10

Surcharge du dirigeant	0,16
Décès	0,14
Pression de la concurrence	0,13
Conflit avec un fournisseur	0,11

Tous les dirigeants – Facteurs 2 – Pb RH

Facteur 2 - valeur propre 5,0	
Conflit avec les salariés	0,64
Revendication des salariés	0,64
Démission d'un salarié	0,58
Licenciement d'un salarié	0,49
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,47

Tous les dirigeants – Facteur 3 – les pb financiers

Facteur 3 – valeur propre 2,4	
Mauvais résultat	0,68
Problème de trésorerie	0,66
Pression fiscale	0,64
Baisse d'activité	0,56
Impayé	0,52
Pression de la concurrence	0,45
Erreur	0,42
Perte d'un client	0,42
Décès d'une partie prenante	0,41

Tous les dirigeants – Facteur 4

Les évènements particulièrement stressants ?

Facteur 4 – valeur propre 1,9	
Décès	0,61
Dépôt de bilan	0,56
Réunion avec les associés	0,42

Tous les dirigeants – items peu contributifs

Items peu contributifs aux 4 facteurs identifiés (Uniqueness > 0,80)	
Prise de vacances du dirigeant	0,90
Déménagement	0,90
Cession de l'entreprise	0,88
Problème de santé du dirigeant	0,88
Création d'entreprise	0,86
Participation à un salon	0,86
Départ d'un associé	0,84
Contrôle de l'administration	0,84
Maladie d'un salarié	0,84
Formation	0,82
Réponse positive de l'administration	0,82
Panne	0,82
Problème de sécurité	0,80

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941)

Facteur 1 – Un succès terni par des pb RH

Facteur 1 – valeur propre 6,0	
Bon résultat	0,55
Conflit avec les salariés	0,48
Licenciement d'un salarié	0,48
Hausse de l'activité	0,44
Procédure judiciaire	0,44
Valorisation du travail du dirigeant	0,43
Evènement festif dans l'entreprise	0,43
Rachat d'une entreprise	0,42
Achat d'un nouvel équipement	0,41
Maladie d'un salarié	0,40

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941)

Facteur 2 – Des difficultés financières

Facteur 2 - valeur propre 3,3	
Mauvais résultat	0,68
Problème de trésorerie	0,64
Pression fiscale	0,56
Baisse de l'activité	0,53
Impayé	0,48
Pression de la concurrence	0,48

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941)

Facteur 3 – Des problèmes d'attractivité ?

Facteur 3 – valeur propre 2,5	
Réunion avec les salariés	0,53
Déplacements professionnels	0,52
Recrute	0,52
Réunion avec les associés	0,48
Absence de personnel	0,45
Revendication des salariés	0,42

Salariés ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941)

Facteur 4 – Une éclaircie dans un contexte difficile ?

Facteur 4 – valeur propre 2,2	
Déménagement	-0,78
Réponse positive de l'administration	0,65
Rentrée de liquidités	0,49
Bonne prospection	0,44
Départ d'un associé	0,43

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Items peu contributifs

Items peu contributifs aux 4 facteurs identifiés (Uniqueness > 0,80)	
Prise de vacances du dirigeant	0,97
Cession de l'entreprise	0,94
Problème de santé du dirigeant	0,93
Formation du dirigeant	0,92
Satisfaction du client	0,90
Conflit avec les associés	0,90
Perte d'un client	0,88
Décès	0,88
Problème de sécurité	0,88
Bonne entente avec les associés	0,87
Bonne implication du personnel	0,86
Panne	0,85
Arrivée d'un nouvel investisseur	0,85
Difficultés avec l'administration	0,85
Conflit avec un client	0,84
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,84
Contrôle de l'administration	0,83
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	0,83
Démission d'un salarié	0,83
Bon climat social	0,82
Création d'entreprise	0,82
Succès stratégique	0,82
Valorisation du dirigeant	0,80

Points de discussion (1/2)

- Les analyses montrent que les différents événements enregistrés ne surviennent pas tous indépendamment les uns des autres
- La cohérence interne semble meilleure pour les satisfacteurs que pour les stressseurs et la cohérence interne de l'échelle avec les 58 items est un peu limite
- Les analyses factorielles donnent des résultats différents suivant le contexte (et parfois mêlant satisfacteurs et stressseurs)
- Sur l'ensemble de la population,
 - un premier facteur réunit de nombreux satisfacteurs mais le statut de la cession, du rachat et de l'arrivée d'un nouvel investisseur est ambigu et certains stressseurs corréleront faiblement mais positivement à ce facteur
 - Les stressseurs se répartissent entre les 3 autres facteurs retenus avec une distinction nette entre les problèmes RH et les pb financiers. Le 4^e facteur est plus complexe à interpréter

Points de discussion (2/2)

- Sur les dirigeants en déséquilibre satisfacteurs / stressseurs
 - Un premier facteur associe un succès d'entreprise avec des difficultés RH
 - Le second correspond aux difficultés financières
 - Les 2 autres sont d'une interprétation plus difficile
 - Un facteur pourrait correspondre à des problèmes d'attractivité de l'entreprise
 - Le second à une situation de difficulté de l'entreprise dans laquelle des facteurs d'espoir émergent
- Dans tous les cas, de nombreux items ne sont pas contributifs aux facteurs identifiés. A cela 3 explications possibles
 - Leur statut peut varier en fonction du contexte
 - Ils correspondent à des évènements non corrélés avec les autres items mais importants à prendre en compte (en faveur de la vision sommative)
 - Ils jouent un rôle mineur dans la problématique

LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES PRIVÉES ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Philippe LOURIA
Médecin du travail
AISMT 30

Le contexte législatif

Loi 2021-1018 du 02 Août 2021 (parue au JO du 03 08 2021)

Article R4623-1 Code du Travail (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 12 2016-Art.18)

Les conséquences

- **Données statistiques**
- **La gestion de la problématique du MEE et de la PDP des dirigeants d'entreprise et des TI va incomber aux SPSTI**

Les conséquences

2 types de difficultés

- Difficultés économiques
- Difficultés de santé

Le SPSTI doit pouvoir les accompagner, via une **prestation de MEE et de PDP préventive ou curative, personnalisée et spécifique*** dans ces circonstances

* Non développable en présentation expresse

La méthodologie

(Introduction: Généralités)

- Le **système de MEE et de PDP actuel** est **conçu pour gérer les salariés**
- **Il n'est pas conçu pour gérer les dirigeants et les TI**

La méthodologie

- **Les 3 principes de base** appliqués aux salariés
(demeurent inchangés
- **Mais le MEE et la PDP** des dirigeants d'entreprise et des TI **implique** la construction d'un **accompagnement spécifique**

La méthodologie

Deux « épées de Damoclès », deux prises en charge différentes

- Difficultés économiques et problèmes de santé chez le dirigeant
- Difficulté de santé du dirigeant source de dysfonctionnement de l'entreprise

En conclusion

- **L'évolution législative étend les missions de conseil et d'accompagnement** prodiguées jusqu'ici par les médecins du travail à la **gestion des problèmes de santé du dirigeant**, **directs** (événements de santé) et **induits** (problématiques économiques de l'entreprise),
- **Cette évolution permet une prise en charge globale** de l'entreprise et de devenir son « **médecin traitant** »
- Elle ouvre des **perspectives** en matière de **prévention secondaire** ou **primaire**

Saveurs & Douceurs



Table ronde

- Bénédicte LEFEVRE, FFN National, Amarok e-santé dans le Bâtiment
- Henri CABANEL, Sénateur de l'Hérault, Amarok e-Santé en Agriculture
- David VELDWACHTER, Président CISTC, Amarok e-santé en Guyane

Table ronde Amarok e-Santé dans tous ses états

Bénédicte LEFEVRE,
FFB National



Henri CABANEL,
Sénateur

David VELDWACHTER,
Guyane, Président
CISTC



Temps d'échanges