

MODULE INTERPROFESSIONNEL DE SANTÉ PUBLIQUE

– 2019 –

**L'ENTREPRENEURIAT AU FEMININ ET SES
CONSEQUENCES EN MATIERE DE SANTE**

*Le portrait santé des entrepreneures d'aujourd'hui au service
de l'entrepreneuriat salubre de demain*

– Groupe n° 21 –

- ARNOUL-JARRIAULT Julie (AAH)
- BERLIN Sandra (IES)
- GAUTIER-ROBERGEON Véronique (AAH)
- GIRERD Marie France (DS)
- LAMOTTE Kevin (DH)
- PERSONNIC Aude (D3S)
- QUEVAL Cathy (DS)
- TARGHETTA Hugo (D3S)
- TIDADINI Lucas (DH)
- VILLENEUVE Louise (DH)

Animatrice

FEVRE Marick

Sommaire

INTRODUCTION.....	1
1 DE L'ENTREPRENEUR A L'ENTREPRENEURE : LA RESSOURCE SANTE COMME ANGLE MORT DES POLITIQUES SOCIALES.....	3
1.1 LA PLACE DES FEMMES NEGLIGEE DANS LES REPRESENTATIONS SOCIALES DE L'ENTREPRENEURIAT	3
1.2 LES SPECIFICITES DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ ET LES RISQUES SANTE ASSOCIES	5
1.2.1 <i>La diversité des profils des entrepreneures.</i>	6
1.2.2 <i>Risques sanitaires associés à l'entrepreneuriat et spécificités des femmes</i>	7
2 L'ENTREPRENEURIAT FEMININ : DES MOTIVATIONS DIFFERENTES AUX CONSEQUENCES EN SANTE CONTRASTEES	10
2.1 L'HETEROGENEITE DES RAISONS D'ENTREPRENDRE	10
2.1.1 <i>Les raisons d'entreprendre pour créer son entreprise par choix ou par nécessité</i>	10
2.1.2 <i>Les facteurs de motivation pour pérenniser et développer son entreprise</i>	13
2.2 ENTRE FACTEURS PATHOGENES ET SALUTOGENES : UNE RELATION ENTRE FEMMES ENTREPRENEURES ET SANTE EQUIVOQUE.	14
2.2.1 <i>La salutogène, une orientation permettant de déterminer le niveau de réussite de l'entreprise en matière de santé.</i>	14
2.2.2 <i>L'identification de facteurs salutogènes propres aux entrepreneures : limites et relativité</i>	15
3 AMELIORER LES DISPOSITIFS EXISTANTS : LA NECESSITE DE MIEUX ACCOMPAGNER LA SANTE DES FEMMES ENTREPRENEURES	17
3.1 DES DISPOSITIFS PRIVES ET INSTITUTIONNELS D'INITIATIVE RECENTE, ENCORE PERFECTIBLES	17
3.1.1 <i>Des initiatives privées volontaires ayant permis des avancées indirectes, néanmoins peu soucieuses de l'objet santé.</i>	18
3.1.2 <i>Des politiques publiques déconcentrées et décentralisées encore embryonnaires</i>	19
3.2 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT SANITAIRE ET SOCIAL DES FEMMES ENTREPRENEURES : VERS UN ENTREPRENEURIAT SALUTAIRE .	20
3.2.1 <i>Des mesures correctives spécifiques à l'entrepreneuriat féminin en matière de santé</i>	20
3.2.2 <i>Des mesures élargies aux entrepreneures et entrepreneurs en matière de santé</i>	23
CONCLUSION.....	25
BIBLIOGRAPHIE	26
LISTE DES ANNEXES.....	32

Remerciements

Nous souhaitons remercier Mme Marick Fèvre pour sa disponibilité, son implication, ses conseils judicieux et avisés durant ces trois semaines de MIP (Module Inter-Professionnel). Nous avons particulièrement apprécié son dynamisme et sa bonne humeur tout au long de ce travail. En outre, nous la remercions de nous avoir fait bénéficier de son réseau de professionnels pour enrichir notre réflexion.

Nous adressons également nos remerciements à toutes les femmes entrepreneures qui en dépit d'un emploi du temps chargé ont accepté de prendre le temps d'échanger avec nous sur leurs pratiques et leurs expériences.

Enfin, l'inter-professionnalité et la richesse des parcours de chacun a été un atout majeur dans l'élaboration de ce travail.

Liste des sigles utilisés

BTP	Bâtiment Travaux Public
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
EHESP	École des Hautes Études en Santé Publique
FGIF	Fond de Garantie à l'Initiative des Femmes
GRR	Generalized Resistance Ressources
MIP	Module Inter-Professionnel
PME	Petite et Moyenne Entreprise
RPS	Risques Psycho-Sociaux
SOC	Sens Of Coherence
SSR	Specific Resistance Ressources
TMS	Trouble Musculo-Squelettique
TPE	Très Petite Entreprise

PREAMBULE : Méthodologie retenue

Fondé sur une pédagogie active, le MIP est un module qui offre d'une part l'opportunité de mener un travail de recherche et, d'autre part, la possibilité aux professionnels des différentes filières de partager leurs savoirs et leurs approches vis-à-vis de questions de santé publique. Sur ce principe le MIP du groupe 21 a réuni dix élèves de l'EHESP autour du sujet de l'entrepreneuriat féminin : trois élèves Directeurs d'Hôpitaux, deux élèves Directeurs des secteurs sanitaires et sociaux, deux élèves Directeurs des Soins, deux élèves Attachés d'Administration Hospitalière et un élève Ingénieur d'Études Sanitaires. Ainsi constitué, le groupe s'est rapidement organisé pour optimiser le temps imparti : recherches bibliographiques, organisation et répartition des différentes étapes de rédaction de la production écrite, organisation et production des entretiens (*cf. Annexe I*). Afin de confronter les données bibliographiques au terrain, tous les membres du groupe ont effectué au moins un entretien auprès d'une femme entrepreneure.

Pour l'étude nous avons choisi d'auditionner des femmes entrepreneures, entre 25 et 65 ans (ni étudiante, ni retraitée), ayant une entreprise de moins de 10 salariés (98 % de l'entrepreneuriat) : comprenant notamment des artisanes, des commerçantes et des professions libérales (sauf professions libérales du champ de la santé qui bénéficient de la logique protectrice des ordres professionnels). Nous avons souhaité exclure le salariat déguisé, c'est-à-dire tout lien contractuel, non-paiement individuel des charges et impôts, horaires fixés par obligation par une autre entreprise et ne laissant pas de liberté d'entreprendre (ce que présentent des entreprises de service à la personne comme Shiva par exemple).

L'échantillon interrogé s'est donc composé de 18 femmes parmi lesquelles 33 % étaient dans la tranche d'âge de 25 à 35 ans, 28 % de 35 à 45 ans et 39 % supérieur à 45 ans (moyenne d'âge de 41 ans). Pour 61 % d'entre elles, il s'agissait d'une seconde carrière, souvent après une période de salariat. Afin d'alimenter notre travail, nous avons aussi choisi de recueillir l'avis des réseaux d'entrepreneurs (CCI, réseau entreprendre), ainsi que de l'association Femmes de Bretagne. Nous souhaitons avoir leur avis pour pouvoir confronter la parole des entrepreneures avec celle des organisations qui les accompagnent.

Avant d'élaborer le document de synthèse de notre travail, nous avons identifié plusieurs biais et limites qui auront eu un impact sur notre recherche et sur la généralisation de ses résultats.

En premier lieu, le temps imparti ne nous a permis d'interroger que 18 personnes. Il nous a donc fallu cibler ces entretiens en fonction de nos disponibilités et celles des femmes interrogées. Ainsi, nous retrouvons pour cette étude beaucoup de professions libérales (six) et chefs d'entreprise (onze), au détriment de la catégorie des artisans et commerçants, sous-

EHESP – Module interprofessionnel de santé publique – 2019

représentée (un). De même, le nombre d'entretien ne permet pas de généraliser l'analyse de ces entretiens.

En outre, notre étude n'abordera pas la question sous l'angle de la protection sociale. Ce biais est induit par les propos recueillis (sujet très peu abordé) et que nous nous sommes attachés à respecter.

Enfin, d'un point de vue organisationnel, les membres du groupe ayant chacun des impératifs (mission EHESP Conseil, autres travaux de filière), le travail a été pour l'essentiel produit en télétravail, avec reporting par mail régulier et des temps de rencontres sur le site de l'EHESP en fonction des disponibilités de chacun. Même si ce mode de travail a été très bien exploité par l'ensemble du groupe, qui s'est réuni de nombreuses fois, des points d'étapes formels avec le groupe complet auraient peut-être permis des échanges et discussions plus riches.

Introduction

Objet d'étude récent pour les sciences sociales et question nouvelle pour les pouvoirs publics, l'entrepreneuriat féminin et ses conséquences potentielles pour la santé des entrepreneures restent un champ de recherche et d'analyse relativement peu exploré. En effet, si les enjeux relatifs à la santé des entrepreneurs¹ ainsi que les inégalités de genre face à la santé² ont été étudiés, l'entrepreneuriat féminin et ses conséquences sanitaires, à l'intersection de ces deux thématiques, semble être négligé. Ainsi, il convient d'analyser comment les caractéristiques en matière de santé de l'entrepreneuriat d'une part, et celles de la condition féminine d'autre part, peuvent se croiser et les conséquences positives ou négatives qui en résultent.

La relation entre entrepreneuriat et santé, loin d'être univoque, nécessite d'envisager les potentiels facteurs pathogènes, comme une élévation des risques psychosociaux ou une plus faible couverture des risques liés à la maternité, mais également des facteurs salutogènes – *salut-genesis* en latin, qui génèrent la santé – liés par exemple à un accompagnement par les pairs dans le cadre de réseaux de femmes entrepreneures induisant des formes de prévention ou d'accomplissement personnel.

La définition de la santé retenue pour cette étude est extensive, en ce qu'elle ne se limite pas à l'absence de maladie, mais s'inspire de la Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé adoptée le 21 novembre 1986, qui désigne « *un état de complet bien-être physique, mental et social (...). La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et personnelles, et sur les capacités physiques.* ». Dans cette perspective, l'ambition de la promotion de la santé est « *le bien-être complet de l'individu* ».

La santé est ainsi vue comme une ressource majeure pour le développement social, économique et individuel et une importante dimension de la qualité de la vie. Il faut donc prendre en compte l'ensemble des déterminants de santé pouvant avoir une influence sur la santé des entrepreneures.

La question des entrepreneures se lit donc au croisement des formes de risques précédemment évoqués. En effet, d'après l'enseignant-chercheur Olivier Torrès, « *le capital santé des dirigeants est le premier actif immatériel de la PME* »³. Se pose ainsi la question pour les femmes entrepreneures : comment réussir en préservant sa santé ?

La réussite d'une entreprise, difficile à quantifier d'un point de vue objectif au-delà de son chiffre d'affaires, sera entendue comme la capacité à accomplir des projets et des objectifs en

1 Torrès O. (dir.), (2017), *La santé du dirigeant : De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire* (2e ed.), De Boeck, Bruxelles.

2 Haut Conseil à l'Egalité (2017), *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*.

3 Torrès O., *op. cit.*, p. 8.

maintenant un équilibre de vie⁴ – financier, concomitance d'un accomplissement personnel et d'un épanouissement professionnel, bonne santé, etc. – et en assurant une issue avec un résultat positif, notamment la solvabilité de l'entreprise.

En tant qu'individu à l'origine de la création d'une activité économique, l'entrepreneur au féminin représente aujourd'hui 40 % des créateurs d'entreprise individuelle⁵. Étant donné que 96 % des entreprises en France sont constituées de moins de 10 salariés⁶, cette étude portera principalement sur des dirigeantes de TPE ainsi que sur les assujetties au régime de la microentreprise, et notamment les artisanes, commerçantes, et professions libérales. Les femmes interrogées, d'âge actif, sont avant tout entrepreneures et ne créent pas leur activité en complément d'une retraite ou en parallèle de leurs études.

Dans la mesure où l'échantillon des personnes interrogées ne saurait être représentatif de toutes les entrepreneures et des problématiques qui diffèrent du fait de l'hétérogénéité de cette population, ce travail ne prétend pas à l'exhaustivité. La présente étude vise à recueillir la parole et les motivations à entreprendre ainsi que les concepts associés. Elle sera également enrichie par des apports des acteurs du champ de l'égalité professionnelle comme les associations, les réseaux ou les organismes publics.

Pour déterminer dans quelle mesure le statut d'entrepreneure agit sur la « ressource santé », en lien avec les ressources de l'entreprise et la vie personnelle de ces femmes, nous étudierons les facteurs pathogènes et salutogènes liés aux déterminants de santé. En effet, une approche de ces facteurs par le prisme de la salutogenèse, définie par Maurice Mittelmark comme « *la fine pointe de diverses écoles de pensée qui souhaitent insister sur les forces des êtres humains, et pas seulement sur leurs faiblesses, sur leurs capacités plutôt que sur leurs limites, sur le bien-être et non pas uniquement la maladie* »⁷, doit permettre de connaître certains facteurs de résilience des entrepreneures.

Si la question de la santé de la femme entrepreneure est un angle mort des politiques sociales (1), les différentes motivations à entreprendre et l'hétérogénéité de la situation de ces entreprises produisent des effets contrastés sur la santé des dirigeantes (2). La préservation de la « ressource santé » des entrepreneures et son amélioration pérenne dans le cadre d'un entrepreneuriat salubre pourrait alors passer par un renforcement des actions existantes et par de nouvelles propositions (3).

4 Nous renvoyons à la définition de L. Hsia disponible sur : <https://solopreneur.fr/definition-succes/> (consulté le 9 mai 2019).

5 Ministère de l'économie (2017), « Qui sont les femmes entrepreneures ? ». Disponible sur : www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise (consulté le 9 mai 2019).

6 INSEE, Tableaux de l'économie française (édition 2017), où il est relevé qu'en 2013 3,61 millions des 3,75 millions d'entreprises comptabilisées en France étaient des microentreprises, soit 96 % du total des entreprises.

7 Mittelmark M., 2008, cité par B. Lindstrom et M. Eriksson, *La Salutogenèse. Petit guide pour promouvoir la santé*, Presses de l'Université de Laval, Québec, 2012.

1 De l'entrepreneur à l'entrepreneure : la ressource santé comme angle mort des politiques sociales

L'image de l'entrepreneur la plus répandue étant masculine, les représentations sociales liées à l'entrepreneuriat prennent rarement en compte la question féminine (1.1). Pourtant, l'entrepreneuriat féminin connaît des spécificités, et par conséquent des risques liés à ces caractéristiques (1.2).

1.1 La place des femmes négligée dans les représentations sociales de l'entrepreneuriat

Si le nombre de femmes entrepreneures est en progression constante – elles représentaient entre 4 et 8 % des chefs d'entreprises en 1996, 15 % en 2005⁸, 27 % des dirigeantes des PME en 2013⁹ – elles restent, encore aujourd'hui, minoritaires parmi les créateurs d'entreprise, représentant 30 % de ceux-ci en France en 2013¹⁰. De plus, cette sous-représentation s'articule avec le caractère genré des représentations sociales liées à l'entrepreneuriat.

En effet, si le travail féminin indépendant n'est pas un phénomène récent – dès le Moyen-Âge, de nombreuses couturières indépendantes assuraient des travaux de couture – les femmes entrepreneures sont encore minoritaires et les représentations du « chef d'entreprise » sont souvent masculines. Dans le cadre de notre enquête, plusieurs femmes interrogées déclarent rencontrer des difficultés à mentionner des modèles de femmes entrepreneures, certaines estimant que les femmes qui créent leur activité sont très peu médiatisées, ou que la conciliation entre vies familiale et professionnelle représente la forme principale de réussite.

Contrairement à la remarque d'Olivier Torrès¹¹, affirmant que « *le patron n'est ni inhumain, ni surhumain* », la société a construit, développé et conservé une image schumpétérienne, chargée d'héroïsme et loin des difficultés quotidiennes. Cette figure implique deux conséquences : elle enferme l'entrepreneur dans une image de gagnant ne pouvant avouer ses faiblesses (notamment concernant son état de santé) et elle occulte la mutation vers un entrepreneuriat « subi » depuis les années 1970, la création d'une structure personnelle étant vue comme une solution par défaut ou une réponse à une demande de sous-traitance flexible. Ce dernier élément est d'autant plus problématique qu'il semble exister un lien entre

8 Fouquet A. (2005), « Les femmes chefs d'entreprises : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, n° 13, pp. 31-50.

9 Chabaud D. et Lebègue T. (2013), « Femmes dirigeantes en PME : bilan et perspectives », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n°7, pp. 43-60.

10 BPI France, (dossier publié le 14 janvier), « Entrepreneuriat féminin », disponible sur : <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Dossiers/Entrepreneuriat-feminin> (consulté le 9 mai 2019).

11 Torrès O., *op. cit.*

motivation et réussite de l'entreprise¹², et parce que les facteurs salutogènes associés à cette aventure (choix d'un secteur, accomplissement personnel, maîtrise de son emploi du temps) peuvent être inhibés.

De ce fait, les problématiques spécifiques rencontrées par les femmes entrepreneurs, dans tous les champs de la vie sociale et notamment la santé, ont été éludées.

Au-delà de ces représentations, une enquête menée par la Women Initiative Foundation, en partenariat avec BNP Paribas Wealth Management, publiée en 2018, montrait que les femmes entrepreneurs perçoivent leurs homologues masculins différemment d'elles-mêmes et inversement : elles perçoivent les hommes comme ambitieux, stratèges, autoritaires, sûrs d'eux, peu à l'écoute et pouvant manquer d'éthique. Les hommes entrepreneurs qualifient leurs homologues féminins de pragmatiques, à l'écoute, non autoritaires, combatives et moins politiques. Selon les auteurs de l'enquête, « *ces résultats semblent indiquer que les femmes en particulier auraient une image assez déformée de la réalité du profil des hommes entrepreneurs. Elles ont à l'esprit une sorte de mythe de la figure de l'entrepreneur masculin : politique, stratège, sûr de lui et de ses décisions et peu à l'écoute.* »¹³.

Cette différence de perception entre chefs d'entreprise de sexes différents illustre la permanence des représentations sociales, et peut avoir des conséquences directes, notamment sur le financement de leurs projets. Une entrepreneure, engagée dans les formations relatives à l'égalité professionnelle, interrogée dans le cadre de notre enquête relevait l'existence d'une double censure financière. En effet, les sommes engagées par les femmes sont moindres et le taux d'acceptation des institutions financières est plus frileux à l'égard de ces dernières en comparaison des entrepreneurs masculins¹⁴.

Cette relative absence des femmes entrepreneurs dans les représentations sociales d'une part, et l'absence de prise en compte de la question des femmes dans les études en sciences sociales sur la santé des entrepreneurs d'autre part, ont fait du genre un « angle mort » dans le champ de santé du dirigeant d'entreprise. Les risques sanitaires liés à l'entrepreneuriat de façon globale ont été documentés récemment, notamment l'augmentation des risques psychosociaux et de burn out patronal¹⁵, qui se caractérisent par du stress, un recours moins fréquent aux soins, des insomnies (selon une étude de l'Institut national du sommeil et de la vigilance

12 Couteret, P. (2010), « Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire. », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 9, pp. 6-33.

13 Women Initiative Foundation & BNP Paribas Wealth Management (2018), *Etude 2018 sur la diversité entrepreneuriale et les stéréotypes de genre*.

14 Foliard S. (2008), *Le financement bancaire des créateurs de TPE*, (Thèse de l'Ecole doctorale de Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Jean Moulin, Lyon).

15 Ben Tahar Y. et Rossi M. (2017), « Le Burnout patronal » in Torrès O. (dir.), *op. cit.*

en 2012, les 25% de Français dormant moins de six heures regroupaient en majorité des dirigeants), de l'isolement, du surpoids, etc.

La question du burn out est particulièrement intéressante : parce qu'il induit une porosité entre la vie sociale, professionnelle et familiale¹⁶, son impact peut être encore plus négatif pour des femmes devant enchaîner, voire superposer, des tâches relevant des différents aspects de leur vie.

Ainsi, parmi les femmes interrogées, plusieurs entrepreneures insistent sur la prise en charge extrêmement difficile de la maternité, problématique commune à toutes les indépendantes. Plusieurs femmes interrogées ont insisté sur la moindre prise en charge de certains risques sanitaires par rapport au statut de salarié, par exemple la faiblesse des indemnités journalières ou l'absence de couverture AT-MP (accident du travail et maladies professionnelles), qui pouvaient s'ajouter à des charges domestiques ou familiales. L'une des femmes interrogées, ostéopathe, nous a indiqué que « *les politiques sociales se déchargent de la prise en compte de la santé des entrepreneures sur les initiatives privées, comme les mutuelles ou les contrats de prévoyance santé par exemple* ».

Les femmes entrepreneures, négligées dans les représentations sociales, puis dans les travaux de recherche sur la santé des dirigeants d'entreprise en tant que catégorie de recherche à part entière, semblent donc être passées hors du champ d'étude des politiques sociales. Pourtant, comme le rappelle Olivier Torrès : « *le moindre souci de santé peut perturber fortement une entreprise, surtout si elle est de petite taille* »¹⁷.

Puisque les femmes comptent pour 1/3 des entrepreneurs, il apparaît nécessaire d'identifier les problématiques de santé qui seraient susceptibles d'être spécifiques aux femmes et de les traiter, et ce sur les « deux plateaux » de la « balance de la santé entrepreneuriale »¹⁸ et ses aspects salutogènes et pathogènes.

1.2 Les spécificités de l'entrepreneuriat féminin et les risques santé associés

L'entrepreneuriat féminin cache de nombreuses particularités notamment dans le profil de ces protagonistes, les secteurs et activités plébiscités et les relations à la réussite et à la santé. Il convient de les étudier pour comprendre dans quelle mesure les entrepreneures peuvent conjuguer réussite et « bonne santé » dans le sens où nous l'avons définie.

16 Burke, R. J., et Deszca, E. (1986), « Correlates of psychological burnout phases among police officers ». *Human Relations*, 9(6), pp. 487-501.

17 Torrès O., *op. cit.*, p.8.

18 *Ibid.*

1.2.1 La diversité des profils des entrepreneures.

La répartition des entrepreneures au sein des catégories socio-professionnelles est hétérogène. Elles représentent 42 % des dirigeantes d'entreprises libérales, 38 % des commerçants, 27 % des chefs d'exploitations agricoles, 23 % des dirigeants d'entreprises artisanales (part multipliée par deux en trente ans) et 19 % des dirigeants d'entreprises de plus de dix salariés¹⁹.

En outre, les secteurs investis diffèrent. Les femmes sont majoritaires dans l'enseignement, la santé et l'action sociale (60 %) et dans les autres services aux ménages (56 %), alors que leur part n'est que de 38 % dans le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration, les activités immobilières, le soutien aux entreprises et l'industrie²⁰.

Dans l'artisanat, le secteur des services reste le plus plébiscité : la moitié des dirigeantes de l'artisanat pilote une entreprise de coiffure, de soins de beauté ou de fleuristerie.²¹ Pour les professions libérales, leur répartition dans les branches professionnelles varie de 30 % pour les professions du cadre de vie à presque la moitié pour celles de la santé. Dans les métiers du droit, la féminisation est croissante mais plus lente dans certains domaines (huissier de justice et architecte notamment)²².

En ce qui concerne le profil des entrepreneures, l'âge moyen est sensiblement le même que pour les hommes, à savoir environ 38-39 ans selon les chiffres de l'Insee. La tranche d'âge des 30-39 ans est la plus représentée, celles des 50 ans et plus, la moins²³. Deux études récentes de l'Insee soulignent que les créatrices d'entreprises (hors auto-entrepreneures) sont plus jeunes que leurs homologues masculins. En Nouvelle-Aquitaine, un quart d'entre elles a moins de 30 ans en 2014 (un sixième pour les hommes)²⁴. En Bretagne, 58 % des créatrices d'entreprises ont moins de 40 ans en 2014 (47 % pour les hommes)²⁵. Dans cette région, sept créatrices sur dix vivent en couple et une sur deux vit en couple avec des enfants. Avant de créer leur entreprise, 40 % des créatrices étaient salariées, 27 % étaient au chômage, 17 % exerçaient déjà en tant qu'indépendantes et 16 % étaient inactives. Cette hétérogénéité est bien illustrée par nos entretiens avec des entrepreneures mariées, en couple, célibataires,

19 Institut supérieur des métiers, (2016), *Tableau économique de l'artisanat, Les entreprises de proximité au féminin (Alimentation – BTP – Services – Fabrication)*.

20 Organisation de Coopération et de Développement Economique (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*.

21 Institut supérieur des métiers, *op. cit.*

22 Nous renvoyons au site internet de l'Union nationale des professions libérales.

23 Ministère de l'économie, (2016), « Qui sont les créateurs d'entreprise en France ? ». Disponible sur : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/qui-sont-createurs-dentreprise-en-france> (consulté le 12 mai 2019).

24 Charpentier M. et Fabre V. (2019), « L'entrepreneuriat au féminin rime avec jeunesse, qualification et services. ». *Insee Flash Nouvelle-Aquitaine*, n°46.

25 Molina V. et Neveu-Cheramy L. (2017), « Entrepreneuriat féminin : près d'un tiers des créations d'entreprises, avec autant de chances de réussite que les hommes. ». *Insee Analyses Bretagne*, n°54.

divorcées, avec ou sans enfants. Pour autant, le fait de ne pas être célibataire ou d'avoir des enfants n'influence pas significativement la probabilité de créer une entreprise²⁶.

Autre différence avec leurs homologues masculins, les entrepreneures sont généralement plus diplômées, notamment du niveau supérieur. Cette statistique s'observe également au niveau de la population générale²⁷, associée à une plus forte attention portée sur la santé²⁸. En Bretagne, 56 % des créatrices sont diplômées de l'enseignement supérieur en 2014 (42 % des créateurs) et 19 % d'entre elles ont obtenu un diplôme de troisième cycle universitaire²⁹.

Le coût d'investissement initial des entreprises créées par des femmes est généralement plus faible et les entreprises plus petites. Elles génèrent un chiffre d'affaires inférieur et une croissance plus lente. De même, la différence de revenu entre hommes et femmes, en moyenne de 32 % en faveur des hommes selon une étude de l'Insee de 2006³⁰, est plus marquée que chez les salariés, notamment dans l'agriculture et les professions libérales et assimilées. Leurs revenus sont les plus élevés entre 40 et 49 ans. En dépit de ces différences, les chances de réussite des entreprises créées par des hommes et des femmes sont similaires au regard de la durée dans le temps. Dans les deux cas, deux entreprises sur trois existent toujours cinq ans après leur création.

1.2.2 Risques sanitaires associés à l'entrepreneuriat et spécificités des femmes

« Ni inhumain, ni surhumain », selon la formule d'Olivier Torres déjà évoquée, l'état de santé des entrepreneurs est régi par des interactions complexes entre plusieurs facteurs d'ordre socio-économique, en interdépendance avec l'environnement physique et le comportement individuel. Ceux-ci sont désignés comme les « déterminants de la santé » et la combinaison de leurs effets influe sur l'état de santé.³¹ L'hétérogénéité des différents secteurs de l'entrepreneuriat est telle que les déterminants de santé se présentent de manières différentes dans chacun d'entre eux.

Si les études réalisées sur les entrepreneurs font état d'un niveau de santé déclaré plutôt bon, voire supérieur aux salariés³², les propriétaires-dirigeants d'entreprise, particulièrement ceux des TPE et PME, sont confrontés à divers facteurs de risque pour la santé. « *Une étude*

26 Centre d'analyse stratégique (avril 2013), *L'entrepreneuriat féminin*. Document de travail n°2013-06.

27 OCDE, *op. cit.*

28 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et de la statistique et Santé Publique France (2017), *L'état de santé de la population en France*.

29 Auger E. et Van Lu A., (2018), « Les femmes créent moins d'entreprises : un phénomène en partie structurel. ». *Insee Analyses Grand Est*, n°83.

30 Evain F. et Amar M., (2006), « Les indépendants ». *Insee Première*, n° 1084.

31 Santé Publique France (2012), « Qu'est-ce qui détermine notre état de santé ? ». Disponible sur : inpes.santepubliquefrance.fr/10000/themes/ISS/determinants-sante.asp (consulté le 14 mai 2019).

32 Binné M., Douillard J-L. et Fèvre M. (2018). *La souffrance de l'entrepreneur : Comprendre pour agir et prévenir le suicide*. p.54.

européenne sur les conditions de travail montre que les dirigeants de petites entreprises rapportent des hauts niveaux de stress et de fatigue.»³³. L'écart entre l'état de santé déclaré et les niveaux de stress relatés invite à étudier plus spécifiquement les déterminants de la santé des entrepreneurs dans leur globalité. Selon Marick Fèvre, nous pouvons distinguer quatre catégories de facteurs, à savoir : le manque d'une médecine du travail et préventive, un investissement personnel important, l'influence de facteurs qui ne dépendent pas des entrepreneurs et une pression psychologique forte³⁴.

En ce qui concerne l'investissement des entrepreneurs, ceux-ci déclarent travailler en moyenne 10 heures par jour et 65 % travaillent le soir à leur domicile. La multiplicité des tâches à accomplir peut expliquer la surcharge des journées de travail avec des couchers tardifs, un manque de temps pour se soigner et prendre des arrêts maladies, l'absence du petit-déjeuner et d'une pratique sportive³⁵ : « C'est rare d'être malade, je travaille à la maison avec un rythme plus lent »³⁶ ; « Je ne manque jamais un rendez-vous, quel que soit mon état de santé »³⁷ ; « Non je ne m'absente pas et je m'auto-médique si besoin »³⁸. Même en cas de cancer, les indépendants continuent de travailler pendant leurs traitements³⁹. Ainsi, les indépendants relatent des niveaux de fatigue importants et sont touchés par une prévalence importante au surpoids et à l'obésité. Ces facteurs favorisent le développement de troubles cardiovasculaires, respiratoires, rhumatologiques, endocriniens, psychologiques et augmentent le risque d'être atteint d'un cancer⁴⁰.

En outre, certains déterminants de santé sont extrinsèques aux entrepreneurs comme la variabilité des revenus par exemple. Cela peut engendrer de la pression, une insécurité économique et même parfois de la précarité⁴¹.

Enfin, l'image d'invincibilité dont bénéficient les entrepreneurs est à l'origine d'une pression psychologique forte⁴². La conciliation de la vie professionnelle et familiale, en lien avec la perception de la réussite, souvent plus importante pour les cheffes d'entreprise, peut expliquer les hauts niveaux de stress qu'elles rapportent, comparativement aux hommes⁴³. Exceptés les critères de réussite liés à l'activité tels qu'une nouvelle embauche, le fait de vivre de son activité ou la confiance des collaborateurs, il ressort de nos entretiens un autre aspect de la

33 Torrès O., *op. cit.*, p. 30.

34 Binné M., Douillard J-L. et Fèvre M., *op. cit.*, pp. 55-62.

35 *Ibid.* pp. 57-58.

36 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S.C. le 6 mai 2019.

37 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.S. le 6 mai 2019.

38 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'E.P. le 6 mai 2019.

39 Enquête auprès des chefs d'entreprise : Sondage LH2 «La perception du cancer et de la lutte contre le cancer par les chefs d'entreprise», réalisé par téléphone, du 18 au 27 juillet 2011 auprès d'un échantillon de 405 chefs d'entreprise.

40 Binné M., Douillard J-L. et Fèvre M., *op. cit.*, p.136.

41 *Ibid.*, pp.60-61.

42 *Ibid.*, p.62.

43 *Ibid.*, p.39.

réussite entrepreneuriale chez les femmes : « *Il y a une réussite morale aussi, c'est-à-dire concilier vie personnelle et vie professionnelle* »⁴⁴. L'exposition prolongée à un niveau de stress important peut conduire au burnout avec des somatisations tels que « *la perte d'appétit, des maux de tête, des troubles du sommeil* »⁴⁵. La détérioration de la santé mentale se traduit par une diminution des ressources psychologiques : baisse de l'estime de soi, irritabilité, sentiment d'impuissance, manque de concentration et baisse de la mémoire. « *Au-delà des retentissements sur la vie individuelle, l'apparition de certaines addictions comme le tabac, l'alcool, la prise de tranquillisants ou de drogues, ainsi que l'émergence de problèmes sexuels liés au burnout débordent sur la vie familiale et sociale. De plus, de sévères troubles liés à l'anxiété et à des comportements dépressifs peuvent mener au suicide.* »⁴⁶

En outre, des risques professionnels sont spécifiques à certaines professions. L'artisanat apparaît comme un objet d'étude important en raison de l'engagement physique qu'il requiert et dont l'évolution peut être observée au fil du temps. Il en va de même pour certaines professions libérales⁴⁷. A titre d'exemple, on observe chez les coiffeuses (profession majoritairement féminine) les facteurs de risques et pathologies associées suivants : charge mentale élevée pouvant générer du stress, contraintes gestuelles à l'origine de troubles musculo squelettiques (TMS) et de rachialgies, horaires décalés en lien avec des troubles du sommeil, exposition aux cheveux coupés et à des produits allergiques, voire toxiques, pouvant être associée à diverses pathologies (dermite, asthme irritatif ou allergique, urticaire, trichogranulome⁴⁸, troubles neurologiques ou digestifs et cancer de la vessie)⁴⁹.

En ce qui concerne les risques spécifiques à la grossesse, les entrepreneures bénéficient du programme de suivi des grossesses, des examens associés, d'une allocation forfaitaire de repos maternel et d'une indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité versée sous certaines conditions⁵⁰. La présence de ces protections n'empêche pas l'entrepreneuriat d'avoir un impact sur cette période clef. Dans notre échantillon, la perception des cinq femmes ayant vécu une grossesse corrobore ce propos. : « *Pour la dernière, je me suis arrêtée une semaine avant d'accoucher et j'ai repris au bout de trois. Je n'ai pas pris le temps de faire des séances de préparation à l'accouchement, ni de rééducation du périnée... Peut-être que je*

44 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S.C. le 6 mai 2019.

45 Torrès O., *op. cit.*, p. 38.

46 *Ibid.*, p. 38.

47 Crasset O. (2017), *La santé des artisans : De l'acharnement au travail au souci de soi*, p.261.

48 Nous renvoyons à la définition donnée par l'Institut national de recherche et de sécurité : granulomes à base de cheveux.

49 Deschamps F. (2015). *Evaluation des principaux risques professionnels par métier : Cancérogénicité, pénibilité, SMR*, p. 66.

50 Sur le sujet de la maternité, nous renvoyons aux sites internet de la sécurité sociale des indépendants et au portail auto-entrepreneur.

le regretterai plus tard »⁵¹ ; « Métier trop physique pour une fin de grossesse mais encore une fois pas de possibilité d'arrêt maladie et perte de revenus avec des charges qui restent fixes »⁵².

Outre la particularité de la grossesse, de la présence de secteurs majoritairement féminins et de l'importance de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, les entrepreneures interrogées ne relatent pas de spécificités en matière de santé du fait d'être une femme. Elles semblent mêmes adopter des comportements perçus comme masculins dans les représentations sociales (automédication, absence de consultation chez un médecin) alors que dans la population générale les femmes portent une plus grande attention à leur santé.

Néanmoins, au regard des différents risques pesant sur les entrepreneures en matière de santé, se pose la question des motivations à entreprendre et des bénéfices potentiels associés pour la santé.

2 L'entrepreneuriat féminin : des motivations différentes aux conséquences en santé contrastées

L'entrepreneuriat féminin est marqué par l'hétérogénéité des raisons d'entreprendre (2.1) et celles-ci peuvent avoir un impact positif ou négatif sur leur santé (2.2).

2.1 L'hétérogénéité des raisons d'entreprendre

Depuis le début des années soixante, le taux d'activité des femmes ne cesse d'augmenter. Se dégage alors une tendance à l'homogénéisation des comportements masculins et féminins, avec pour les femmes une diminution de la discontinuité de la vie professionnelle constatée auparavant. Depuis les années quatre-vingt-dix, en effet, le modèle tend vers un cumul assumé : maternité, vie familiale et emploi⁵³.

A ce titre, il convient de s'interroger sur les raisons d'entreprendre des femmes (2.1.1) et sur ce qui constitue pour elles les facteurs de motivation de l'entrepreneuriat (2.1.2).

2.1.1 Les raisons d'entreprendre pour créer son entreprise par choix ou par nécessité

Selon plusieurs études, on distingue deux catégories d'entrepreneurs : ceux qui répondent à une opportunité et ceux pour qui l'entrepreneuriat est une nécessité. La première catégorie renvoie à une vision héroïque de l'entrepreneur : celui qui crée de l'emploi, qui génère une valeur économique. L'entrepreneuriat est un choix assumé et répond à une volonté

51 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'E.P le 6 mai 2019.

52 Extrait de l'entretien réalisé auprès de S.P le 3 mai 2019.

53 Maruani M. et Reynaud E. (2004). *Sociologie de l'emploi*. La Découverte, Paris.

individuelle de « piloter » sans devoir rendre des comptes⁵⁴. La seconde catégorie concerne plutôt une catégorie d'entrepreneurs pour lesquels la création d'entreprise s'est imposée : soit du fait de leur métier (professions libérales, artisanat), soit par nécessité économique (chômage), ou encore pour fuir un salariat délétère.

L'étude des entretiens effectués auprès d'un panel d'environ 17 entrepreneures nous permet de retrouver ces caractéristiques. Ainsi, pour environ 62 % des femmes interrogées, il s'agit d'un choix de vie et de l'accomplissement d'un but mûrement réfléchi. Pour certaines de ces femmes, « *l'idée d'entrepreneuriat était présente chez elle depuis l'adolescence* »⁵⁵, bercées parfois par une famille elle-même « entrepreneure » ou un conjoint. Pour d'autres, il s'agit plutôt d'une volonté de créer quelque chose, avec l'idée d'être indépendante et libre de ses choix : « *J'ai toujours voulu être mon patron* »⁵⁶. La création de l'entreprise intervient alors sur des opportunités qui vont constituer le déclic : opportunités financières dans le cadre d'une rupture conventionnelle par exemple, opportunités contextuelles avec notamment un co-associé qui aide à la création (« *C'est l'occasion, l'opportunité (une co-associée) qui a fait la motivation* »⁵⁷). Certaines de ces femmes expliquent avoir eu un déclic au cours d'une situation qui a été le facteur déclencheur pour se lancer et concrétiser un projet seulement « envisagé » : « *C'est un concours de circonstances : j'ai rencontré une personne toxique au travail qui m'a fait me poser des questions de reconversion* »⁵⁸, « *C'est un peu un hasard et un concours de circonstances, des rencontres* »⁵⁹. Dans ces cas précis, il s'agit la plupart du temps de femmes de 40 ans et plus, pour lesquelles l'entrepreneuriat est une seconde carrière (61 % des personnes interrogées). Enfin, on retrouve aussi dans cette catégorie des femmes plus jeunes, fraîchement diplômées et qui vont répondre à des évolutions de la société en développant une *start-up* dans le domaine de l'informatique et des nouvelles technologies. L'entrepreneuriat est alors une façon de se réaliser, de créer « enfin » quelque chose et de redonner du sens à son travail : « *la motivation à trouver quelque chose qui me fasse vraiment plaisir* »⁶⁰.

Pour 38 % des femmes interrogées, la création d'une entreprise s'est très vite « imposée » à elles comme une « nécessité ». Parfois c'est l'activité professionnelle qui a été le déclencheur. C'est le cas particulier de métiers (ostéopathe, avocat, coiffeur) pour lesquels l'installation libérale est souvent l'activité dominante. En effet, en 2017, les avocats salariés représentent

54 Binné M., Douillard J-L. et Fèvre M., *op. cit.*

55 Extrait de l'entretien réalisé auprès de N.D le 3 mai 2019.

56 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'E.P le 6 mai 2019.

57 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S.C le 6 mai 2019.

58 Extrait de l'entretien réalisé auprès de M.LM le 8 mai 2019.

59 Extrait de l'entretien réalisé auprès de R.C le 8 mai 2019.

60 Extrait de l'entretien réalisé auprès de M.LM le 8 mai 2019.

seulement 5 % des effectifs de la profession⁶¹, le reste des effectifs étant représenté par les modes d'exercices libéraux voire co-associés. Dans le domaine de la coiffure, l'Union nationale des entreprises de coiffure note une augmentation de l'exercice à domicile depuis le début des années 2000⁶². Concernant l'ostéopathie : « *Ce métier n'existait qu'en indépendant au moment de l'entrée sur le marché (il y a 9 ans)* »⁶³ : après la reconnaissance d'un titre d'ostéopathe dans l'article 75 de la loi du 4 mars 2002, il faudra attendre le décret n° 2007-435 du 25 mars 2007 relatif aux actes et aux conditions d'exercice de l'ostéopathie pour fixer son mode d'exercice. Toutefois, il est important de noter que même si l'entrepreneuriat s'est imposé pour ces femmes, elles ont, semble-t-il, réussi chacune à le transformer et à s'y épanouir : « *j'ai choisi ma profession comme une vocation mais pas l'entrepreneuriat. J'essaie d'être un peu salariée en parallèle pour avoir une certaine "sécurité" financière* »⁶⁴. La nécessité de l'entrepreneuriat peut aussi s'imposer après une carrière salariée vécue comme difficile dans une entreprise, ayant un impact négatif sur la santé (exemple d'une entrepreneure qui a créé son entreprise à la suite d'un burn out⁶⁵). Ou par la conscience que le salariat impose des contraintes relationnelles marquées : « *je suis une forte personnalité avec de nombreux projets et avec une hiérarchie, c'est compliqué* »⁶⁶. Enfin, l'entrepreneuriat répond aussi à des contraintes économiques, notamment dans le cadre des 3^e voire 4^e carrières, lorsque le profil du candidat ne répond plus aux standards de l'entreprise. L'entrepreneuriat est alors une façon de « créer son emploi » comme cet exemple de création d'entreprise avec une associée après une « *vie de salariée* » : « *L'entrepreneuriat, c'est une profession ? Je dirai plutôt que c'est un état d'esprit.* »⁶⁷. Comme le relève Olivier Torrès : « *l'entrepreneuriat de nécessité est souvent lié à des facteurs « push » comme le chômage, le licenciement ou la menace de perdre son emploi.* »⁶⁸ L'entrepreneuriat peut donc être vu comme un processus de « désélection » ou de « réinclusion » notamment des chômeurs⁶⁹. Toutefois, il ne s'agit pas seulement de créer « son emploi », il convient aussi d'en pérenniser l'activité pour assurer la survie de l'entreprise ; ce qui, selon Olivier Torrès, peut s'avérer très difficile lorsque les motivations relèvent de facteurs « push ».

61 Ministère de la Justice. (2017). *Statistique sur la profession d'avocat : situation au 1er janvier 2017*.

62 Union nationale des entreprises de coiffure. (2018). *Les chiffres clés de la coiffure*.

63 Extrait de l'entretien réalisé auprès de S.P le 3 mai 2019.

64 Extrait de l'entretien réalisé auprès de V.C le 8 mai 2019.

65 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.C le 2 mai 2019. La question du burn out a également été évoquée lors de la rencontre avec M.LM le 8 mai 2019.

66 Extrait de l'entretien réalisé auprès de V.C le 8 mai 2019.

67 Extrait de l'entretien réalisé auprès de L.S-B le 6 mai 2019.

68 Torrès O., *op. cit.*, p.16-17.

69 Brasseur M. (2010), *Entrepreneuriat et insertion*, Emile Bruylant, Bruxelles, p.177.

2.1.2 Les facteurs de motivation pour pérenniser et développer son entreprise

Lorsque la question de l'emploi est abordée, deux notions antagonistes viennent à l'esprit : le salariat et le chômage, occultant par là-même une troisième catégorie : le travailleur indépendant qui va regrouper l'entrepreneur individuel, le gérant de société, l'associé d'une entreprise, toute personne physique ayant une activité non salariée et non-agricole dans un cadre artisanal, commercial ou libéral⁷⁰.

Ce statut « indépendant » suppose d'être maître à bord de son entreprise, d'en décider l'organisation temporelle et physique, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour mener à bien son activité. Cette indépendance, la liberté d'organisation et de choix : choix des clients (dans une certaine mesure), choix des activités (s'autoriser à refuser certains contrats), sont autant de facteurs de motivation décrits par les femmes interrogées dans notre étude (69 %). « Selon elles (moi), c'est l'indépendance (gérer son emploi du temps comme on a envie, ne pas avoir à rendre compte aux clients (ni à personne) avec le choix de refuser des personnes »⁷¹ qui motive à continuer l'entrepreneuriat. Cette autonomie s'accompagne toutefois d'une contrepartie : accepter le statut d'indépendant, c'est en accepter les risques économiques, sociaux et juridiques.

Derrière l'indépendance et la liberté d'action, la reconnaissance au travail est un levier de motivation pour 43 % des femmes interrogées. Fondée sur l'appréciation de la personne comme un être qui mérite le respect et qui possède des besoins ainsi qu'une expertise unique, il est important de préciser la distinction entre quatre grandes formes de reconnaissance⁷²:

- La reconnaissance existentielle : reconnaître l'autre dans son individualité, lui reconnaître le droit d'aménager ses horaires, de se former. Cette reconnaissance va apparaître plutôt sous la forme d'un discours engagé : « prouver qu'on peut être mère et travailleuse. »⁷³
- La reconnaissance de la pratique de travail : à travers ses qualités professionnelles, sa détermination à mener un projet (« reconnaître ses valeurs et capacités »⁷⁴)
- La reconnaissance de l'investissement dans le travail : met en évidence la qualité de l'effort fourni, la prise de risque (« prouver que l'on est aussi capable que les hommes »⁷⁵)
- La reconnaissance des résultats du travail : met en évidence la réussite du projet (« Être son propre boss, créer de l'emploi, bref, avoir une démarche éthique et sociale »⁷⁶).

70 Rapelli S. et Piatecki C. (2008). *Les travailleurs indépendants de l'industrie, du bâtiment et des services : Portraits et perspectives*, p.15.

71 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.M le 5 mai 2019.

72 Brun, J.P., Lamontagne, S., Blais, C., Pageot, N., Mérineau, D. et Lépine P. (2005), *Coffret : La reconnaissance au travail*. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Québec.

73 Extrait de l'entretien réalisé auprès de N.D le 3 mai 2019.

74 Extrait de l'entretien réalisé auprès de M.R le 7 mai 2019.

75 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'I.G le 2 mai 2019.

76 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'I.G le 2 mai 2019.

Parallèlement à cette quête de reconnaissance, nombre d'entre elles cherchent aussi à redonner du sens à leur travail. « *Beaucoup de femmes entrepreneures se satisfont juste de pouvoir en vivre, gagner leur vie, tout en étant indépendante. Pour moi, c'est plutôt une quête de sens.* »⁷⁷. En effet, certaines femmes se lancent dans l'entrepreneuriat parce que leur activité professionnelle salariée n'a plus de sens : redonner du sens à ce que l'on fait devient une motivation de chaque jour. Cette approche est confortée par Estelle M. Morin⁷⁸, professeur de psychologie à HEC Montréal, pour qui donner un sens au travail est une question de santé mais aussi d'engagement qui peut être empêché et stimulé.

Enfin, la question de l'épanouissement et de la santé est une source de motivation pour 12% des femmes interrogées. En effet, lorsque l'entrepreneuriat s'est imposé à la suite de difficultés dans l'activité salariale, l'épanouissement personnel devient la motivation principale qui permet de justifier le choix du statut de travailleur indépendant et de développer son activité : « *L'épanouissement lié au fait de pouvoir choisir exactement sur quoi on travaille, et de travailler pour soi, et pas pour les autres* »⁷⁹.

2.2 Entre facteurs pathogènes et salutogènes : une relation entre femmes entrepreneures et santé équivoque.

Pour dépasser une approche sanitaire centrée sur la maladie, nous avons privilégié une approche globale en analysant les facteurs salutogènes (2.2.1) qui pouvaient laisser apparaître des spécificités liées à l'entrepreneuriat féminin (2.2.2).

2.2.1 La salutogenèse, une orientation permettant de déterminer le niveau de réussite de l'entreprise en matière de santé

L'approche *salutogenesis* (ou salutogenèse) a été introduite par Aaron Antonovsky en 1979. Elle consiste à pondérer le « biais pathogène⁸⁰ » des études sur la santé des entrepreneurs avec des facteurs salutogènes (ciblant les déterminants du bien-être, de la qualité de vie et de la santé), afin d'analyser l'équilibre des relations factorielles.

Le « modèle salutogénique »⁸¹ renvoie à toute une série de catégories de facteurs très hétérogènes, que l'on peut représenter sous la forme d'un parapluie. Ils caractérisent à la fois les traits de caractère de la dirigeante (locus of control, sens of coherence, efficacité,

77 Extrait de l'entretien réalisé auprès de M.LM le 8 mai 2019.

78 Morin E. (2006), *Donner du sens au travail*.

79 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.C le 6 mai 2019.

80 Lechat T. et Torrès O. (28 avril 2015), « Ce qui rend les chefs d'entreprise heureux », *Harvard Business Review France*.

80 Lechat T. et Torrès O. (28 avril 2015), « Ce qui rend les chefs d'entreprise heureux », *Harvard Business Review France*.

81 Idans O., Eriksson M. et Al-Yagon M. (2017), The Salutogenic Model: The Role of Generalized resistance resources. In: Mittelmark M.B. et al. (dir.), *The Handbook of Salutogenesis*.

optimisme, intelligence émotionnelle/situationnelle, endurance), les facteurs internes à l'entreprise (niveau de trésorerie) ou au dirigeant (niveau de sommeil, santé mentale, alimentation, événement vie personnelle), etc⁸². En somme, les processus salutogènes personnels et les facteurs salutogènes en provenance de l'environnement du sujet⁸³.

Historiquement, la salutogenèse s'est cristallisée autour du sens of coherence (SOC) modélisé à partir des ressources de résistance généralisées (generalized resistance resources, GRRs) regroupant des facteurs très diversifiés : ressources matérielles, stratégies d'adaptation, soutien social (i.e. famille, réseaux, administration), orientation préventive en matière de santé, état d'esprit⁸⁴.

Le modèle salutogénique recense un niveau supplémentaire de complexité, à travers les « specific resistance resources » : « *Les ressources de résistance spécifiques sont des instruments dont les significations sont définies en fonction des facteurs de stress particuliers qu'elles sont appelées à gérer.* »⁸⁵ Par exemple, les ressources matérielles et l'aide sociale (GRR) peuvent être mobilisés pour faire appel à une « *nounou à domicile pour le quotidien ou aux grands parents lorsque les enfants sont malades* »⁸⁶ (SRR). De l'hétérogénéité de ces facteurs découle la complexité de leur analyse si l'on ajoute les variables classiques de l'âge et du niveau socio-économique, sous le prisme du sexe.

2.2.2 L'identification de facteurs salutogènes propres aux entrepreneures : limites et relativité

Dans ces conditions, peut-on postuler des facteurs salutogéniques propres aux entrepreneures – ou du moins davantage représentés parmi elles ? Par exemple, la création d'une entreprise « *est une source importante de bien-être. Cela incite en effet l'individu à se projeter dans l'avenir, à faire preuve d'optimisme et d'endurance, à maîtriser davantage son destin* »⁸⁷, quelle que soit la réussite du projet à moyen terme – et quel que soit le sexe. Pour C. C., mariée sans enfants qui sortait d'un burn out et interrogée par nos soins, l'impact de l'entrepreneuriat sur sa santé a été extrêmement bénéfique sur le plan de sa santé mentale. De ce point de vue, « *l'autonomie, la liberté de prendre des décisions, la gestion de l'emploi du temps, le fait d'aimer ce que l'on fait* » (cohérence), génèrent des effets positifs selon C.S.C. Ces facteurs ne sont pas propres aux femmes. De manière globale, les entrepreneures diffèrent

82 Lechat T. (2014), Les événements stressants et satisfaisants de l'activité entrepreneuriale et leur impact sur la santé du dirigeant de PME (Thèse en sciences de gestion, Université Montpellier I).

83 Cornillot P. (2009), « Problématisation de la santé », *Revue Française de psychosomatique*, n°36, pp. 101-114.

84 Idans O. *et al.*, *op. cit.*, p.57.

85 Mittelmark *et al.*, 2017, p.75.

86 Entretien réalisé auprès d'E.P le 6 mai 2019.

87 T. Lechat et O. Torrès, *op. cit.*

de leurs homologues « *par les dimensions relatives à l'éducation, aux buts de l'entreprise, à la performance, à l'expérience du travail et aux compétences managériales* »⁸⁸.

Une piste peut être suivie à travers l'étude de Lechat et Torrès, qui ont regroupé vingt-huit éléments « satisfacteurs » : la satisfaction de la clientèle (reconnaissance), le bon climat social, la bonne implication du personnel, la bonne entente entre associés (élément crucial). Dans leur « cartographie des satisfacteurs », ils ont mis en évidence que « *la majorité des éléments qui concourent à l'épanouissement des dirigeants sont d'ordre relationnel et non financier* », comme la hausse de l'activité commerciale ou de bons résultats annuels.

Si les éléments d'ordre relationnel concourent efficacement au bien-être des entrepreneur(e)s, les femmes disposeraient d'un avantage par rapport à leurs homologues en matière de compétences managériales, selon une étude⁸⁹ mais cela ne fait pas consensus pour autant⁹⁰. Toutefois, le style de management des femmes est un élément d'ordre relationnel susceptible de faire pencher l'équilibre satisfacteurs/stresseurs du bon côté de la balance. Déterminant la capacité à créer des facteurs salutogènes type SRR, le style de management semble être un atout pour les entrepreneures.

La « *problématique du temps disponible* »⁹¹, comme prendre des vacances, des week-ends, n'est pas exempte des préoccupations des entrepreneures, notamment dans la mesure où « *les responsabilités familiales incombent majoritairement aux femmes* »⁹². Les difficultés de conciliation vie privée/professionnelle peuvent expliquer que les femmes ont généralement des entreprises de taille plus modestes, du fait d'un arbitrage permanent entre famille et travail⁹³; elles « *dépendent du secteur d'activité, puisque certaines entrepreneures prennent leurs week-ends ou ont la possibilité de stopper leur activité en cas de maladies* »⁹⁴. *A contrario*, certaines entrepreneures sans enfants ont tendance « *à travailler tout le temps* » et pensent que celles qui font des enfants ont un meilleur équilibre de vie qu'elles qui, travaillant plus, ont davantage de stress et de fatigue⁹⁵.

Autre exemple : l'environnement social. Le réseautage est une des clés de la réussite en affaires. Or, le temps que prend l'entrepreneure pour s'occuper de sa famille ne lui permet pas de s'impliquer dans cette activité (apparition d'un facteur de vulnérabilité). De nombreux

88 Chabaud D. et Lebègue T. (2013), « Femmes dirigeantes en PME: bilan et perspectives », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 3, n°7, pp. 43-60.

89 Dans l'étude menée par Chabaud et Labègue sur un échantillon de 483 chefs d'entreprises.

90 Riebe W. (juin 2005), *The leadership of women entrepreneurs: an alternative model of successful management practices*, communication présentée au 50e Congrès de l'International Council of Small Businesses, Washington (Etats-Unis).

91 Supiot A. (2016), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.

92 Chabaud D. et Labègue T., *op. cit.*, p.57.

93 Jennings J. E. et McDougald M. S. (2007), « Work family interface experiences and coping strategies : implications for entrepreneurship research and practice ». *The Academy of Management Review*, Vol. 32, n°3, pp. 747-760.

94 Entretien réalisé auprès d'I.G le 2 mai 2019.

95 Entretien réalisé auprès de V.C le 6 mai 2019.

freins ont été identifiés : la distance géographique, un accès à l'information insuffisant, un moindre niveau de confiance en soi qui entraîne la constitution de réseaux spécifiquement féminins (constitution d'un SRR).

Parmi les facteurs GRR, on peut citer l'éducation ou le secteur dans lequel évolue l'entrepreneure, notamment s'il s'agit d'un secteur ayant de fortes valeurs masculines, comme le BTP. Les femmes sont davantage issues de filières littéraires (littérature, arts, langues, psychologie : 11 % contre 1 %) ou de santé (16 % contre 4 %) que les hommes et sont moins issues de filières techniques que ceux-ci (36 % contre 20 %) selon Chaubaud et Lebègue. *De facto*, les filières de formation dans lesquelles les femmes sont sur-représentées déterminent, au moins partiellement, le type d'activité de leurs entreprises qui semblent moins exposées au risque « santé » que les hommes issus de filières techniques. Pour autant, dans le cas de la population des entrepreneures, les métiers de l'artisanat et du commerce sont plus représentés, générant par là même des risques santé plus importants que les filières « non-techniques ».

Selon les résultats d'une étude d'Amarok datant de 2012, « *Entreprendre, c'est bon pour la santé* », même si les auteurs mettent en évidence les facteurs qui pèsent sur la santé des dirigeants d'entreprise et relèvent le biais de désirabilité auxquels sont exposés les résultats : la bonne santé des entrepreneurs ne reflète pas tant la réalité que leur désir de paraître en bonne santé. Auraient-ils mis en évidence un « biais salutogène », ayant émergé spontanément au sein de leur cohorte ? Néanmoins, si la balance facteurs pathogènes/salutogènes paraît à l'équilibre, « *toute la question est de savoir de quel côté penche la balance* »⁹⁶. Et de ce point de vue, à ce jour il n'existe pas d'étude permettant de répondre à cette question en introduisant la variable du sexe.

3 Améliorer les dispositifs existants : la nécessité de mieux accompagner la santé des femmes entrepreneures

Les dispositifs d'accompagnement existants, privés ou publics, sont relativement récents, et perfectibles (3.1). Ces dispositifs d'accompagnement pourraient être renforcés, en insistant sur la dimension de la prévention en santé, afin de permettre un entrepreneuriat salubre (3.2).

3.1 Des dispositifs privés et institutionnels d'initiative récente, encore perfectibles

Les entrepreneures interrogées dans le cadre de la présente étude expriment toutes un manque d'accompagnement qui a pu leur être préjudiciable, que ce soit lors de la création de leur activité ou après plusieurs années. L'une d'elles évoque même « *une forme d'abandon* »⁹⁷.

96 Joyal A. (2015), « Revue de presse. La santé patronale du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre », *Revue internationale PME*, INRPME Université du Québec.

97 Extrait de l'entretien réalisé auprès de S.P le 3 mai 2019.

Néanmoins, cela est un peu moins vrai aujourd'hui, comme le souligne l'une d'elles : « à mon époque, il n'y en avait pas, maintenant, il existe une formation obligatoire dispensée par la CCI pour créer une entreprise »⁹⁸.

3.1.1 Des initiatives privées volontaires ayant permis des avancées indirectes, néanmoins peu soucieuses de l'objet santé

Les répondantes mettent généralement en avant des relations personnelles qui les ont aidées à lancer leur activité. L'une d'elles raconte : « *J'ai sollicité mon réseau personnel (mari contrôleur de gestion), je suis allée voir Pôle Emploi pour savoir si j'avais droit à des aides, j'ai lu des bouquins et j'avais un réseau professionnel proche de moi dont quelqu'un qui entreprenait en même temps que moi. Ça, c'est très important. Du coup, je n'étais pas toute seule* »⁹⁹. La réussite de l'accompagnement par des relations de ces femmes réside dans leur capacité à mobiliser des relations à la fois formelles et informelles, comme l'écrit Sophie Boutillier : « *Relations informelles et formelles ne constituent pas deux mondes clos, indépendants. Des relations amicales sont susceptibles d'aider une entrepreneure pour obtenir certaines informations qui lui seront utiles pour monter son dossier de financement. En fait, ce qui fait la force d'un réseau de relations sociales, c'est précisément cette capacité à aller de l'informel au formel et inversement* »¹⁰⁰

Par ailleurs, de nombreux réseaux de femmes sont mentionnés par les répondantes : Action'elles¹⁰¹, un réseau d'environ 500 femmes entrepreneures, dont le but est « *d'accompagner, former et soutenir les femmes dans la création et le développement de leur entreprise* »¹⁰², ou encore Femmes de Bretagne¹⁰³, se définissant comme « *un réseau collaboratif destiné à dynamiser l'entrepreneuriat féminin et à soutenir les entreprises de demain* »¹⁰⁴. Ces réseaux semblent permettre, bien que souvent limités à un ancrage local, de lutter contre l'isolement des entrepreneures et sont donc susceptibles de réduire les risques psychosociaux auxquels celles-ci sont confrontées.

Les réseaux de femmes sont néanmoins récents : l'association Elles bougent a été créée en 2005¹⁰⁵, le réseau Action'elles en 2003¹⁰⁶ et Femmes de Bretagne n'existe que depuis cinq

98 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.M le 5 mai 2019.

99 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S.C le 6 mai 2019.

100 Boutillier, S. (2008). Femmes entrepreneures : motivations et mobilisation des réseaux sociaux. *Humanisme et Entreprise*, 290(5), pp. 21-38.

101 Réseau mentionné par M.L.M, interrogée le 8 mai 2019.

102 Site internet d'Action'elles consulté le 12 mai 2019 : <https://www.actionelles.fr/l-association/le-reseau-action-elles>.

103 Réseau mentionné par V.P, interrogée le 9 mai 2019.

104 Nous renvoyons au site internet du réseau Femmes de Bretagne, consulté le 12 mai 2019 : <http://www.femmesdebretagne.fr/qui-sommes-nous/>.

105 Nous renvoyons au site internet d'Elles bougent consulté le 12 mai 2019 : <http://www.ellesbougent.com/association/presentation/>.

106 Déclaration faite à la préfecture du Rhône le 6 septembre 2003.

ans¹⁰⁷. Cette relative nouveauté pourrait expliquer une absence de travail en matière de santé : en effet, les femmes interrogées dans le cadre de l'enquête n'ont pas été l'objet d'actions de prévention et de sensibilisation à la santé de l'entrepreneure. Seule l'une d'elles, C. S., accompagnée par un incubateur, a bénéficié d'une conférence sur le burn out des entrepreneurs dans le cadre de son accompagnement¹⁰⁸. N. D., interrogée le 3 mai 2019, a été sensibilisée à la question de la santé des entrepreneurs par son assureur¹⁰⁹. Des conseils adaptés, des relais diminuant la charge de travail ou l'accompagnement même dans des situations de doute peuvent être autant de facteurs salutogènes.

3.1.2 Des politiques publiques déconcentrées et décentralisées encore embryonnaires

L'accompagnement des entrepreneures par des structures publiques reste balbutiant, et paraît centré sur la dimension organisationnelle et financière de l'entreprise, sans se préoccuper des questions de santé. Cinq des dix-huit entrepreneures interrogées mentionnent les chambres de commerce et d'industrie, réseau de 126 établissements publics, comme des acteurs institutionnels qui leur ont permis de créer leur activité, avec une offre de formation et d'accompagnement.

En effet, les plans nationaux en faveur de l'entrepreneuriat féminin sont récents, et n'ont pas pris en compte la santé des femmes entrepreneures : le premier *Plan pour l'entrepreneuriat féminin* a été lancé en août 2013 et avait pour principal objet de faciliter l'accès aux financements, avec un abondement du fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), et à changer les mentalités, avec des semaines de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin dans les collèges et les lycées¹¹⁰. Ce plan a ensuite été renforcé par le 1^{er} plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle (2016-2020), dont un des axes concerne les femmes créatrices d'entreprise. L'axe 7, « *Accompagner les femmes entrepreneures* », répond à trois objectifs : sensibiliser et informer les créatrices d'entreprises, accompagner les nouvelles cheffes d'entreprises, et améliorer l'accès des nouvelles entrepreneures au financement¹¹¹.

Ces plans d'action, s'ils permettent de mobiliser des financements dédiés pour favoriser la création d'entreprises par des femmes, ne disposent pas d'un volet spécifique à la santé des femmes entrepreneures, signe d'un potentiel manque d'intérêt des politiques publiques pour un groupe social dont l'importance reste modeste au regard de l'ensemble de la population.

107 Déclaration faite à la préfecture du Morbihan le 27 janvier 2014.

108 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S.C le 6 mai 2019.

109 Extrait de l'entretien réalisé auprès de N.D le 3 mai 2019.

110 Gless E. (article publié le 28 août 2013), « Entrepreneuriat féminin : le plan-plan du gouvernement », *L'Express entreprise*.

111 Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016-2020, axe 7 « Accompagner les femmes entrepreneures », pp. 32-35.

C'est dans cette perspective que des solutions peuvent être proposées pour améliorer l'accompagnement sanitaire et social des femmes entrepreneures.

3.2 Renforcer l'accompagnement sanitaire et social des femmes entrepreneures : vers un entrepreneuriat salubre

Les femmes entrepreneures n'encourent pas de risques en matière de santé différents de ceux des hommes entrepreneurs, excepté la grossesse (et des maladies « genrées »¹¹²). A ce sujet, un effort a été consenti depuis le 1^{er} janvier 2019 par le gouvernement avec l'allongement du congé maternité des indépendantes, porté à hauteur de celui des salariées. Ainsi, à la question des disparités de santé entre les entrepreneurs et entrepreneures, une bonne partie des femmes interrogées n'y voient pas de différence et quatre jugent que la question du genre n'a pas sa place.

Néanmoins du fait de leur double casquette en tant qu'entrepreneur (statut moins protecteur notamment en matière de santé) et de femme (fonction sociale victime d'inégalités de genre), les entrepreneures ont besoin d'un accompagnement sanitaire et social bien spécifique (3.2.1). Au-delà de ces cas particuliers relevant des femmes entrepreneures, ces dernières pourraient bénéficier, au même titre que les hommes entrepreneurs, de certains droits aujourd'hui uniquement ouverts aux salariés (notamment la médecine du travail) (3.2.2).

3.2.1 Des mesures correctives spécifiques à l'entrepreneuriat féminin en matière de santé

Préserver la santé des entrepreneures reviendrait moins à traiter le problème sous l'angle de la spécificité féminine qu'à corriger des biais issus des modalités d'entreprendre différentes chez les femmes entrepreneures, souvent conjuguées à des inégalités de genre. A ce titre, ce travail partage et appuie le constat récent d'une étude¹¹³ mettant en évidence l'existence « *de réelles différences significatives entre les hommes, les femmes et les mères pour chacun des trois éléments centraux de la réussite entrepreneuriale [accès au marché, le financement et les compétences en management]* ».

Ce travail soulève l'intuition selon laquelle les entrepreneures, du fait de leurs plus lourdes responsabilités professionnelles (doublées souvent de responsabilités familiales plus importantes du fait de leur sexe), sont davantage amenées à négliger leur état de santé que le feraient les femmes salariées. En effet, une étude récente a montré que les femmes portaient plus d'attention à leur santé que les hommes : « *les hommes déclarent davantage de*

¹¹² Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé Bretagne, (2018), « Santé des femmes... Promouvoir l'égalité des chances », *Horizon pluriel*, n°34.

¹¹³ Vial V. et Richomme-Huet K. (2016), « Women entrepreneurs in France », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(1), pp. 80-109.

maladies et troubles associés à un risque vital important, et les femmes plus de maladies et de symptômes associés à un faible risque vital »¹¹⁴), du fait notamment que leurs responsabilités professionnelles primeraient davantage voire plus que leurs responsabilités familiales.

Si cette intuition reste à démontrer par une étude quantitative significative, un certain nombre d'éléments déjà soulignés au travers de ce rapport ont néanmoins mis en évidence des variations dans les modalités d'entreprendre des femmes qui peuvent, dans une certaine mesure, impacter différemment leur état de santé.

Axe 1 : les entrepreneures font le choix d'entreprendre dans des secteurs d'activités spécifiques présentant des risques singuliers en matière de santé. A ce titre, ce travail a montré que les entrepreneures étaient fortement représentées dans l'artisanat (coiffure, soins beauté et fleuristerie), ainsi que dans le secteur de la santé et du ménage. Or ceux-ci ont la particularité de demander de bonnes conditions physiques et d'exposer à des TMS et risques psychosociaux (RPS) importants. En effet, par comparaison avec les chiffres disponibles chez les salariés, les secteurs des services à la personne sont ceux qui présentent la plus forte concentration d'affections psychiques liées au travail¹¹⁵. Concernant l'aide à domicile (coiffeuses et esthéticiennes à leur compte), les risques en matière de santé sont majorés par les postures physiques adoptées, de l'inadaptation du matériel disponible au domicile du client, etc.

Recommandation 1 : accompagner les entrepreneures dans le choix d'un matériel adapté à leur environnement professionnel et susceptible de préserver leur santé, en s'appuyant sur les réseaux existants (associations, etc.) et sur les recommandations s'imposant aux salariées.

Recommandation 2 : prévoir un accompagnement adapté au moment de la création d'entreprise, au travers notamment d'une meilleure sensibilisation aux RPS associés aux différents métiers choisis par les entrepreneures, spécifiquement dans le cadre de formation de reconversion. Cette recommandation pourrait aussi prévoir des rappels spécifiques en cas de grossesse.

Recommandation 3 : expérimenter la mise en place d'un mentorat (soutien entre une entrepreneuse novice et une entrepreneuse d'expérience) permettant de réduire les périodes de solitude, de doute, ou de stress¹¹⁶. En matière de santé, mettre en place un numéro d'appel et de renseignement pour la santé des entrepreneures, avec une permanence assurée par des professionnels de santé sur le modèle du Fil santé jeunes.

114 Fourcade N. (2013), « La santé des femmes en France ». *Études et résultats*, n° 834.

115 Assurance Maladie (2018), *Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie - Risques professionnels*.

116 Torrès O., *op. cit.*

Axe 2 : les entrepreneures dirigent en moyenne des structures plus petites, voire des entreprises individuelles, et ne peuvent par conséquent que difficilement être remplacées en cas de maladie et/ou congé maternité. Elles veulent donc paraître en bonne santé à tout prix, quitte à continuer à travailler en cas de cancer ou faire appel à de l'automédication. A ce titre, l'une des femmes interrogées confiait « *ce qui m'a été le plus difficile à entendre, c'est le jour où mon comptable a répondu à ma question : et si je veux arrêter, comment on fait ? Mais ce n'est pas possible, il y a des salariés et beaucoup trop d'argent engagé.* »¹¹⁷ De plus, les entrepreneures ont un revenu corrélé à leur chiffre d'affaires, or celui-ci est en moyenne moins important que celui des entrepreneurs et cela peut également avoir un impact sur leur santé ; puisque les femmes ont une tendance générale au renoncement au soin, notamment au suivi de grossesse, pour raisons financières¹¹⁸.

Recommandation 4 : offrir des solutions pour remplacer les femmes entrepreneures en cas de congé maladie courte durée, en cas de maternité, et en cas de maladie d'un enfant ; concrètement en prévoyant des mesures de remplacement (comme le modèle autrichien : manager de transition) au sein des réseaux de femmes entrepreneures ou de réseaux mixtes. En effet, exonérer de charge les gardes d'enfants serait moins efficace que de prévoir un remplacement lors des congés maternité ou enfant malade¹¹⁹.

Recommandation 5 : favoriser le développement et l'ambition économiques des entreprises créées par des femmes en envisageant des formations spécifiques pour elles et en prévoyant des aides financières fléchées à cet effet au sein de réseaux mixtes, qu'il s'agira d'encourager¹²⁰.

Recommandation 6 : créer des indemnités journalières pour congés parentaux permettant de compenser la perte de chiffre d'affaires pour les entrepreneures en cas de grossesse. Concrètement, cela pourrait s'agir d'une redistribution orientée au titre des charges patronales versées par chaque entreprise.

Axe 3 : les femmes, entrepreneures comme salariées, ont une charge mentale plus importante que les hommes. En effet, en plus de leur charge professionnelle au travail, une fois à domicile, elles cumulent une charge domestique, souvent plus importante (phénomène du *second shift* mis en évidence par Arlie Russell Hochschild). Il est ainsi démontré que non seulement les femmes passent plus de temps à s'occuper des enfants, mais également le plus

117 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'E.P le 6 mai 2019.

118 Bouba-Olga O. et Vigé M. (2014), *Le renoncement aux soins : une analyse empirique à partir de la base SHARE*.

119 CAS, *op. cit.*

120 Proposition de Martine Liautaud sur la base de ce qui se fait déjà aux Etats-Unis (dans le cadre de l'étude 2018 menée par WIF et BNP Paris).

de temps à réaliser des tâches ménagères¹²¹. Aussi, elles sont plus souvent seules à élever les enfants¹²² et à s'occuper de leurs parents malades et/ou vieillissants¹²³, avec tout le stress supplémentaire que cela implique. Les entrepreneures interrogées l'ont soulevé à juste titre : « *santé physique identique aux hommes à mon sens mais risques psychosociaux multipliés par 100* »¹²⁴.

Recommandation 7 : créer au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux. Renforcer les politiques publiques en faveur de l'égalité femmes-hommes en insérant une dimension santé aux plans d'actions gouvernementaux.

Recommandation 8 : mener des études et compléter les enquêtes existantes sur les thèmes des déterminants de santé en lien avec l'entrepreneuriat et de la parentalité (plus précisément de la parentalité masculine dans l'entrepreneuriat).

3.2.2 Des mesures élargies aux entrepreneures et entrepreneurs en matière de santé

Au-delà des mesures spécifiques liées aux modalités d'exercice professionnel choisies par les entrepreneures, il semblerait que certaines mesures seraient salutaires à la fois pour elles mais également pour les hommes entrepreneurs. Ainsi, la mise en place d'une médecine du travail ou des visites médicales, voire selon les cas, les mêmes droits que ceux ouverts aux salariés, permettrait de prévenir certains des risques évoqués dans ce rapport.

Parmi les entrepreneures interrogées, cinq se prononcent en faveur de visites médicales comme pour les salariés et deux souhaitent les mêmes droits étendus en matière de protection sociale, maladie et accident du travail. L'une d'elle pense même que : « *si les femmes entrepreneures avaient les mêmes droits que les salariés, il y aurait peut-être moins de limite à entreprendre, surtout pour les sociétés qui ne sont pas du service* »¹²⁵.

Axe 4 : un système de médecine du travail pour indépendants pourrait donc être positif puisque parfois l'entrepreneure ne voit pas de médecin pendant un à deux ans et doit quand même continuer à travailler en période de maladie. Néanmoins, pour certaines, ce dernier devrait être spécialisé et bien connaître les spécificités de chacun de ces métiers : « *il ne faut pas seulement accompagner, il faut rendre obligatoire la visite médicale (qui serait*

121 INSEE (2012), *Femmes et hommes - Regards sur la parité*.

122 Observatoire des inégalités et Compas (2018), *Hausse famille monoparentale femme : Rapport sur la pauvreté en France*.

123 Fondation April et BVA (2017), *Chiffres du baromètre - aidants familiaux*.

124 Extrait de l'entretien réalisé auprès d'A.P le 7 mai 2019.

125 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C-S C. le 6 mai 2019

spécialisée) pour tous les entrepreneurs »¹²⁶. Dans le même état d'esprit, des travaux récents¹²⁷ ont mis en évidence l'importance d'adopter une logique modulable dans l'éducation à la santé adressée aux créateurs d'entreprise ou plus largement d'établir une politique de santé publique à destination de cette population hétérogène. En particulier, comme souligné auparavant dans ce travail, les entrepreneurs ne bénéficient d'aucune couverture spécifique AT-MP alors même que certaines professions sont relativement plus exposées (par exemple dans le champ de l'artisanat et certaines professions libérales).

Recommandation 10 : mettre en place un système de santé au travail spécialisé pour les entrepreneurs, notamment en vue d'une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles et accidents du travail liés aux activités entrepreneuriales et d'une meilleure identification et suivi des facteurs salutogènes (sur le modèle des sociogénogrammes par exemple).

Axe 5 : il semble également nécessaire d'axer sur la prévention et les modalités de prise en charge du suivi médical grâce à une meilleure transmission de l'information et à un investissement plus important à cet effet de la part des structures d'accompagnement et des professionnels de santé. L'un des entrepreneurs¹⁵ évoque même la possibilité de raccourcir les délais de carence en cas de maladie (de 30 jours actuellement) pour le RSI. Certains spécialistes du sujet, comme Virginie Gharbi, plaident également en faveur d'une meilleure surveillance de la santé des créateurs d'entreprises, comme pour les athlètes, en proposant un suivi psychologique et physique complet (nouvelles formes d'accompagnement à expérimenter)¹²⁸.

Recommandation 11 : mettre en place un suivi médical plus adapté au travers de mesures de prévention et de modalités de prises en charge spécifiques proposées par les structures d'accompagnement et les professionnels de santé.

126 Extrait de l'entretien réalisé auprès de C.C le 3 mai 2019.

127 Nous pensons plus particulièrement à la thèse de Virginie Garbi (2014, La place de la santé dans les structures d'accompagnement à la création d'entreprise : une perspective salutogénique) ainsi qu'au livre de Binié *et al* (*op.cit.*, p.67).

128 Torrès O., *op. cit.*

Conclusion

L'entrepreneuriat féminin et ses conséquences en matière de santé s'est avéré un champ d'étude riche. Toutefois, celui-ci gagnerait à être davantage investigué, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, dans la perspective d'un meilleur éclairage pour les pouvoirs publics et les acteurs concernés.

Ce travail a confronté les représentations partagées sur l'entrepreneuriat féminin à la réalité de leur exercice professionnel. De cette confrontation résulte des motivations à entreprendre diverses, propres à chacune, avec des effets sur la santé associés. Pour reprendre les mots d'Olivier Torrès¹²⁹, « *peut-être tenons-nous là une explication de l'ambivalente santé patronale. Tant que ces sentiments de liberté et d'indépendance le guident, son état de santé lui paraîtra excellent.* ».

Réussir en préservant sa santé en temps qu'entrepreneures implique un double défi : limiter les facteurs pathogènes et assurer l'effectivité des facteurs salutogènes. Cela peut passer par la prévention et l'accompagnement dans des réseaux et par une implication des protagonistes.

Si certaines de ces évolutions semblent déjà à l'œuvre en fonction des parcours, secteurs ou environnement, nombre d'entrepreneures n'en bénéficient pas. Cette situation implique donc une adaptation progressive des politiques publiques, en partenariat avec les acteurs, conjuguant l'évolution de la protection sociale et la prise en compte des spécificités de l'entrepreneuriat féminin.

Tels sont les préalables de la préservation, voire du développement du capital santé des entrepreneures, dans le cadre d'une évolution plus large des mentalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

¹²⁹ Torrès O., *op.cit.* conclusion.

Bibliographie

Assurance maladie (2018), « Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie - Risques professionnels. », *Santé travail : enjeux & actions*. Disponible sur : https://www.ameli.fr/sites/default/files/enjeux-actions_affections-psychiques-2018_assurance-maladie.pdf . (consulté le 13 mai 2019).

Auger E. et Van Lu A. (2018), « Les femmes créent moins d'entreprises : un phénomène en partie structurel. », *Insee Analyses Grand Est*, n°83.

Auger I., Capin C., Da Costa E., Fiat T., Fils M., Hunaut A., ... et Pillenière A. (2018), *Prévenir et prendre en charge les risques psychosociaux chez les travailleurs indépendants*, Presses de l'EHESP, Rennes.

Badia B., Brunet F. et Kertudo P. (2013), « Les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin : Etude qualitative auprès de créatrices d'entreprise dans l'agglomération de Nancy. », *Recherche sociale*, n°208, pp. 7-57.

Baumeister R. F., Bratlavsky E., Finkenauer C. et Vohs K.D. (2001), « Bad is stronger than good », *Review of General Psychology*, Vol. 5, pp. 323-370.

Binné M., Douillard J-L. et Fèvre M. (2018), *La souffrance de l'entrepreneur: Comprendre pour agir et prévenir le suicide*, Presses de l'EHESP, Rennes.

Bouba-Olga O. et Vigé M. (2014), *Le renoncement aux soins : une analyse empirique à partir de la base SHARE*. Disponible sur : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01070962/file/2014_Juin_BoubaOlga_Vige_RenoncementAuxSoins_AnalyseEmpiriqueSHA RE.pdf. (consulté le 12 mai 2019).

Boutillier S. (2008), « Femmes entrepreneures : motivations et mobilisation des réseaux sociaux », *Humanisme et Entreprise*, 290(5), pp. 21-38.

Bpifrance, (14 janvier 2016), *Entreprenariat féminin*. Disponible sur : <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Dossiers/Entrepreneuriat-feminin>. (consulté le 9 mai 2019).

Brasseur M. (2010), *Entrepreneuriat et insertion*, Emile Bruylant, Bruxelles.

Brun, J.P., Lamontagne, S., Blais, C., Pageot, N., Mélineau, D. et Lépine, P. (2005), *Coffret : La reconnaissance au travail*. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Québec.

Brush C. G., De Bruin A. et Welter F. (2009), « A gender-aware framework for women's entrepreneurship », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 1, n°1, pp. 8-24.

Burke, R. J. et Deszca, E. (1986), « Correlates of psychological burnout phases among police officers ». *Human Relations*, 9(6), pp. 487-501.

Centre d'analyse stratégique (avril 2013), *L'entrepreneuriat féminin*. Document de travail n°2013-06.

Chabaud D. et Lebègue T. (2013), « Femmes dirigeantes en PME: bilan et perspectives », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 3, n°7, pp. 43-60.

Charpentier M. et Fabre V. (2019), « L'entrepreneuriat au féminin rime avec jeunesse, qualification et services. », *Insee Flash Nouvelle-Aquitaine*, n°46.

Cornillot P. (2009), « Problématisation de la santé », *Revue française de psychosomatique*, 2, n°36, pp. 101-114.

Couteret, P. (2010), « Peut-on aider les entrepreneurs contraints ? Une étude exploratoire. ». *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 9, pp. 6-33.

Crasset O. (2017), *La santé des artisans : De l'acharnement au travail au souci de soi.*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.

Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie. (2014), *Contribution of women entrepreneurship to local economic, social and cultural development as part of the B-NEW « Business and Network of Enterprising Women » European project*. Disponible sur : https://www.credoc.fr/download/pdf/Sou/Entrepreneurship_Women_B_NEW.pdf. (consulté le 12 mai 2019).

Deschamps F. (2015), *Evaluation des principaux risques professionnels par métier : Cancérogénicité, pénibilité, SMR*, Ellipses, Paris.

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et de la statistique et Santé Publique France (2017), *L'état de santé de la population en France. Rapport 2017*. DREES. Disponible sur : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/esp2017.pdf>. (consulté le 15 mai 2019).

Evain F. et Amar M. (2006), « Les indépendants », *Insee Première*, n° 1084.

Foliard S. (2008), *Le financement bancaire des créateurs de TPE*, (Thèse de l'Ecole doctorale de Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Jean Moulin, Lyon). Disponible sur: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00519021/document> (consulté le 10 mai 2019).

Fouquet A. (2005), « Les femmes chefs d'entreprises : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, 1, n°13, pp. 35-50.

Fourcade N. (2013), « La santé des femmes en France », *Études et résultats*, n° 834.

Garbi V. (2014), *La place de la santé dans les structures d'accompagnement à la création d'entreprise : une perspective salutogénique*. (Thèse en sciences de gestion, Université Montpellier I).

Haut Conseil à l'Égalité (2017), *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*. Disponible sur : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_la_sante_et_l_acces_aux_soins_une_urgence_pour_les_femmes_en_situation_de_precaire_2017_05_29_vf-2.pdf. (consulté le 9 mai 2019).

Hsia L. (s.d.), « La définition du succès pour l'entrepreneur individuel ». Disponible sur : <https://solopreneur.fr/definition-succes/>. (consulté le 9 mai 2019).

Huygen A-C., Le Scouezec P. et Tassart C. (2015), « Femmes et création d'entreprises : les freins se desserrent ». *Insee Analyses Picardie*, n° 14.

Idans O., Eriksson M. et Al-Yagon M. (2017), The Salutogenic Model: The Role of Generalized resistance resources. In : Mittelmark M.B. *et al.* (dir.), *The Handbook of Salutogenesis*. (pp. 57-69), Springer, Berlin.

Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé Bretagne, (2018), « Santé des femmes... Promouvoir l'égalité des chances », *Horizon pluriel*, n°34.

Institut Montaigne, (2019), *Travailleurs des plateformes : liberté, oui, protection aussi*. Disponible sur : www.institutmontaigne.org/publications/travailleurs-des-plateformes-liberte-oui-protection-aussi. (consulté le 2 mai 2019).

Institut national de la statistique et des études économiques, (mars 2017), *Tableaux de l'économie française – Edition 2017*, INSEE.

Institut supérieur des métiers, (2016), *Tableau économique de l'artisanat*, Les entreprises de proximité au féminin (Alimentation – BTP – Services – Fabrication). En ligne : <http://infometiers.org/ISM/content/download/6318/37880/version/7/file/entreprises%20Oproximite%20feminin.pdf>. (consulté le 10 mai 2019).

Jennings J. E. et Mcdougald M. S. (2007), « Work family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice ». *The Academy of Management Review*, Vol. 32, n°3, pp. 747-760.

Joyal A. (2015), « Revue de presse. La santé patronale du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre », *Revue internationale PME*, INRPME Université du Québec.

Lechat T. (2014), *Les événements stressants et satisfaisants de l'activité entrepreneuriale et leur impact sur la santé du dirigeant de PME* (Thèse en sciences de gestion, Université Montpellier I). Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01347195/document>. (consulté le 6 mai 2019).

Lechat T. et Torrès O. (28 avril 2015), « Ce qui rend les chefs d'entreprise heureux », *Harvard Business Review France*. Disponible sur : www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2015/04/6753-ce-qui-rend-les-chefs-dentreprise-heureux/. (consulté le 6 mai 2019).

Lindstrom B. et Eriksson M. (2012), *La salutogenèse. Petit guide pour promouvoir la santé*, Presses de l'Université de Laval, Québec.

Maruani M. et Reynaud E. (2004). *Sociologie de l'emploi*. La Découverte, Paris.

Ministère de l'économie (2016), « Qui sont les créateurs d'entreprise en France ? ». Disponible sur : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/qui-sont-createurs-dentreprise-en-france> (consulté le 12 mai 2019).

Ministère de l'économie (2017), « Qui sont les femmes entrepreneures ? ». Disponible sur : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise> (consulté le 7 mai 2019).

Ministère de la Justice (2017), *Statistique sur la profession d'avocat: situation au 1^{er} janvier 2017*. Disponible sur : www.justice.gouv.fr/art_pix/1_rapport_stats_profavocat_2017.pdf. (consulté le 8 mai 2019).

Molina V. et Neveu-Cheramy L. (2017), « Entrepreneuriat féminin : près d'un tiers des créations d'entreprises, avec autant de chances de réussite que les hommes. », *Insee Analyses Bretagne*, n°54.

Morin E. (2006), *Donner du sens au travail*. Disponible sur : <http://docplayer.fr/docview/40/21773181/#file=/storage/40/21773181/21773181.pdf> (consulté le 7 mai 2019).

Observatoire des inégalités et Compas (2018), *Hausse famille monoparentale femme : Rapport sur la pauvreté en France*.

Omran A., Kammoun A. et Seaman C. (2018), « Entrepreneurial Burnout : Causes, Consequences and Way Out », *Fortune Institute of International Business – Business Review*, 7, I, pp. 28-42.

Organisation de Coopération et de Développement Economique, (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Disponible sur : https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes_9789264179660-fr. (consulté le 10 mai 2019).

Organisation Mondiale de la Santé, (1986), *Charte d'Ottawa*. Disponible sur : www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/129675/Ottawa_Charter_F.pdf. (consulté le 2 mai 2019).

Portail auto-entrepreneur (5 février 2019), « Congé maternité unique : quels changements pour les auto-entrepreneuses ? ». Disponible sur : <https://www.portail-autoentrepreneur.fr/actualites/conge-maternite-unique-2019>. (consulté le 9 mai 2019).

Rapelli S. et Piatecki C. (2008), *Les travailleurs indépendants de l'industrie, du bâtiment et des services. Portraits et perspectives*, Pharmathèmes, Paris.

Riebe W. (juin 2005), *The leadership of women entrepreneurs: an alternative model of successful management practices*, communication présentée au 50e Congrès de l'international Council of small businesses, Washington (Etats-Unis).

Santé Publique France (2012), « Qu'est-ce qui détermine notre état de santé ? ». Disponible sur : inpes.santepubliquefrance.fr/10000/themes/ISS/determinants-sante.asp (consulté le 14 mai 2019).

Santé Publique France (2018), « Santé des agriculteurs : risques et expositions professionnelles. Disponible sur : <http://www.santepubliquefrance.fr/Actualites/Sante-des-agriculteurs-risques-et-expositions-professionnelles>. (consulté le 10 mai 2019).

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (2016), *Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Disponible sur : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wpcontent/uploads/2017/03/PIEP-revu-23062017.pdf>. (consulté le).

Supiot A. (2016), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.

Torrès O. (dir.) (2017), *La santé du dirigeant : De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre* (2^e éd.), De Boeck, Bruxelles.

Union nationale des entreprises de coiffure (2018), *Les chiffres clés de la coiffure*. Disponible sur : <https://unec.fr/chiffres-cles-de-la-coiffure/>. (consulté le 8 mai 2019).

Union nationale des professions libérales (s.d.), « Femmes professionnelles libérales : Chiffres-clés ». Disponible sur : www.unapl.fr/dossiers/femmes-professions-liberales (consulté le 8 mai 2019).

Vial V. et Richomme-Huet K. (2016), « Women entrepreneurs in France », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(1), pp. 80-109.

Women Initiative Foundation et Bnp Paribas Wealth Management (2018), *Etude 2018 sur la diversité entrepreneuriale et les stéréotypes de genre*. Disponible sur : https://wealthmanagement.bnpparibas/content/dam/bnpparibas/pdfs/entrepreneur-report-2018/2018%20ENTREPRENEURIAL%20DIVERSITY_FR_FINAL.pdf. (consulté le 9 mai 2019).

Liste des annexes

Annexe I : Règles de fonctionnement et rétro planning de travail

Annexe II : Analyse de la population interrogée

Annexe III : Trame du questionnaire

Annexe IV : exemple de retransmission d'entretien 1

Annexe V : exemple de retransmission d'entretien 2

Annexe VI : liste des entretiens réalisés

Annexe I : Règles de fonctionnement et rétro planning de travail

- **Règles de fonctionnement**

Règle 1	Etablir un calendrier et s'y tenir
Règle 2	En cas de décision à prendre : règle de la majorité ? Si égalité celui qui tranche est l'agent "coordonnateur"
Règle 3	Fonctionnement à distance par mail
Règle 4	Travaux par le biais de one drive afin d'éviter toutes difficultés de "versions"
Règle 5	Etablir des modalités de délais de réponses
Règle 6	Validation des éléments et poursuite de la réalisation du document
Règle 7	Prévoir des relectures à étapes intermédiaires (ne pas attendre la fin complète)
Règle 8	Prévoir ces relectures dans un ordre de relecteurs donnés pour faciliter cette relecture.

- **Rétro planning**

Retour du travail finalisé à Marick Fèvre	15 mai (AM)
Retour des entretiens (synthèse et extraits verbatim à réinjecter dans le texte) + recommandations	8 mai (AM)

Chaque participant réalise au moins un entretien

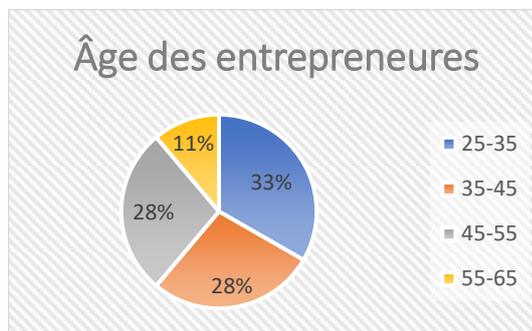
Répartition rédacteurs/relecteurs	Rédacteurs	Deadline	Relecteur	Dealine	Relecteurs globaux	Deadline
Intro (2 pages max)	Louise	03/05 (AM)	Kevin	07/05 (soir)	Kévin Lucas	15/05 (matin)
Partie 1 (7 pages max)	Sandra et Lucas	09/05 (AM)	Véronique	10/05 (soir)	Hugo Véronique	
Partie 2 (7 pages max)	Hugo et Cathy	10/05 (AM)	Julie	10/05 (soir)		
Partie 3 (7 pages max)	Louise et Aude	14/05 (AM)	Sandra et Kévin	14/05 (soir)		
Résumé	Cathy	14/05 (AM)	Marie France et Sandra	14/05 (soir)		
Bibliographie et mise en page biblio	Julie	14/05 (AM)				
Mise en page globale	Sandra	14/05 (AM)				

Coordination générale : Marie France et Kévin

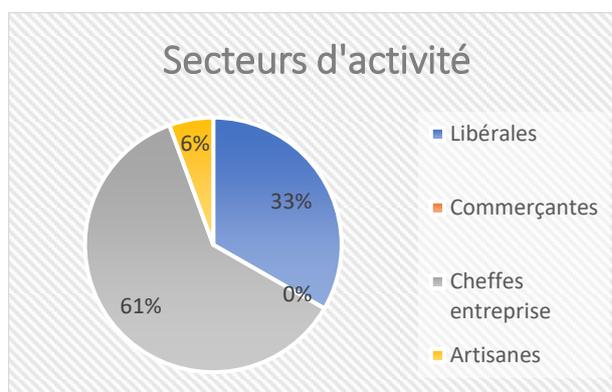
Annexe II : Analyse de la population interrogée

- Cartographie des femmes interrogées

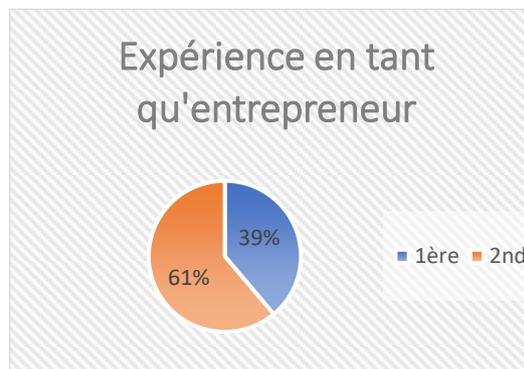
Age des entrepreneures			
25-35	35-45	45-55	55-65
6	5	5	2



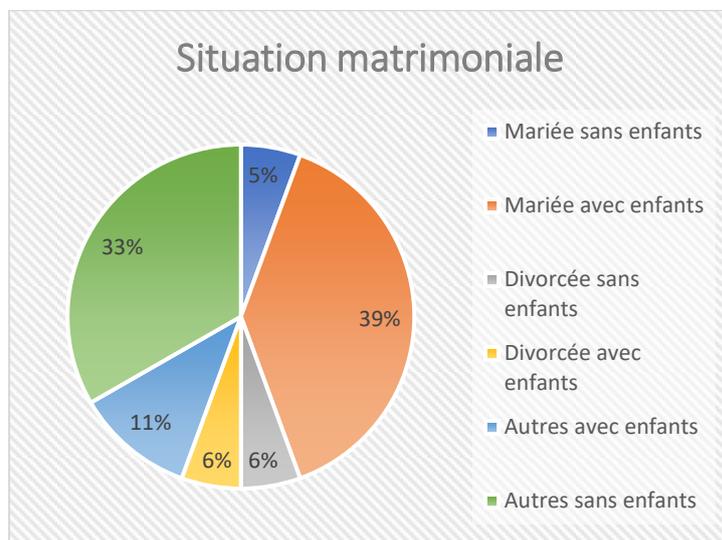
Secteurs d'activité			
Libérales	Commerçantes	Cheffes entreprise	Artisanes
6	0	11	1



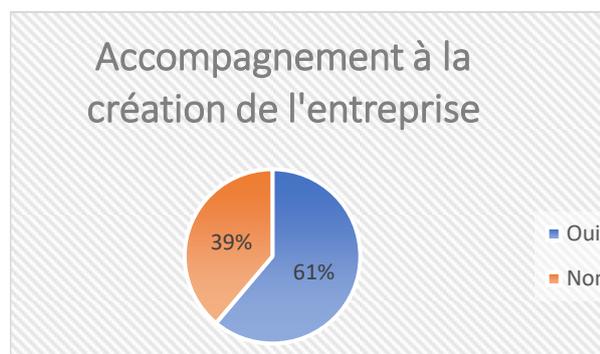
Première ou seconde (ou plus) expérience	
1ère	2nd
7	11



Situation matrimoniale					
Mariée sans enfants	Mariée avec enfants	Divorcée sans enfants	Divorcée avec enfants	Autres avec enfants	Autres sans enfants
1	7	1	1	2	6

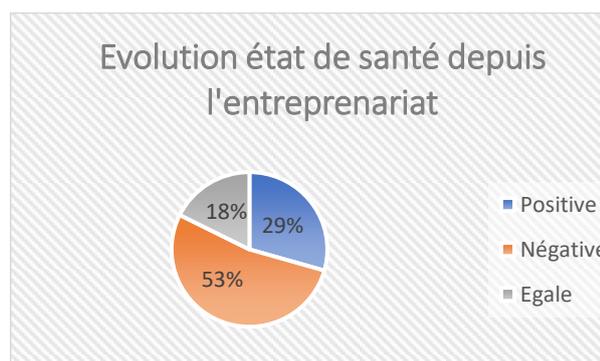


Accompagnement dans la création de l'entreprise	
Oui	Non
11	7

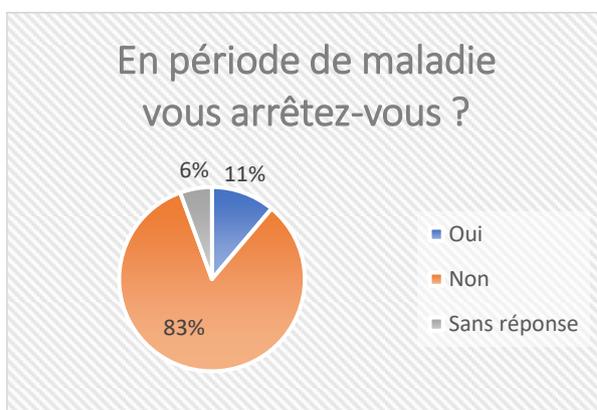
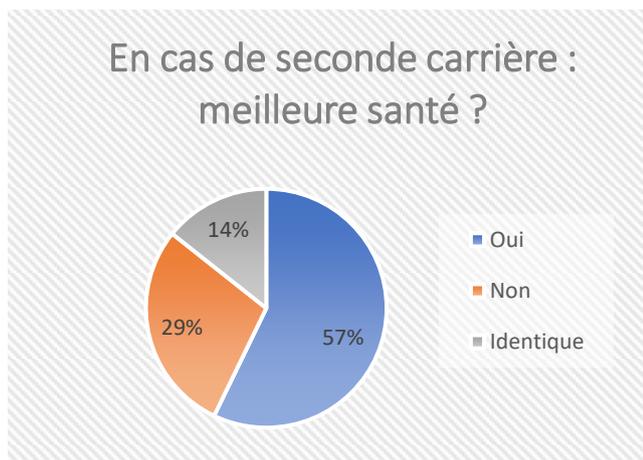


- **Analyse de l'impact de l'entrepreneuriat sur la santé**

Evolution de la santé depuis le lancement dans l'entrepreneuriat (17/18)		
Positive	Négative	Egale
5	9	3

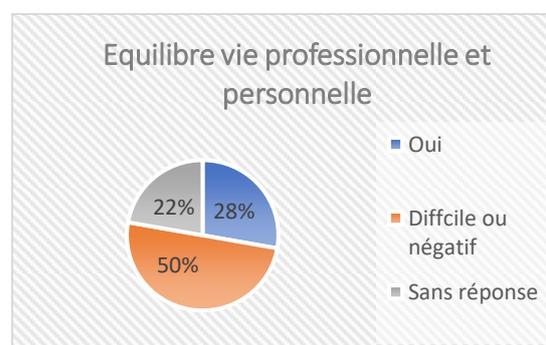


Seconde carrière - en meilleure ou plus mauvaise santé qu'avant ?		
Oui	Non	Identique
4	2	1



Si maladie, y a-t-il eu arrêt de travail ?		
Oui	Non	Sans réponse
2	15	1

Y a-t-il un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?		
Oui	Difficile ou négatif	Sans réponse
5	9	4



Annexe III : Trame du questionnaire

Q2 : Quel est votre modèle de la femme entrepreneure ? pourquoi ?

Q3 : Comment avez-vous entendu parler de la profession d'entrepreneure ?

Q4 : Comment la société perçoit la femme entrepreneure selon vous ?

Q5 : Comment percevez-vous la prise en compte de la santé des entrepreneures dans les politiques sociales ? Lesquelles connaissez-vous ?

Q6 : Comment vous représentez-vous la réussite d'une entrepreneure ? Et la vôtre ?

Spécificités de l'entrepreneuriat et risques santé associés

Q7 : Quel est votre âge ?

Q8 : Métier /CSP/ 1e ou 2e carrière ?

Q9 : Situation matrimoniale + enfants et âges enfants

Q10 : Secteur d'activité

Q 11 : En cas de seconde carrière : Vous considérez-vous plutôt en meilleure ou moins bonne santé qu'avant ? Est-ce lié à votre activité d'entrepreneure ?

Q12 : Avez-vous été accompagnée dans la création de votre entreprise, par une association par exemple ? Si oui, comment avez-vous connu ce dispositif/cette structure ? Par le bouche à oreille, internet, une publicité ? Avez-vous déjà été sensibilisé aux questions de santé / à la prévention en santé des entrepreneures ?"

Q13 : Comment jugeriez-vous l'évolution de votre santé par rapport au moment où vous avez créé votre entreprise ? En parallèle, est-ce que vous dégagéz plus ou moins de temps libre actuellement par rapport à la période de lancement de l'entreprise ? Est-ce que cela a un impact sur votre santé ? Sur votre bien-être ?

Q14 : Quand vous tombez malade, est-ce que vous manquez le travail ?

Q15 :Avez-vous déjà dû faire face à une grossesse alors que vous étiez entrepreneure ?

Q16 :Est-ce que le fait d'être entrepreneure a eu un impact sur votre grossesse ?

Les raisons d'entreprendre

Q17 : Retracer le parcours qui l'a amené à cette place ? (niveau d'études)

Q18 : Quelles motivations pour entreprendre ? économiques, sociales, familiales, autres ?

Q19 : Comment avez-vous eu l'idée/envie de vous lancer dans l'entrepreneuriat ?

Q20 : Selon vous, quelles sont les sources de motivations pour les femmes entrepreneures ? Et pour vous ?

Les facteurs pathogènes et salutogènes

Q 21 : Comment, selon vous, l'entrepreneuriat a un impact sur votre santé ? si réponse négative, orienter sur bénéfiques (et vice-versa) Est-ce que vous avez déjà identifié des impacts sur votre santé ?

Q 22 : Comment considérez-vous votre équilibre entre vie professionnelle vs personnelle ?

Q23 : Connaissez-vous d'autres femmes entrepreneures ? Comment percevez-vous leur santé ? Leur conciliation vie professionnelle/personnelle ?

Les dispositifs existants et/ou connus

Q24 : Avez-vous été accompagnée dans la création de votre entreprise, par une association par exemple ? Si oui, comment avez-vous connu ce dispositif/cette structure ? Par le bouche à oreille, internet, une publicité ?

Q 25 : Avez-vous déjà été sensibilisé aux questions de santé / à la prévention en santé des entrepreneures ?

Q 26 : Si vous rencontriez un sérieux problème de santé, comment pensez-vous que vous pourriez vous débrouiller pour ne pas "perdre" votre entreprise ? Est-ce déjà arrivé ?

Des solutions ?

Q 27 :Est-ce que vous auriez des idées d'actions qui pourraient être mises en œuvre pour améliorer votre santé en tant que femme entrepreneure ? Un service de santé au travail pour les travailleurs indépendants/chefs d'entreprise par exemple

Q 28 : Comment selon vous pourrait-on encourager des femmes à se lancer dans une carrière d'entrepreneure ?

Q 29 : Comment pourrait-on valoriser l'image de la femme entrepreneure selon vous ?

Q 30 : Comment pourrait-on mieux accompagner les femmes entrepreneures selon vous dans la prévention de leur état de santé ?

Autres

Q 31 : Avez-vous autre chose à rajouter sur le thème santé et entrepreneuriat féminin ?

Q 32 : Vous étiez vous posé des questions concernant ce sujet ?

Q 33 : Souhaitez-vous être destinataire du travail ?

Q 34 : Observations supplémentaires

Annexe IV : exemple de retransmission d'entretien 1

Entretien de C.M, réalisé le 5/05/2019

Q1 : « Non je n'ai jamais ressenti ça. Après pour moi, c'est spécifique puisque la coiffure est un métier qui bénéficie d'une bonne représentation féminine. »

Q2 : « Pas de modèle particulier, l'entrepreneuriat s'est imposé à moi, plus par facilité : pour finir mes études, puis j'ai pris goût. (Quid avec la question d'après : peut-être une représentation au travers des infirmières libérales ?). »

Q3 : « En 2010 quand je me suis lancée, l'entrepreneuriat était en plein développement avec l'aide à la personne à domicile (ex : des infirmières libérales). »

Q4 : « Plutôt une bonne perception selon moi : les gens y voient plutôt du confort, de la facilité. Pour moi c'est à mettre en lien avec un mode de vie qui a changé. Les gens préfèrent, s'ils le peuvent, rester à domicile, plus besoin de se déplacer, d'aller se garer. Le train de vie est mieux, même si on est moins bien aidé que les salariés je crois. »

Q5 : « On est moins bien indemnisé que les salariés, pour plus de choses, on a moins que les salariés. Si pas de client, pas d'aide, pas de boulot, pas de salaire. Faut donc démarcher tout le temps : c'est autre chose ! Aussi, c'est difficile avec les banques car on n'a pas de salaire fixe. »

Q6 : « Pour moi, réussir c'est l'épanouissement dans le travail. »

Q7 : « La trentaine. »

Q8 : « Autoentrepreneure coiffeuse. Première carrière. »

Q9 : « Mariée, aucun enfant, actuellement enceinte. »

Q10 : « Service à la personne. »

Q12/Q13 : « Moins mal au dos qu'en salon car je prends la voiture pour une autre cliente et ça me fait passer à autre chose et puis je fais plus 9h debout non-stop ! Mais en même temps inconfort de devoir s'adapter au client (pas toujours les bonnes chaises à domicile). J'ai aussi plus le temps de déjeuner (au salon 10min voire moins). J'ai le tps de rentrer chez moi, d'aller aux toilettes, d'aller fumer. Aussi, au salon j'avais des tendinites régulièrement : ça s'est réduit à domicile car au niveau du matériel j'ai acheté des ciseaux mieux. Pour d'autres, cela peut apporter du stress aussi si il y a du temps de vide ou pas assez de chiffre comme ils le souhaitent ; ou juste le stress de pas savoir où on va. »

Q14 : « Je n'ai pas eu de soucis de santé mais j'ai des copines à moi qui ont des tendinites aux poignets, elles ont dû réduire leur travail ou s'arrêter, mais sans aide supplémentaire. Elles se plaignent car c'est compliqué à gérer et ça décale tous les rendez-vous. D'autant que dans notre métier, on se sent utile, les gens nous réclament nous alors que sinon le salon continue à tourner avec ou sans nous. »

Q15 : « Quand on est entrepreneure enceinte, on se fait beaucoup plus de soucis sur la clientèle puisqu'on n'est pas sûr de la retrouver, de pouvoir travailler jusqu'au bout et/ou d'être indemnisée à la fin. Dans mon métier de coiffeuse c'est particulier, on travaille toujours debout donc pas sûre de pouvoir continuer jusqu'au bout de la grossesse, alors que quelqu'un qui travaille assis c'est différent. Pour les couleurs je fais beaucoup plus attention avec la grossesse à porter gants et masques (rappel par gynécologue, pas de différence avec médecine de travail) et je prends de la crème plutôt que de la poudre car moins volatile (plus sensibilisée enceinte). »

Q16 : « Après je trouve qu'on est jamais aussi bien suivi que pendant la grossesse. Aujourd'hui avec internet, on est vraiment bien renseigné, après y a tout et rien sur internet... »

Q17 : « CAP en salon pendant 2 ans, puis brevet professionnel 2 ans après (après un loupé puis inscription en candidat libre avec lancement de mon entreprise à domicile en parallèle). Puis 9 ans d'auto-entrepreneuriat à domicile. »

Q18 : « Pas de motivation à créer une entreprise, plutôt que je n'avais pas envie d'arrêter de travailler comme j'avais loupé mon brevet et que j'avais zéro frais d'installation en me lançant chez mes parents. Je voulais aussi rester chez moi pour avoir le temps de travailler mon brevet puis j'ai pris gout et j'ai continué dans cette démarche. »

Q19 : « Question de temps pour passer les examens et démarche très simple juste une ouverture à la chambre des métiers (pas besoin de comptable) et la perspective d'indépendance était motivante aussi. Tous les 3 mois je dois régler mes impôts, déclarer mon chiffre d'affaire. Au début, c'est très dur, ça met beaucoup de temps. »

Q20 : « Je connais d'autres femmes entrepreneures : coiffeuses, esthéticiennes, photographes, infirmières libérales, ostéopathes. Leurs motivations, selon moi c'est l'indépendance (gérer son emploi du temps comme on a envie, ne pas avoir à rendre de comptes aux clients (ni à personne) avec le choix de refuser des personnes) et la possibilité de continuer de se former grâce à la chambre métier (j'ai jamais eu autant de formation). »

Q21 : « J'ai eu le cas d'une cliente avec laquelle ça allait mal, je revenais de mauvaise humeur. Je n'étais pas en accord avec moi-même. J'ai dit stop.»

Q22 : « Pas de frustrations. Mais la déconnexion peut-être compliquée car je n'ai pas de téléphone professionnel. Les personnes t'écrivent à n'importe quelle heure (parfois après minuit pour le lendemain). Les réseaux sociaux c'est plus facile à couper que le téléphone pendant les vacances. Mais dès le début, je me suis mise des limites. J'essaie de répondre dans les heures d'un salaire : entre 9 h-19-20 h max et je n'ai jamais eu de réflexion des clients. Aussi, je ne travaille pas chez moi, je me déplace chez les personnes, dans leur intimité (pas la mienne), même si le travail continue toujours chez moi (préparation, lessives, etc. en rentrant). Aussi, quand je vais en course, je peux les rencontrer : « au fait je peux prendre rdv ? » ou avec mes amis « tu viens ce soir, est ce que tu peux faire ma mère/frange aussi ? »

Q23 : voir début réponse ci-dessus (redite) « Certaines coiffeuses à domicile n'ont pas de limites : elles vont coiffer jusqu'à 22h, pourtant elles ont des enfants, mais l'argent attire, et puis c'est plutôt elles qui ramènent de l'argent que leur mari. Certaines s'octroient des journées par exemple le mercredi. A l'inverse, moi je travaille du lundi au vendredi. Je sais aussi qu'une d'elle a un téléphone professionnel. »

Q24 : « Maintenant il existe une formation obligatoire par la chambre des métiers pour créer une entreprise mais à mon époque il n'y en avait pas. Je me suis sentie un peu seule au début. Manque d'information, peut-être aussi de ma faute car je me suis installée un peu à l'arrache. Aussi, aujourd'hui on a créé un groupe entre coiffeuses rencontrées en formation pour développer le côté collègues qu'on n'a pas à domicile et se transférer des clients qui ne sont pas dans le bon secteur géographique. »

Q25 : « Quand nous étions en salon, on avait les bases sur la prévention au moment de l'examen et on a une obligation d'être allée voir un professionnel de santé pour pouvoir exercer. Selon moi, on a les mêmes problèmes de santé en salons ou à domicile, pas besoin de plus de renseignement. On connaît bien : le fait d'être debout, d'avoir mal de dos, d'avoir des varices, d'avoir des allergies aux produits). La différence avec le salon c'est qu'à domicile, on n'a plus d'obligation à voir le médecin du travail une fois par an. Ça ne manque pas d'aller voir le médecin, vu qu'on connaît les risques, on sait que c'est lié au métier. »

Q26 : « Je n'ai pas eu le cas d'être gravement malade. »

Q27 : « Au niveau du matériel, je pense que c'est là qu'il faut agir car il y a de gros frais, rien que la voiture ne peut pas être en panne, l'assurance est assez chère vu que toujours sur la route. En plus, le matériel encombrant, les malles lourdes : il n'existe pas de dispositifs adaptés. Concernant un service de santé au travail pour indépendant : jamais contre, après ça dépend ce qu'on pourrait mettre en place. Déjà pour les grossesses, en janvier, il y a eu un changement de statut avec une prime augmentée et plus de jours, jusqu'à maintenant c'était très décevant (aujourd'hui 107 jours au lieu de 47 jours et au bout du 7ème mois, prime et à l'accouchement également). Je trouve qu'ils ont fait des progrès là-dessus (nouvelle appellation micro entreprise). »

Q28 : « Travail pour soi plus motivant, car il faut gérer son emploi du temps et ne pas se laisser aller car si pas de travail, pas de salaire. Valorisant également car les gens nous choisissent (et on les choisit) et aiment ce qu'on fait (choix des produits, personnalisation, etc.). Aussi, à domicile, les gens sont plus détendus, ce n'est pas le même état d'esprit qu'en salon, ils sont plus attentionnés (chocolat, café, fleurs, déjeuner, etc.) on est plutôt choyés alors qu'en salon c'est l'inverse. Création de confiance car on entre dans l'intimité des clientes. Majorité de femmes clientes, pas mal de familles aussi, pas beaucoup de personnes âgées contrairement à ce qu'on croit. »

Q29 : « Je coiffais aussi dans les hôpitaux et maisons de retraite mais je trouve que pas assez de choses ont été mises en place et on a encore du mal pour intervenir là-bas. Le problème c'est que souvent dans les hôpitaux il y a des entreprises privées de service à la personne et on est obligé de passer par eux mais les interventions en chambre ne sont pas toujours adaptées et il y avait une mauvaise communication auprès des patients ou carrément pas de salon mis en place. J'ai arrêté après 2 ans car c'était compliqué (mauvaise gestion des rendez-vous, impossible de se garer, obligation de ramener ses propres serviettes, etc.) avec le service privé mais c'était vraiment de la reconnaissance, on se sentait encore plus utile. Je suis restée ensuite en maison de retraite où tout est mis en place. Bonne expérience, enrichissante mais moralement plus compliqué et pas d'accompagnement pour cela. »

Q30 : « J'aurai préféré être mieux accompagnée pour choisir mon matériel (matière première). »

Q31 : « Faut réussir à se ménager, c'est du confort le domicile, mais faut pas que ça devienne de l'inconfort à vouloir aller trop loin : faut prendre le temps de s'octroyer des pauses, etc. Je m'inquiète toujours le jour où je vais avoir quelque chose, pas beaucoup d'aide ... »

Q33 : « Oui. »

Q34 : « Je trouve ça intéressant qu'on s'intéresse aux entrepreneures car on est souvent dans l'ombre car on a moins de poids que les patrons, pas les mêmes aides, on est "les petits", on se sent un peu seuls. Je suis contente d'avoir rencontrée des copines qui font pareil mais on est obligé d'aller vers les autres sinon on se sent vite oublié. »

Annexe V : exemple de retransmission d'entretien 2

Entretien de CSC, réalisé le 6/05/2019

Q1 : « Pas de discrimination à me lancer comme entrepreneure. Au quotidien, discrimination par rapport à la gestion de l'emploi du temps vis-à-vis des contraintes personnelles. Les interlocuteurs n'ayant pas ces contraintes n'y pensent pas forcément. Pas de différence entre l'entrepreneuriat féminin et masculin sauf la relation avec la vie personnelle souvent différente du fait d'être une femme. »

Q2 : « Pas de discrimination à me lancer comme entrepreneure. Au quotidien, discrimination par rapport à la gestion de l'emploi du temps vis-à-vis des contraintes personnelles. Les interlocuteurs n'ayant pas ces contraintes n'y pensent pas forcément. Pas de différence entre l'entrepreneuriat féminin et masculin sauf la relation avec la vie personnelle souvent différente du fait d'être une femme. »

Q3 : « C'est venu à moi. Je n'ai pas choisi d'être entrepreneure. »

Q4 : « Bien, en tout cas mieux. Même très bien perçu pour les TPE et PME. Le regard porté est même admiratif. Sans doute que dans les grosses entreprises, c'est moins bien vu, moins bien perçu. »

Q5 : « J'ai l'impression qu'on ne parle pas beaucoup de nous. Ils parlent de nous remettre sur le régime général. C'est une bonne chose. Du fait de pouvoir travailler de chez moi et de n'être jamais malade pour le moment, j'ai peu de besoins. Pendant mes grossesses, je ne me suis pas sentie lésée car j'ai pu travailler jusqu'au bout. Si j'avais été dans le commerce, la situation aurait été différente. »

Q6 : « La réussite morale : concilier vie personnelle et vie professionnelle. Faire en sorte que la société arrive à vivre. Une embauche supplémentaire, c'est une réussite. »

Q7 : « La trentaine. »

Q8 : « Directrice bureau d'étude conseil 1ere carrière (a toujours fait ça, depuis 2011). »

Q9 : « Mariée, 2 enfants (4 ans et 1 an). »

Q10/Q11 : « BE - Conseil (santé dans le bâtiment) Service. Aujourd'hui l'entreprise compte 3 salariés + 1 consultante (ancienne co-associée). »

Q12 : « J'ai sollicité mon réseau personnel (mari contrôleur de gestion), je suis allée voir Pôle Emploi pour savoir si j'avais droit à des aides, j'ai lu des bouquins et j'avais un réseau professionnel proche de moi dont quelqu'un qui entreprenait en même temps que moi. Ça c'est très important. Du coup, je n'étais pas toute seule. Je n'ai pas cherché d'aide car j'entreprenais toute seule, c'était simple, je n'en avais pas le besoin, donc je ne sais pas ce qui existe. Pas de sensibilisation liée à la santé des entrepreneurs, par contre beaucoup vis-à-vis des salariés. »

Q13 : « J'ai créé la société en tant que co-associée, aujourd'hui, je suis seule directrice et maître de mes décisions, ce qui m'apporte beaucoup plus de bien-être. Pas plus de temps dégagé aujourd'hui qu'avant. Ce sont les contraintes personnelles qui t'obligent à t'arrêter C'est positif, cela permet de créer une limite qui ne se créerait sans doute pas. L'évolution de ma vie personnelle me permet de plus me détacher du travail (les enfants). Par contre, c'est du stress quand il y a un retard sur les dossiers car je n'ai plus de temps libre pour le rattraper. »

Q14 : « C'est rare d'être malade. Je travaille de la maison avec un rythme plus lent. »

Q15 : « 2 grossesses. »

Q16 : « Elles se sont bien passées. J'ai pu travailler jusqu'au bout. C'est sur la reprise que ça joue. Tu ne vois pas le temps de la même façon. Tu es partagée car on a besoin de toi au travail. La reprise de l'activité est rapide Après, c'est plus compliqué pour les commerçantes par exemple qui ne peuvent pas travailler jusqu'au bout. »

Q17 : « Master 2 Risques sanitaires dans l'environnement Bâti + Diplôme de recherche technologique. »

Q18 : « Je n'ai pas choisi, c'est venu à moi Au fond, j'ai toujours aimé ça, ça m'a toujours attiré. C'est l'occasion, l'opportunité (une co-associée) qui a fait la motivation J'ai toujours aimé ce côté pilotage. Je n'avais pas de contraintes à côté (pas propriétaire, pas d'enfants). »

Q19 : « C'est venu à moi. »

Q20 : « La volonté de s'épanouir, notamment au travail. La recherche de la reconnaissance sociale, au regard des gens, ce n'est pas pareil. »

Q21 : « Il y a des avantages et des inconvénients pour la santé. L'épanouissement professionnel (le fait d'aimer ce qu'on fait), l'autonomie, la liberté dans les décisions, la gestion de son emploi du temps apportent beaucoup de bien-être. En revanche, il y a beaucoup de responsabilités et de la pression parfois, pour la santé psychique c'est moins bien. Par exemple, créer de l'emploi, c'est une fierté, je suis contente mais en même temps ça fait peur, car c'est une prise de risque. La société va bien, cela y fait beaucoup. Je n'ai pas de mal à imaginer les répercussions sur la santé d'une société qui va mal financièrement. C'est un peu comme mon troisième enfant, tu ne coupes jamais, cela fait partie de ta vie. »

Q22 : « C'est bien aujourd'hui. Le plus important pour moi, c'est de se mettre des règles. On a tout compris quand on a compris qu'il faut un temps pour tout. Cela demande une organisation particulière. C'est important de se préserver des moments de couple, sans enfants. Après, c'est très important d'avoir un compagnon qui comprend et même qui t'accompagne. »

Q23 : « Oui. Après chacune sa façon de faire. Elles n'ont pas d'enfants, ce qui rend les choses très différentes. Elles sont comme moi, on ne s'écoute pas vraiment niveau santé. Tu ne te laisses pas la possibilité d'être malade. »

Q24 : « Non. »

Q25 : « Non. »

Q26 : « J'ai une assurance Homme clé (cela garantit un capital si je suis inapte (ex: tétraplégie) à travailler ou si je meurs. Il y a 1 an de salaire assuré pour les salariés. L'objectif, c'est que l'entreprise survive. »

Q27 : « Un entretien obligatoire une fois par an avec un médecin du travail pour évaluer ton état d'esprit, afin de prévenir les burn out tu fais jamais ça Le fait d'être une femme entrepreneure, tu te sens très seule dans ton entourage. Les gens ne se rendent pas compte de ce que tu vis. Tu as besoin de parler. Tu te confies aux autres entrepreneurs car ils ont les mêmes contraintes que toi au quotidien. S'inscrire dans des associations de jeunes entrepreneurs. Je le suis depuis peu. Cela permet de discuter des problèmes/contraintes. C'est intéressant. Ça aide, ça rompt l'isolement. Et encore, à la maison, je peux en parler. Quelqu'un qui n'a pas une écoute à la maison, ça peut être compliqué. C'est important de trouver un lieu pour se confier. »

Q28/Q29 : « Pas besoin de plus valoriser les femmes que les hommes. Il faut l'égalité. Par contre, il faudrait revaloriser l'image des TPE et PME. Par exemple, dire que la France c'est surtout des TPE et PME, expliciter les rémunérations des gérants, les risques (pas de chômage, retraite, moins de couverture santé), valoriser la prise de risque, la création de richesse. Quand tu as choisi d'être entrepreneur, ça va mais pour ceux qui ont été contraints, ces risques doivent être plus difficiles à gérer. »

Q30 : « Mêmes droits que pour tout le monde, notamment au niveau de la grossesse. Si les femmes entrepreneures avaient les mêmes droits que les salariés, il y aurait peut-être moins de limite à entreprendre, surtout pour les sociétés qui ne sont pas du service (congés et indemnités). »

Q31 : « Non. »

Q32 : « Non. »

Q33 : « Oui. »

Annexe VI : liste des entretiens réalisés

Numéros d'entretiens	Entrepreneures interrogées	Secteurs d'entrepreneuriat	Dates des entretiens
1	C.C	Conseils et prestations d'assistanat - Tous secteurs	02/05/2019
2	I.G	Services aux entreprises	02/05/2019
3	S.P	Ostéopathe - libérale	03/05/2019
4	N.D	Services aux entreprises	03/05/2019
5	C.M	Coiffeuse auto entrepreneuse - service à la personne	05/05/2019
6	L.S-B	Tourisme	06/05/2019
7 et 8	C.R et A-L.D (en duo)	Avocates - libérales	06/05/2019
9	C-S.C	Bureau d'études - Conseil	06/05/2019
10	C.S	Nouvelles technologies, innovation, santé	06/05/2019
11	E.P	Conception de jeux vidéo	06/05/2019
12	M.R	Assurances de dommages auprès des entreprises	07/05/2019
13	A.P	Avocate - libérale	07/05/2019
14	R.C	Tourisme	08/05/2019
15	V.C	Ostéopathe - Libérale	08/05/2019
16	M.LM	Architecture et design	08/05/2019
17	F.B	Libérale	09/05/2019
18	V.P	Evénementiel et conseil en innovation	09/05/2019

Thème n° 21

Animé par : Fèvre Marick, Responsable prévention et partenariats m.b.a mutuelle – Présidente de l'IREPS Bretagne

L'ENTREPRENEURIAT AU FEMININ ET SES CONSEQUENCES EN MATIERE DE SANTE

Le portrait santé des entrepreneures d'aujourd'hui au service de l'entrepreneuriat salubre de demain

ARNOUL-JARRIAULT Julie (AAH), BERLIN Sandra (IES), GAUTIER-ROBERGEON Véronique (AAH), GIRERD Marie France (DS), LAMOTTE Kévin (DH), PERSONNIC Aude (D3S), QUEVAL Cathy (DS), TARGHETTA Hugo (D3S), TIDADINI Lucas (DH), VILLENEUVE Louise (DH)

Résumé :

L'entrepreneuriat féminin et ses conséquences potentielles sur la santé des entrepreneures restent un champ de recherche et d'analyse encore peu exploré aujourd'hui. Bien qu'il fasse l'objet d'une récente prise de conscience politique, notamment marquée par un premier plan lancé en août 2013.

Dans ce contexte, le présent rapport visera à analyser comment les caractéristiques en matière de santé de l'entrepreneuriat d'une part, et celles de la condition féminine d'autre part, peuvent se croiser et les conséquences positives ou négatives qui en résultent.

Pour autant, au terme d'une analyse de la littérature et d'une enquête de terrain, le sujet de la préservation de la santé des entrepreneures reviendrait moins à traiter le problème sous l'angle de la spécificité féminine, qu'à corriger des biais issus des modalités d'entreprendre différentes chez les femmes entrepreneures.

C'est pourquoi nous proposerons des préconisations, orientées autour de cinq axes déterminants de l'entrepreneuriat féminin :

Axe 1 : les entrepreneures font le choix d'entreprendre dans des secteurs d'activités spécifiques présentant des risques singuliers en matière de santé ;

Axe 2 : les entrepreneures dirigent en moyenne des structures plus petites et ne peuvent, par conséquent, que difficilement être remplacées en cas de maladie et/ou congé maternité ;

Axe 3 : les entrepreneures ont une charge mentale plus importante que les hommes en plus de leur charge professionnelle au travail ;

Axe 4 : les entrepreneur(e)s ne bénéficient pas d'un système de médecine du travail adapté aux spécificités de leur activité ;

Axe 5 : les entrepreneur(e)s négligent parfois leur suivi médical ainsi que leur ressource santé.

Mots clés :

Santé – Santé au travail – Entrepreneuriat Féminin – Prévention - Santé Publique - Inégalités de genre

L'École des hautes études en santé publique n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les rapports : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs