

FICHE DE PROJET DE THESE

Année d'inscription : 2017

1. Sujet :

Le titre en Français et en Anglais :

L'impact du stress professionnel, du technostress et de l'hyperstress sur la santé et la performance du dirigeant de PME ;

The impact of occupational stress, technostress and hyperstress on the health and performance of the SME manager

Mots clés français et anglais :

Stress, stratégie d'adaptation, technostress, PME, entrepreneur, performance

Stress, coping, technostress, small business, entrepreneur, performance

2. Encadrement

Nom, prénom	Institution	e-mail
TORRES Olivier	UM	Olivier.torres@free.fr

Équipe de recherche : MRM Entrepreneuriat

Comité de thèse :

Nom, prénom	Institution
COURENT Jean Marie	UM
MESSEGHEM Karim	UM
SAMMUT Sylvie	UM

3. Présentation du projet de thèse (1 à 2 pages maximum)

Le sujet proposé doit indiquer explicitement son lien avec l'une des actions du Labex Entreprendre.

Le stress est une dimension peu étudiée dans le contexte entrepreneurial. Pire, le stress semble positif comme si l'entrepreneur avait besoin de stress pour avancer. Or, de nombreuses preuves épidémiologiques remettent en cause le caractère positif du stress et mettent en évidence son caractère éminemment pathogène (Kavimaki et al, 2012).

Les récentes théories du stress montrent que ce dernier peut prendre plusieurs formes (stress subi versus stress choisi, challenge stressors versus hindrance stressors...).

L'objet de cette thèse sera de développer une série d'articles sur l'impact du stress sur la santé et la performance du dirigeant dans trois contextes différents :

Article 1 : L'impact du stress professionnel sur la santé du dirigeant et sa performance et ses mécanismes de transmission au conjoint(e) ? Il s'agit dans ce cas d'étudier par quel mécanisme le stress du dirigeant de PME se transmet à son conjoint(e), notamment auprès d'une cohorte de dirigeant artisan. Un accord est déjà obtenu avec la mutuelle GARANCE spécialisée dans l'artisanat.

Le stress professionnel est un sujet d'actualité dans les recherches en gestion en raison des enjeux qu'il revêt pour les organisations. Il apparaît « lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (Accord National Interprofessionnel, 2/7/2008). Mais si ce stress touche toutes les catégories d'acteurs au sein de l'entreprise, il semblerait que la recherche se focalise davantage sur le stress des salariés que sur le stress ressenti par les autres catégories socioprofessionnelles, notamment les travailleurs non salarié. Cela fait dire à certains auteurs que ces différentes échelles de mesure n'ont été pensées, élaborées et testées que pour évaluer le stress des salariés. Certains auteurs affirment même qu'il n'existe aucun outil de mesure dédié à l'étude du stress entrepreneurial (Grants et Ferris, 2009) alors que ce type de stress est pourtant présent dans les organisations. Est-ce à dire que les dirigeants d'entreprise n'ont pas à souffrir du stress professionnel ?

Des études empiriques réalisées à ce sujet démontrent le contraire. L'étude TNS-Soffres réalisée en 2010 indique que 63% des dirigeants de TPE se sentiraient stressés dans leur travail quotidien contre 62% des salariés. De la même manière, 68% des dirigeants de PME se déclarent stressés contre 66% de salariés. Cette étude a permis d'établir que le temps de travail moyen des dirigeants de PME s'établit à 53h par semaine et 51h pour les dirigeants de TPE.

En outre, 36% des dirigeants de PME et 32% des dirigeants de TPE travaillent plus de 60h par semaine. La charge et la durée du travail impactent directement l'équilibre vie-privée/ vie professionnelle des dirigeants. En effet ces derniers évoquent leurs difficultés face à des horaires de travail très importantes, face à la fatigue qui s'accumule et la possibilité de préserver un équilibre

entre vie professionnelle et vie familiale (Blanchflower, 2004)

La réalité empirique du stress professionnel des dirigeants de petites et moyennes structures n'est donc plus à démontrer. L'on note ainsi depuis quelques années une multiplication des méta-analyses sur le stress professionnel propre aux indépendants avec une volonté d'identifier le plus grand nombre possible de déterminants du stress professionnel.

La recherche sur la thématique du stress des dirigeants de petites et moyennes structures a donc permis de mettre en exergue les déterminants du stress professionnel des dirigeants ? Toutefois, peu de travaux se sont focalisés sur la manière dont les dirigeants parviennent à faire face à ces situations stressantes. A ce titre, Eager et Maritz (2011) soulignent que « *Relatively few studies have focused on how entrepreneurs cope with role expectations and the types of stressors found in the interaction between the entrepreneur and the venture . It is reported by Örtqvist et al. (2007) that these studies are restricted to investigating a small portion of coping strategies and overall a gap exists in research evidence* ». Ainsi, les auteurs attestent-ils de l'existence d'un gap concernant les études relatives au coping des dirigeants face au stress professionnel. C'est pourquoi aborder le stress professionnel des dirigeants de petites et moyennes structures sous l'angle des stratégies de coping nous semble pertinent eu égard à la littérature sur le sujet.

Article 2 : Le rôle du technostress qui prend une ampleur considérable. La récente Loi El Komri intègre le droit à la déconnexion pour les salariés. Mais qu'en est-il pour les travailleurs non salarié ?

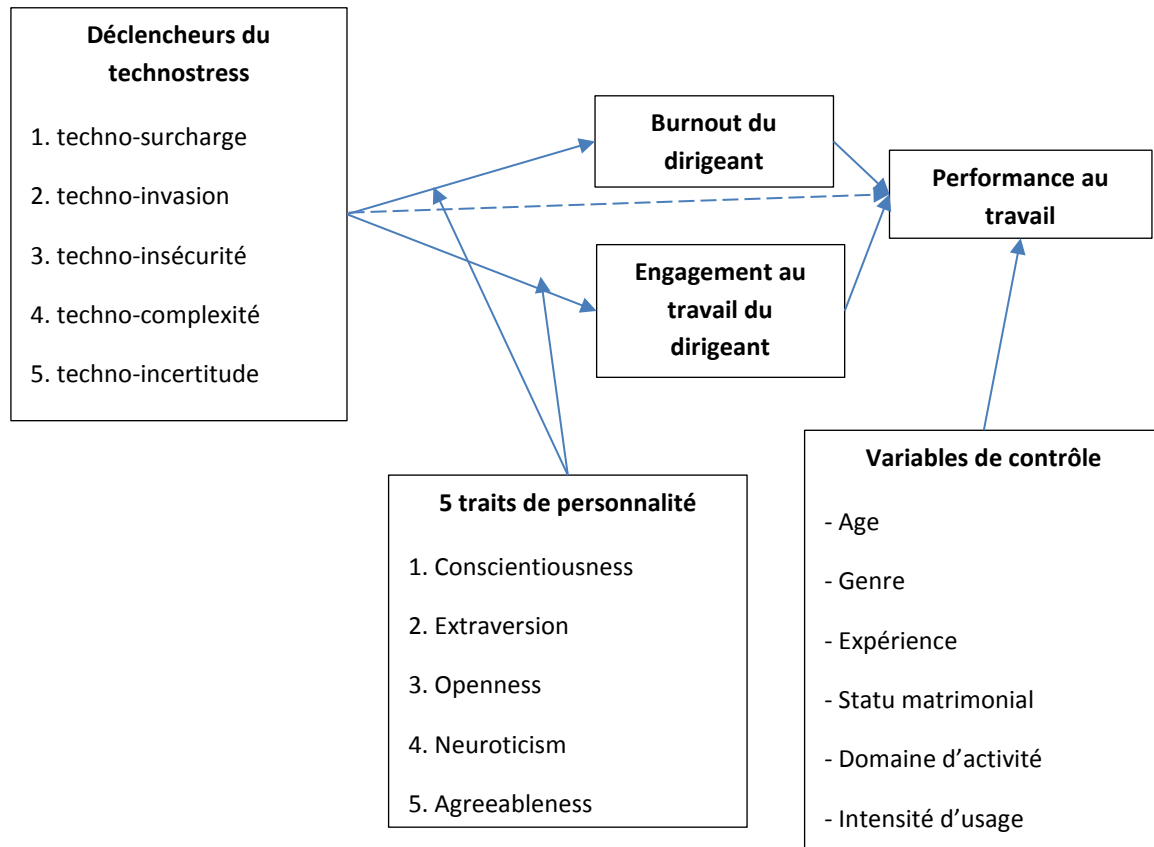
Pour étudier les effets des déclencheurs du technostress sur la santé des salariés et des entrepreneurs, la recherche s'appuiera sur le modèle de recherche qui a été développé et créé par Srivastava et al. (2015). Celui-ci s'inscrit dans la revue littéraire que nous avons effectuée sur le thème du technostress. Ce modèle de recherche a pour objet de déterminer les relations entre les déclencheurs du technostress, les traits de personnalité et les performances au travail. Mais dans le cadre de ce futur projet doctoral, nous étudierons les performances au travail ainsi que les conditions de la santé (Figure 1).

Les déclencheurs du technostress ont été développés par Tarafdar et al. (2007). Ils sont au nombre de 5 : la techno-surcharge (techno-overload), la techno-invasion (techno-invasion), la techno-insécurité (techno-insecurity), la techno-complexité (techno-complexity) et la techno-incertitude (techno-uncertainty). Les déclencheurs du technostress permettent d'évaluer le stress et la productivité au travail.

Contrat doctoral

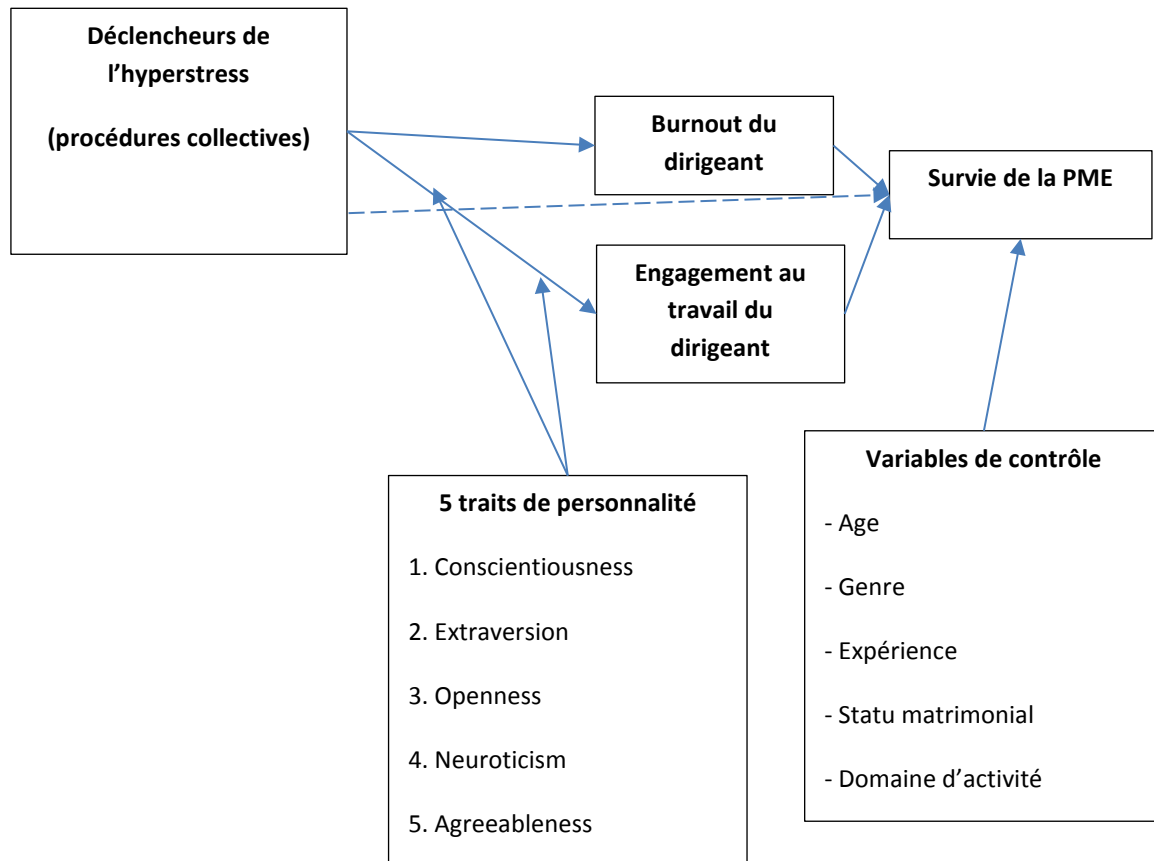
Le modèle des 5 traits de personnalités appelé Big Five Personality Traits ou the Five Factor Model (FFM) sont l'ouverture à l'expérience (openness to experience), le névrotisme (neuroticism), l'amabilité (agreeableness), le caractère consciencieux (conscientiousness) et l'extraversion (extraversion). Ce modèle permet d'évaluer la personnalité des individus sous plusieurs angles et notamment les différences face au stress.

Figure 1. Modèle de recherche



Article 3 : Quel est le rôle et l'ampleur de l'hyperstress dans une situation souvent vécu comme dramatique en entrepreneuriat : le contexte des procédures collectives. Des accords ont déjà été obtenus avec des tribunaux de commerce (Saintes, Béziers, Angoulême) pour faciliter le travail empirique. On peut faire l'hypothèse que le contexte spécifique de la procédure collective intensifie fortement le niveau de stress du dirigeant. Lechat (2015) a montré qu'il s'agissait du stress le plus élevé parmi sa liste de stressors professionnels. L'objet de cette recherche sera de montrer l'impact de ce contexte sur la santé et la performance de l'entrepreneur. Dans ce contexte, l'indicateur de performance sera la survie ou non de la PME.

Figure 2. Modèle de recherche



REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES (obligatoires) :

Ayyagari, R., Grover, V. & Purvis, R. (2011), Technostress: technological antecedents and implications. *MIS Quartely*, 35, 831-858.

Blanchflower, D (2004), "Self-Employment: More May Not Be Better." Dartmouth University Working Paper.

Eager B., Maritz P.A. (2011), "Entrepreneurial stress: a conceptual model". Proceedings of Regional Frontiers of Entrepreneurship Research: 8th International AGSE Research Exchange- Swinburne University of Technology, Melbourne, 01-04 February, pp. 163-175

El Khomri, M. (2016), Loi n°2016-1988 du 8 aout 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*.

Kivimäki M. et alii (2012), "Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data", *Lancet*, Vol. 380, pp. 1491–1497.

Lechat Th (2014), « Les événements stressants et satisfaisants de l'activité entrepreneuriale et leur impact sur la santé du dirigeant de PME », thèse de doctorat de l'Université de Montpellier.

Srivastava, S. C., Chandra, S., Shirish, A. (2015), Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, Wiley, 2015, 25 (4),

pp.355 - 401.

Tarafdar, M., Ragu-Nathan, T.S. Ragu-Nathan, B. & Tu, Q. (2007), The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24, 307-334.

Tarafdar, M., Tu, Q. & Ragu-Nathan, T.S. (2010), Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27, 303-304.

Tarafdar, M., Pullins, E.B., & Ragu-Nathan, T.S. (2014), Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, Forthcoming article published online DOI: 10.1111/isj. 12042.

COMPETENCES PARTICULIERES SOUHAITEES :

Bonne compréhension de l'anglais

Bonne connaissance du monde des PME.

Des compétences en psychologie seraient un atout supplémentaire

4. Financement de la thèse

La source de financement prévue sur les 3 années de la thèse doit être précisée (type d'action et pourcentage de co-financement).

Financement dans le cadre du Labex Entreprendre

Programme A2 P2 (responsable JM COURRENT)