

Entreprendre durablement sans s'épuiser : le rôle de la récupération des dirigeants de PME

Olivier Torrès

Université de Montpellier et MBS, Laboratoire MRM, LABEX Entreprendre, Institut
AMAROK, 429 rue de l'industrie, 34 000 Montpellier
olivier.torres@umontpellier.fr

Résumé : Les entrepreneurs patrimoniaux sont généralement des travailleurs fortement engagés. Ils travaillent plus d'heures par jour, plus de jours par semaine, plus de semaines par an, plus d'années dans une vie que les salariés. A cet engagement en termes de travail s'ajoutent l'investissement en capital et la prégnance psychique inhérents à la vie entrepreneuriale. De nombreux travaux ont montré que les exigences de l'activité entrepreneuriale conduisaient à une prévalence de l'épuisement professionnel plus forte. Dans ces conditions, la récupération trouve une pertinence accrue.

Dans cette communication, il sera d'abord montré que les pratiques de récupération sont moins développées chez les entrepreneurs que chez les salariés. En se fondant sur la typologie de Sonnentag et Fritz (2007) qui distingue quatre sources de récupération (*Le détachement, La relaxation, Le développement, Le contrôle*), l'étude empirique de deux échantillons de dirigeants de PME (AMAROK Observatoire et AG2R La Mondiale) montre que c'est le détachement qui demeure le plus problématique pour les entrepreneurs. Les entrepreneurs ont plus de mal à se déconnecter mentalement du travail, à cesser de penser au travail ou à ruminer. Dans un second temps, des tests mettent en évidence le rôle clé de la récupération dans l'atténuation des effets d'épuisement au travail pour les entrepreneurs. La récupération est une voie pertinente à développer pour permettre aux entrepreneurs de poursuivre leur carrière entrepreneuriale en atténuant les effets délétères de l'épuisement.

Mots clés : Récupération, risque de burnout, détachement, relaxation, dirigeants de PME.

Remerciements : L'auteur remercie le LABEX Entreprendre pour son aide au financement ainsi que Mathieu LE MOAL pour le tableau 1 et Guillaume SOENEN pour les tableaux 2 et 3, lesquels ont apporté une aide précieuse sur le plan statistique. Enfin, l'auteur tient à remercier AG2R La Mondiale et l'Observatoire AMAROK pour avoir permis la constitution des deux échantillons de cette recherche empirique.

Problématique et objectifs de la recherche

Le champ de la santé est en plein essor au sein des sciences de l'entrepreneuriat et de la PME. Longtemps ignoré, donnant le sentiment que les dirigeants de PME étaient en dehors des lois de la biologie et de la médecine, la communauté de recherche en entrepreneuriat a désormais pris la pleine mesure de l'importance et du rôle à accorder à la santé physique et mentale des dirigeants de PME et des travailleurs non salarié. En France, la récente loi Lecocq Grandjean du 2 août 2021 ouvre désormais la possibilité dans son article 23 aux services de santé d'étendre leurs actions auprès de cette population injustement exclue du périmètre de la loi Desoille depuis 1946. Sur le plan académique, des travaux ont permis de souligner cette lacune (Torrès, 2012) et l'importance à accorder à cette dimension (Stephan, 2018 ; Torrès et Thurik, 2019, Wiklund et al. 2020). Plusieurs numéros spéciaux ont été consacrés à la santé des dirigeants de PME dans *Small Business Economics* et la *Revue d'Entrepreneuriat*.

Les premiers enseignements que l'on peut tirer de ces premiers travaux est qu'entreprendre est salutogène (Torrès, 2012, Torrès, Guiliani, Kamei et Thurik, 2019). Sur de nombreux points, les dirigeants de PME présentent de meilleurs résultats que les salariés. Toutefois, un bémol s'impose : celui de l'épuisement professionnel. De nombreux travaux empiriques font état d'un épuisement plus élevé chez les dirigeants de PME que chez les salariés (Jamal, 2007 ; Kuan-Han, Chau-Chung, Tzong-Shinn, Tien-Shang et Yen Yuan, 2020). Les dirigeants sont soumis de manière récurrente à une surcharge de travail, à une pression constante (Lechat et Torrès, 2016) et à un fort stress (Wach, Stephan, Weinberger, et Wegge, 2020 ; Williamson, Gish, et Stephan, 2021) qui peuvent aboutir à un état de burnout (Fernet, Torrès, Austin, et St-Pierre, 2016 ; Torrès & Kinowski-Moysan, 2019). Ce risque est d'autant plus gênant que lorsqu'un chef d'entreprise n'est plus en capacité d'assumer ses fonctions, c'est toute l'entreprise qui est en danger. Ces résultats soulignent la nécessité de se préoccuper de la santé des entrepreneurs et plus particulièrement de traiter la question de l'épuisement professionnel. Ainsi, une synthèse semble émerger de ce double constat : entreprendre est bon pour la santé¹ mais c'est épuisant.

Dans ces conditions, la recherche doit s'interroger aujourd'hui sur les conditions d'un entrepreneuriat plus durable, c'est-à-dire sur un entrepreneuriat associé à un moindre épuisement. Si l'épuisement est lié à des traits de personnalités et des caractéristiques démographiques (âge, sexe notamment), il est surtout lié aux conditions de travail. Les statistiques le montrent en tous lieux, les dirigeants de PME travaillent beaucoup (plus de 50 h par semaine). Ils en arrivent même à rogner leur temps de sommeil (Guiliani, 2016) pour travailler davantage. Préconiser aux dirigeants de travailler moins peut s'avérer utile mais peu suivi d'effet car ils ont tendance à nouer un rapport existentiel à leur travail (Torrès et al., 2021). La meilleure solution à un moindre épuisement est de développer auprès de cette population de meilleure stratégie de récupération.

En effet, gérer une PME peut fatiguer l'organisme qui a besoin d'un délai plus ou moins long pour récupérer. C'est la qualité et la bonne gestion de cette récupération qui permettra au dirigeant de PME de gérer durablement son entreprise tout en préservant sa

¹ Cette association mérite d'être approfondie car les liens entre la santé et la fonction entrepreneuriale sont vraisemblablement récursifs. On peut d'abord supposer qu'il existe un effet de causalité du fait d'un biais de sélection à laquelle la théorie du travailleur sain pourrait apporter une explication sur le fait que les fonctions entrepreneuriales attireraient les individus présentant une meilleure santé au départ. Mais on peut aussi avancer l'existence d'un effet de conséquence en considérant que la fonction entrepreneuriale développe au fil du temps des facteurs salutogènes qui donnent aux dirigeants de PME un gain de santé. Il est important d'ajouter que ces deux effets ne sont pas antagonistes et contradictoires mais qu'ils peuvent co-exister et donc se cumuler.

santé. L'objet de cette recherche est donc de mettre en évidence les effets bénéfiques de la récupération sur le niveau d'épuisement des dirigeants de PME.

Revue succincte de la littérature

La récupération est un objet qui a initialement été développé au sein de la médecine sportive (Lemyre et Fournier, 2013). Il s'agissait d'étudier la récupération d'un sportif après une blessure. De ce point de vue on peut considérer que la récupération s'inscrit dans une perspective pathogénique puisque le point de départ est un accident. Cette notion a par la suite été développée dans le monde du travail. C'est cette dimension qui intéresse cette recherche.

La qualité de la récupération que procurent les activités quotidiennes après le travail dépend des émotions et de l'état d'esprit qu'elles génèrent. Sonnentag et Fritz (2007) distinguent quatre sources de récupération :

- *Le détachement* consiste à se déconnecter mentalement du travail, à cesser de penser au travail ou à ruminer.

- *La relaxation* consiste à se détendre (musculairement et/ou émotionnellement).

- *Le développement* consiste à changer d'horizon, à apprendre des choses nouvelles ou à réaliser des activités différentes de celles vécues au travail.

- *Le contrôle* consiste à avoir le sentiment d'être maître de son temps et de son agenda (ne serait-ce que pour une courte période chaque jour).

La récupération a des effets bénéfiques sur le bien-être (Feldt et al., 2013 ; Kinnunen et Feldt, 2013) et réduit le niveau de stress (Sonnentag et Fritz, 2015) et de l'épuisement émotionnel (Donnahue et al., 2012) et atténue les ruminations affectives (Taris et al., 2008). Plusieurs études empiriques ont mis en évidence ces effets bénéfiques mais toujours sur des populations salariés (Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling, Trougakos, 2016 ; Donahue et al., 2012 ; Feldt et al., 2013 ; Kinnunen et Feldt, 2013 ; Sonnentag et Fritz, 2007). A ce jour, très peu d'études empiriques n'ont évalué la qualité de la récupération quotidienne des dirigeants. Pour cela, cette recherche a utilisé l'instrument de mesure développé par Sonnentag et Fritz (2007 ; 2015), traduit et adapté en français par l'Observatoire AMAROK.

Approche/méthodologie

Deux échantillons ont été constitués. Les répondants ont été interrogés via un questionnaire en ligne adressé en novembre 2021 pour AMAROK et en janvier 2022 pour AG2R La Mondiale. Seules les réponses des questionnaires complets ont été retenues. De plus, ont été éliminés les réponses des individus ayant répondu systématiquement ou quasi-systématiquement la même valeur à un grand nombre de questions. Au total, nous avons obtenu 345 réponses pour l'échantillon AG2R La Mondiale et 252 réponses pour l'échantillon AMAROK.

Les répondants AG2R La Mondiale sont plus souvent des femmes (54% vs 45% pour AMAROK). Agés en moyenne de 49.4 ans, les répondants AG2R La Mondiale ont fait des études moins longues, tout en étant plus jeunes que les répondants AMAROK dont l'âge

moyen est de 53.7 ans. Les répondants dirigent des entreprises de tailles globalement similaires. Ainsi les TPE représentent respectivement 81% dans l'échantillon AG2R La Mondiale et 69.4% dans l'échantillon AMAROK. En revanche, les entreprises sans salarié représentent 27.8% des réponses dans l'échantillon AMAROK contre seulement 9% dans l'échantillon AG2R La Mondiale. De plus, les répondants AG2R La Mondiale sont majoritairement des artisans (42%), tandis que les répondants AMAROK sont en majorité (58%) des chefs d'entreprises. En termes de secteurs d'activité, sans surprise l'échantillon AG2R La Mondiale est dominé par les activités de commerce (75%), tandis que les services à la personne sont majoritaires dans l'échantillon AMAROK (45.6%). En termes d'ancienneté dans la fonction de dirigeant, la moyenne dans l'échantillon AG2R La Mondiale est de 13.3 ans, significativement moindre que celle des répondants AMAROK,

Principaux résultats

- Une sous-récupération globale des dirigeants

Les niveaux obtenus sont divers selon le type de qualification et de responsabilité. Le tableau 1. donne un aperçu des pratiques d'expérience de récupération des salariés au travail. Le score général s'échelonne de 3,38 à 3,74. En ce qui concerne le score des dirigeants, les deux échantillons de cette étude montre un score nettement inférieur (3,15 et 2,63). Ce premier constat empirique suggère que le plus grand épuisement des entrepreneurs comparativement aux salariés provient peut-être aussi d'une plus forte sous-récupération.

Tableau 1. Les scores de récupération chez les dirigeants versus salariés²

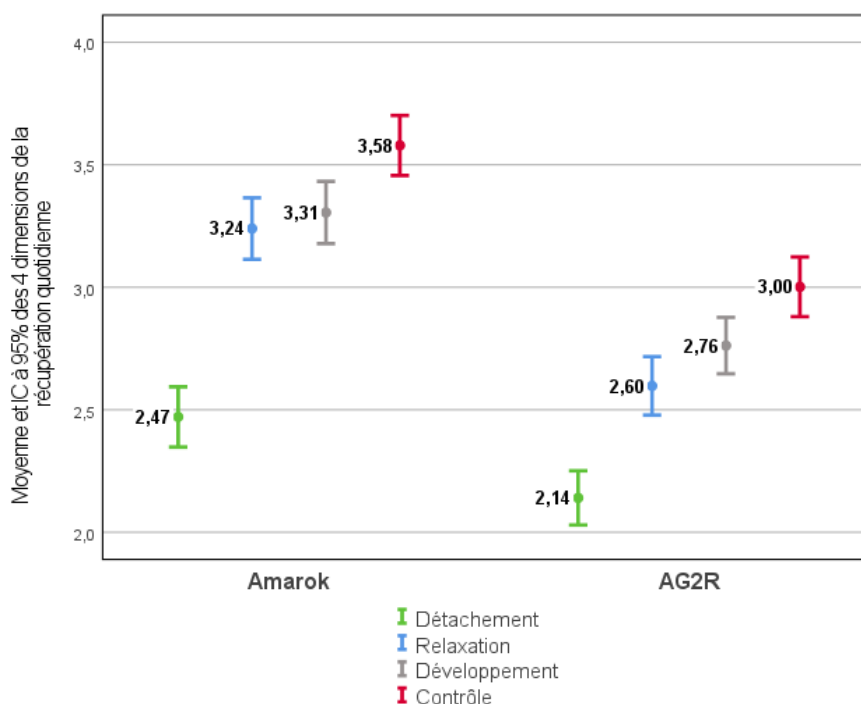
	Dirigeant AMAROK	Dirigeant AG2R La Mondiale	Salariés (Sonnentag, 2007)	Salariés Study 1 (Bennett 2016)	Salariés Study 2 (Bennett 2016)	Salariés Donahue (2012)	Salariés Feldt (2013)	Salariés Kinnunen (2013) T1	Salariés Kinnunen (2013) T2
Détachement (/5)	2,5	2,14	3	3,39	2,88	3,1	3,16	2,96	3
Relaxation (/5)	3,2	2,6	3,29	3,93	3,42	3,62	3,61	3,64	3,64
Maitrise/ Développement (/5)	3,3	2,76	3,04	3,56	3,54	3,63	3,44	3,43	3,32
Contrôle (/5)	3,6	3	3,7	4,07	3,63	3,47	3,7	3,66	3,68
Récupération totale	3,15	2,63	3,26	3,74	3,37	3,46	3,48	3,42	3,41
N	252	345	271	575	469	118	298	274	178

² L'auteur tient à remercier M. Mathieu LE MOAL pour l'aide apportée à la constitution de ce tableau

- Une forte insuffisance du détachement

Le graphique ci-après permet de comprendre si les quatre dimensions qui contribuent à la qualité globale de la récupération quotidienne agissent en proportions égales dans l'échantillon AG2R La Mondiale et AMAROK. Il montre la moyenne de chacune des dimensions et une barre d'erreur d'estimation de la moyenne sur la base d'un intervalle de confiance de 95%. On constate que sur les 4 dimensions, les répondants AMAROK ont un score supérieur à celui des répondants AG2R La Mondiale. Des tests de comparaison de moyennes révèlent que ces différences sont toutes statistiquement significative. Il apparaît également que la dimension la plus faible de la récupération au quotidien est le détachement, c'est-à-dire la capacité à ne pas penser au travail en dehors du travail. A l'inverse, c'est la dimension du contrôle, c'est-à-dire la capacité à organiser son temps en dehors du travail, qui contribue le plus à la qualité globale de la récupération quotidienne.

Graphique 1. Contribution des 4 facettes de la récupération à la qualité globale de la récupération quotidienne



Cette faiblesse du détachement peut trouver son explication dans le rapport existentialiste que les entrepreneurs nouent avec leur travail et surtout leur entreprise (Torrès et al, à paraître). Cette faiblesse relative du détachement par rapport aux autres expériences de récupération et cette faible accrue en comparaison avec les salariés montrent que pour les dirigeants de PME, c'est le travail, d'abord et avant tout, et l'entreprise, par-dessus-tout. Leur santé et sa préservation passent après. Les dirigeants de PME ont tendance à faire de leur entreprise, surtout s'ils l'ont créé, le cadre central de leur existence. On trouve ici le

fondement de ce que les allemands appellent l'*existenzgründung*³. Cette existence entrepreneuriale est si prégnante que l'on voit à quel point les dirigeants de PME font de leur récupération une variable d'ajustement de leur travail. On trouve ici une illustration ce que nous appelons un phénomène de subordination (Torrès, Guiliani et Thurik, à paraître). Les dirigeants de PME se soumettent à l'objet même de leur propre création.

- Un effet bénéfique inégal des dimensions de la récupération sur l'épuisement⁴

Afin de mettre en lumière les liens entre épuisement professionnel et récupération quotidienne, nous avons réalisé une régression linéaire multiple de type 'pas à pas' (*stepwise*). Nous avons d'abord étudié le rôle de variables de contrôle : l'âge, du sexe, de la taille de l'entreprise (forme dichotomisée en 2 catégories : TPE et PME), et de l'appartenance à l'échantillon AG2R La Mondiale ou AMAROK. Puis nous avons ajouté au modèle la variation du capital salutopreneurial⁵, et enfin la qualité de la récupération au quotidien.

Etape 1 : Les 4 variables de contrôle permettent d'expliquer 10% de la variance du score d'épuisement professionnel.

Etape 2 : L'ajout du capital salutopreneurial permet d'expliquer 23% de variance additionnelle. Le r^2 ajusté, le coefficient de détermination qui mesure globalement la qualité de l'équation de régression, passe de .10 à .33. Il s'agit d'une augmentation significative statistiquement (variation de $F=204.09$, p. de var. $F < .001$).

Etape 3 : L'ajout dans le modèle de la qualité de récupération au quotidien permet d'expliquer 15% de variance additionnelle. Le r^2 ajusté passe de .33 à .48. Il s'agit d'une augmentation significative statistiquement (variation de $F=172,818$, p. de var. $F < .001$).

Les statistiques du modèle à l'étape 3, le modèle final, sont détaillées ci-dessous. Les facteurs corrélés à l'épuisement professionnel sont :

- Le sexe : être une femme est associé à un niveau d'épuisement professionnel plus élevé. Il s'agit d'un effet de petite taille (bêta standardisé = .14).
- La taille de l'entreprise : Diriger une PME, par contraste à la direction d'une TPE, est associé à un niveau d'épuisement professionnel plus élevé. Il s'agit d'un effet de petite taille (bêta standardisé = .07).
- La variation du capital salutopreneurial : une augmentation du capital est associée à un niveau d'épuisement plus faible. Il s'agit d'un effet de taille moyenne (bêta standardisé = -.30).
- La qualité de la récupération : une augmentation de la qualité de récupération quotidienne est associée à un niveau d'épuisement plus faible. Il s'agit d'un effet de taille importante (bêta standardisé = -.45). L'âge et l'appartenance à l'échantillon

³ Il n'est pas anodin que le terme allemand pour désigner un chef d'entreprise soit *existenzgründer*, le fondateur d'existence.

⁴ L'auteur tient à remercier M. Guillaume SOENEN pour l'aide statistique.

⁵ Nous définissons le capital salutopreneurial comme un ensemble de traits de personnalités et de capacités qui ont un effet positif sur la santé (ils sont salutogènes) ET un effet positif sur l'entrepreneuriat. D'où le néologisme salutopreneuriat, résultat de la contraction des termes *salutogène* et *entrepreneuriat*.

AG2R La Mondiale ou AMAROK ne sont pas associés à l'épuisement professionnel de façon significative statistiquement.

Tableau 2. Les corrélats de l'épuisement professionnel

Variable à expliquer : Epuisement professionnel	Coefficients Non-standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
	B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
Variables explicatives :							
(Constante)	6.33	0.46		13.87	0.00	5.44	7.23
Age	-0.01	0.01	-0.037	-1.20	0.23	-0.01	0.00
Sexe (1 = Homme ; 2 = Femme)	0.38	0.08	0.142	4.75	0.00	0.22	0.53
Taille de l'entreprise (TPE vs PME)	0.21	0.09	0.066	2.22	0.03	0.02	0.39
Echantillon (1=AG2R La Mondiale ; 2=AMAROK)	0.14	0.09	0.052	1.62	0.10	-0.03	0.31
Variation du capital salutopreneurial	-0.39	0.04	-0.303	-9.11	0.00	-0.48	-0.31
Qualité de la récupération quotidienne	-0.70	0.05	-0.455	-13.15	0.00	-0.80	-0.59

Notes : n =591 ; r² =.49 ; r² ajusté =.48

Tableau 3. Les corrélats de l'épuisement professionnel : Focale sur les 4 composantes de la récupération

Variable à expliquer : Epuisement professionnel	Coefficients Non-standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
	B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
Variables explicatives :							
(Constante)	6.25	0.45		13.78	0.00	5.36	7.14
Age	-0.01	0.00	-0.04	-1.26	0.21	-0.01	0.00
Sexe (1 = Homme ; 2 = Femme)	0.40	0.08	0.15	5.09	0.00	0.25	0.56
Taille de l'entreprise (TPE vs PME)	0.22	0.09	0.07	2.36	0.02	0.04	0.40
Echantillon (1 = AG2R La Mondiale ; 2 =AMAROK)	0.14	0.09	0.05	1.65	0.10	-0.03	0.31
Variation du capital salutopreneurial	-0.40	0.04	-0.31	-9.15	0.00	-0.48	-0.31
Récupération - Détachement	-0.16	0.05	-0.13	-3.35	0.00	-0.26	-0.07
Récupération - Relaxation	-0.20	0.05	-0.17	-3.95	0.00	-0.30	-0.10
Récupération - Développement	-0.02	0.04	-0.01	-0.39	0.70	-0.11	0.07
Récupération - Contrôle	-0.28	0.05	-0.24	-5.66	0.00	-0.38	-0.18

Notes : n =591 ; r² =.50 ; r² ajusté =.49

Discussion et principales contributions théoriques et managériales.

Les résultats montrent que parmi les expériences de récupération, c'est le détachement qui est la moins fréquente. Si ce résultat n'est pas en soi une spécificité du monde des dirigeants de PME, c'est le niveau faible qui appelle l'attention. Il est vraisemblable que le fort engagement en termes de capital et de travail et cognitif des entrepreneurs, qui confine à un rapport existentiel à leur entreprise, rend le détachement difficile. A l'opposé, l'expérience de récupération la plus fréquemment usitée par les deux échantillons est le contrôle. Ce résultat est conforme à la latitude décisionnelle dont jouissent généralement les entrepreneurs. Mais ce résultat est également à relativiser avec les pratiques des salariés dont les résultats antérieurs attestent également d'une expérience de contrôle plus fréquente aussi.

Finalement, ce qui est marquant c'est le score général de récupération qui est plus faible chez les dirigeants de PME que chez les salariés (Tableau 1). Les études empiriques font état d'un score pour les salariés qui s'établit de 3,26 à 3,74 tandis que dans nos deux échantillons de dirigeants, les scores sont de 3,15 pour AMAROK et de 2,63 pour AG2R La Mondiale.

L'autre enseignement de cette étude empirique est de montrer que les sous dimensions de la récupération n'ont pas les mêmes effets sur le niveau d'épuisement. Le premier constat est que le développement n'a pas d'effet réducteur du risque de burnout. Apprendre de nouvelles choses, relever des défis intellectuels ou faire des choses qui challengent pour élargir son horizon n'atténuent pas l'état d'épuisement. C'est la seule des quatre expériences qui s'avère sans effet significatif. En revanche, les trois autres expériences ont des effets bénéfiques, avec par ordre croissant de l'impact salutogène, le détachement, la relaxation et le contrôle. Les dirigeants de PME pourront donc se consoler en apprenant qu'ils récupèrent moins que les salariés mais qu'ils adoptent le plus fréquemment l'expérience qui semble la plus efficace. Bien des efforts restent malgré tout à accomplir. Sensibiliser les dirigeants de PME à leur épuisement et les inciter, par diverses voies, à développer leurs modes de récupération peut constituer une voie prometteuse pour promouvoir un entrepreneuriat à moindre épuisement.

La récente Loi Lecocq-Grandjean et son article 17 qui permet aujourd'hui en France d'ouvrir les portes des Services de Prévention et de Santé au travail aux employeurs et aux travailleurs indépendants permet d'espérer des progrès en ce sens dans les années à venir.

Bibliographie

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J. et Trougakos, J. P. (2016), Better together? Examining profiles of employee recovery experiences, *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1635- 1654.

Ben Tahar, Y. (2014). *Analyse du burnout en entrepreneuriat: une étude empirique sur les dirigeants de PME* (thèse de doctorat en Sciences de Gestion). Université de Montpellier, France.

Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P., Crevier- Braud, L. et Bergeron, E. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well- Being*, Vol. 4, 341–368.

Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. et Sonnentag, S. (2013). Long- term patterns of effort- reward imbalance and over- commitment: Investigating

occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, Vol. 27, 64–87.

Fernet, C., Torrès, O., Austin, S. et St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, Vol. 3, n°2, pp. 45–53.

Guiliani, F. (2016). La vigilance entrepreneuriale : les antécédents liés au sommeil du dirigeant de PME (thèse de doctorat en Sciences de Gestion). Université de Montpellier, France.

Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment: A cross-cultural empirical study. *Stress and Health*, Vol. 23, n°4, 249–256.

Kinnunen, U. et Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across one year. *Stress & Health*, Vol. 29, 369–382.

Kuan-Han, L., Chau-Chung, W., Tzong-Shinn, C., Tien-Shang, H. et Yen-Yuan, C. (2020). Employer or employee: Who is Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis more likely to suffer from burnout?. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, n°4, 154–159.

Lechat, T. et Torrès, O. (2016). Exploring the negative affective events of the entrepreneurial activity: Their experience on emotional stress and contribution to burnout risk. dans N. M. Ashkanasy, C. H. J. Hartel, & W. J. Zerbe (dir.), *Emotions and organizational governance - research on emotion in organizations* (Vol. 12, p. 69–99). Emerald Group Published Limited.

Lemyre, P.N. et J. Fournier (2013). Les aspects psychologiques de la récupération : état des recherches et outils de mesure. dans C. Hausswirth (dir.) *Améliorer sa récupération dans le sport* (p.71-82). Paris, France, INSEP Editions.

Sonnentag, S. et Fritz C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.

Sonnentag, S. et Fritz C. (2015). Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, Issue S1, 72–103.

Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322.

Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B. et Lagerveld, S.E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2), 153–165.

Torrès, O. et Thurik, R. (2019). Small Business Owners and Health. *Small Business Economics*, 53(2), 311–321.

Torrès, O., Guiliani, F., Kamei, K. et Thurik, R. (2019). Éléments empiriques d'une salutogenèse entrepreneuriale. 11ème congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, 3-5 juin, Montpellier.

Torrès, O. (sous la dir.) (2012). *La santé du dirigeant – de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre*. Bruxelles, Editions De Boeck.

Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C.H., Mukerjee, J., Swalhi, A. et Thurik, R. (2021). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*, 58(2), 717-739.

Torrès, O., Guiliani, F., et Thurik, R. (à paraître). Entrepreneurship and health: an existential perspective. *Revue d'Entrepreneuriat*.

Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E. et Wegge, J. (2020). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5).

Wiklund, J., Hatak, I., Lerner, D.A., Verheul, I., Thurik, R. et Antshel, K. (2020). Entrepreneurship, Clinical Psychology, and Mental Health: An Exciting and Promising New Field of Research. *Academy of Management Perspectives*, 34(2), 291-295.

Williamson, A.J., Gish, J.J. et Stephan, U. (2021). Let's Focus on Solutions to Entrepreneurial Ill-Being! Recovery Interventions to Enhance Entrepreneurial Well-Being. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1307-1338.