



La santé des dirigeants de TPE et PME en France

Premiers résultats de l'étude lancée par Malakoff Médéric, le Centre des Jeunes Dirigeants et l'Observatoire AMAROK

Dossier de presse

Paris le 25 novembre 2011

Contacts presse

Malakoff Médéric

Stéphane Dupont - Tél. : 01 56 03 32 95 – sdupont@malakoffmederic.com

Isabelle Mosneron Dupin - Tél. : 06 07 77 29 77 – imosnerondupin@malakoffmederic.com

Centre des Jeunes Dirigeants

Aude de Castet – Tel : 01 53 23 92 50 – aude@cjd.net

Observatoire AMAROK

Olivier Torrès - Tél. : 06 71 99 73 77 – olivier.torres@univ-montp1.fr

SOMMAIRE

CONTEXTE, OBJECTIF DE L'ÉTUDE

MÉTHODOLOGIE

PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

TPOLOGIE DES DIRIGEANTS DE TPE ET PME

- Genre, âge, situation familiale
- Répartition par taille d'entreprise

PHOTOGRAPHIE DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES DIRIGEANTS DE TPE ET PME

- Conditions de travail : une charge de travail importante, une visibilité économique réduite
- Contexte psycho-social : un bon état psychologique mais un sentiment de stress pour un tiers des dirigeants
- Etat de santé : un sentiment d'être en bonne santé pour la très grande majorité des dirigeants
- Hygiène de vie : des pratiques à améliorer

DONNÉES COMPARÉES ENTRE LES DIRIGEANTS DE PME ET LES SALARIÉS ET CADRES

- Contexte psycho-social : des dirigeants qui se sentent moins isolés et moins stressés. Une conciliation entre vie professionnelle et personnelle plus difficile pour les cadres que pour les dirigeants et les salariés
- Etat de santé : les dirigeants qui se perçoivent en meilleure santé que les salariés
- Hygiène de vie : une alerte concernant les pratiques et le suivi de la santé

À PROPOS DES PARTENAIRES

CONTEXTE

En France comme dans les autres pays, il existe très peu de connaissances spécifiques sur la santé des dirigeants d'entreprise. Contrairement aux dirigeants salariés, les dirigeants indépendants ne bénéficient pas d'un suivi par les services de santé au travail et sont souvent oubliés des statistiques nationales sur la santé au travail. Ils sont cependant à l'origine d'une grande part de la création de la richesse nationale (56 % du PIB) et les principaux pourvoyeurs d'emplois : les PME représentent 82% des emplois créés en France¹.

A cela s'ajoute l'idéologie du leadership qui interdit trop souvent aux dirigeants de s'épancher sur leur problème de santé. « *Je n'ai pas le temps d'être malade* » est une réflexion entendue des milliers de fois.

De ce fait, la question de la santé des dirigeants a rarement fait l'objet d'étude approfondie. Pourtant, le capital santé du dirigeant est le premier capital immatériel d'une TPE ou d'une PME.

C'est la raison pour laquelle, trois acteurs engagés en faveur de l'amélioration de la santé et du bien-être en entreprise, **Malakoff Médéric**, leader de la protection sociale en France, le **Centre des Jeunes Dirigeants**, plus ancienne instance patronale de France, et l'**Observatoire AMAROK**, premier observatoire de la santé des dirigeants de PME, ont lancé en mai dernier un programme inédit sur l'état de santé des dirigeants en France.

Conduite par l'Observatoire AMAROK, l'expérimentation va s'étendre sur une durée de **trois ans** et comprendra **3 phases**.

Pour les trois partenaires, cette expérimentation doit favoriser également le **développement de pratiques de santé préventive** au sein des TPE et PME, et plus précisément auprès des dirigeants employeurs.

Le CJD, depuis plusieurs années déjà, s'intéresse au stress au travail

Pour Michel MEUNIER, président du CJD : « Faire de la lutte contre le stress une source de performance et de différenciation, c'est le pari que le CJD relève dès maintenant en prenant totalement en compte ce phénomène dans le cadre de la performance globale que le mouvement défend. Lutter contre le stress, développer la motivation, donner du sens, remobiliser les collaborateurs autour d'un vrai projet d'entreprise, autant de challenges pour que les entreprises retrouvent du sens et de la crédibilité dans l'opinion publique, l'entreprise étant l'un des derniers lieux de partage, d'évolution humaine et culturelle. »

¹ Source : voir panorama du CJD août 2011

Les trois phases de l'expérimentation

Octobre 2011 : réalisation d'une première photographie de l'état de santé des dirigeants d'entreprise à partir d'une étude épidémiologique auprès d'un **échantillon de 700 personnes** représentatives de la population des travailleurs non salariés (TNS) dirigeants de PME et TPE ; les principaux résultats sont présentés à la presse et aux membres du CJD le 25 novembre ;

Septembre 2011 – juin 2013 : réalisation d'une enquête auprès d'une cohorte de **250 dirigeants de PME** membres du CJD sur les corrélations entre les problématiques d'un chef d'entreprise (exemple : problèmes de trésorerie) et son état de santé physique et psychologique (exemple : la qualité du sommeil). Cette enquête sera réalisée via un **questionnaire par téléphone chaque mois**.

A partir de 2012 : extension de l'étude auprès de 380 dirigeants de TPE et PME de la clientèle du groupe Malakoff Médéric, afin de disposer au total d'une cohorte représentative, les membres du CJD étant plus jeunes que la moyenne des dirigeants français.

Souhaitant agir de la manière la plus efficace possible, le CJD lance en octobre 2007 une commission nationale chargée de mener une réflexion sur ce thème afin de connaître le coût psychologique pour les individus, et pour les entreprises : désorganisation, baisse de la productivité, atteinte à l'image de l'entreprise, difficultés de recrutement ; mais aussi enjeu économique global. En 2008, le CJD participe à la commission « Stress au travail » de Xavier Bertrand. En mai 2009, le CJD contribue à la rédaction de « La Charte des bonnes relations humaines dans l'entreprise » initiée par le Ministère du Travail.

Depuis 2009, le CJD a produit différents dossiers, rapports sur le bien-être en entreprise. Actuellement, près de 200 jeunes dirigeants expérimentent dans leurs entreprises les conditions pour favoriser le bien-être dans l'entreprise.

Le CJD a publié en 2010 un rapport d'étape sur le bien-être en entreprise, fruit de l'ensemble de ces réflexions et expérimentations.

Malakoff Médéric, un acteur engagé dans la prévention santé en entreprise

Groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif, la mission du Groupe est de prendre soin de la santé, du bien-être, et du bien-vieillir de toutes les générations. Avec 180 000 entreprises clientes et 3,4 millions de salariés assurés, il est le 2^e assureur collectif en santé et prévoyance. Sa clientèle d'entreprises est composée très majoritairement (95 %) de PME et TPE. Les travailleurs non salariés (TNS) représentent également une clientèle historique et une cible privilégiée.

Le Groupe mène une stratégie d'innovation visant à **maîtriser l'augmentation des coûts** de la santé de ses clients (entreprises, assurés), à **préserv**er durablement **leur santé**, à faciliter **l'accès** à des soins de **qualité**. La prévention santé, notamment au sein de l'entreprise, est un des leviers de cette stratégie.

Depuis trois ans, Malakoff Médéric mène de nombreuses études visant à mieux cerner les enjeux et les motivations des différents acteurs (salariés, DRH, entreprises..), notamment une grande enquête annuelle « **Santé en entreprise / Mesure Management Santé** » sur les déterminants de la santé des salariés, auprès d'un **échantillon de 3 500 salariés** représentatifs de la population active française.

La prévention santé, un levier de la stratégie du Groupe

- elle permet d'anticiper l'évolution des risques,
- elle contribue au bien-être des salariés, à la performance économique et sociale des entreprises : réduction de l'absentéisme, maîtrise des cotisations, amélioration de la compétitivité, attractivité, fidélisation, renforcement du dialogue social,
- elle engendre des bénéfices partagés pour les parties prenantes : salariés, entreprises, et assureur santé et prévoyance.

En complément de ses études et recherches sur la santé des salariés, Malakoff Médéric souhaite contribuer à combler la lacune de connaissance scientifique observée sur la santé des dirigeants et, au-delà, **les sensibiliser sur leur propre santé et sur l'importance de la prévention santé.**

C'est en outre un levier supplémentaire pour la mise en place d'actions en faveur de la santé et du bien-être des salariés dans les entreprises.

L'Observatoire AMAROK

L'Observatoire AMAROK est le premier observatoire de la santé des dirigeants de TPE et PME.

Cet observatoire à vocation scientifique et expérimentale a pour but l'étude des croyances, des attitudes et des comportements des dirigeants à l'égard de la santé physique et mentale, que ce soit leur propre santé ou celle de leurs salariés.

Le président fondateur est **Olivier Torrès**, Professeur des Universités à l'Université de Montpellier Sud de France, chercheur associé à l'EM Lyon, et spécialiste en management des PME.

MÉTHODOLOGIE

La première phase de l'expérimentation est l'étude de l'état de santé des dirigeants de TPE et PME, réalisée par **téléphone** en **octobre 2011**, auprès d'un échantillon national de 700 TNS, représentatif des dirigeants de TPE et PME de la France métropolitaine hors secteur agricole.

La liste des « prospects » a été élaborée à partir des bases de données Diane et Kairos en respect des critères de représentativité préalablement définis. La technique d'échantillonnage privilégiée a été la méthode des quotas.

L'échantillon constitué est **représentatif sur 4 critères** : secteur d'activité, taille d'entreprise, âge et genre.

Le **questionnaire** (27 questions) portait sur les maladies chroniques, les pathologies cardiovasculaires, digestives et les cancers, les pratiques de santé et de prévention, ainsi que la perception des dirigeants de leur état de santé physique et psychologique.

Deux critères de sélection retenus :

- les individus interrogés devaient être effectivement leur **propre patron**, c'est-à-dire réputés être, d'une part, travailleurs non subordonnés au sens du code du travail (article L8221-6) et, d'autre part, affiliés à l'un des régimes de protection sociale des travailleurs non-salariés ;
- les entreprises des dirigeants interrogés devaient employer entre 3 et 249 salariés.

Comparaison avec les données des salariés et des cadres

Certains éléments de cette étude sont comparés avec les résultats extraits de l'étude nationale 2011 « **Santé en entreprise / Mesure Management Santé** », réalisée par **Sociovision** pour Malakoff Médéric.

Initiée en 2009, « **Santé en entreprise / Mesure Management Santé** » est une grande enquête annuelle nationale du groupe Malakoff Médéric sur les déterminants de la santé en entreprise, et leur impact sur la présence et l'engagement des collaborateurs pour leur entreprise. L'enquête 2011 s'est déroulée par internet en mars-avril auprès d'un échantillon national de **3 500 salariés** du secteur privé en France, représentatifs sur 6 critères : genre, âge, statut, secteur d'activité, taille d'entreprise et régions.

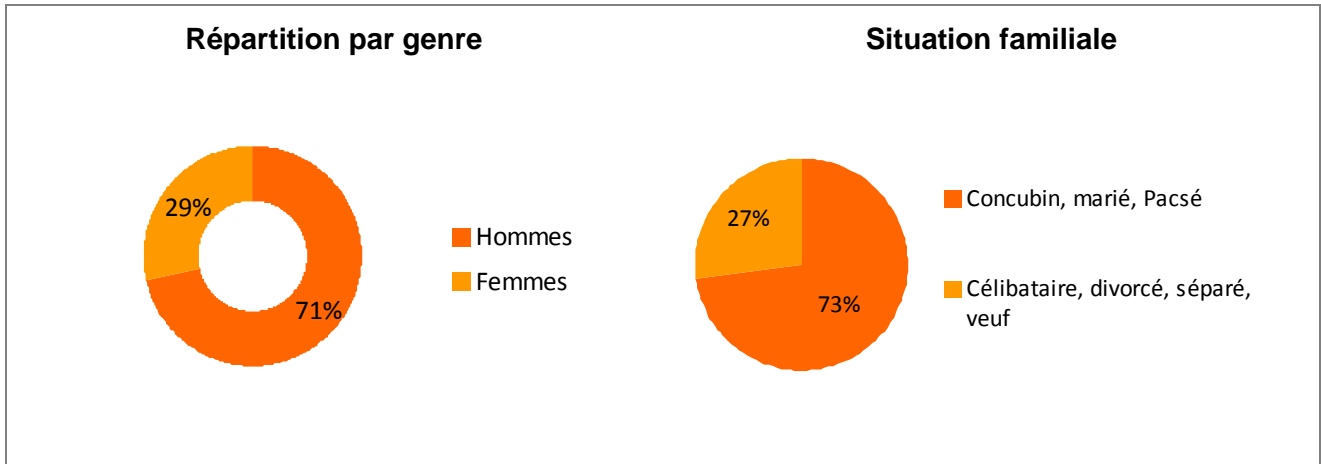
L'étude mesure la **perception** par les salariés des risques auxquels ils sont exposés sur **5 grandes dimensions** reconnues pour avoir un impact sur l'engagement et la présence au travail :

- les composantes du **travail et du métier** : tension au travail, pénibilité, pression psychologique, événements de travail, reconnaissance,
- le **contexte psycho-social** : isolement, manque de confiance en l'avenir, état psychologique,
- les pratiques et l'**hygiène de vie** : équilibre alimentaire, pratique d'activité physique, qualité du sommeil...
- la **charge de vie** : événements de vie (enfants, parents à charge),
- l'**état de santé** : état physique, maladie chronique, handicap, indice de masse corporelle.

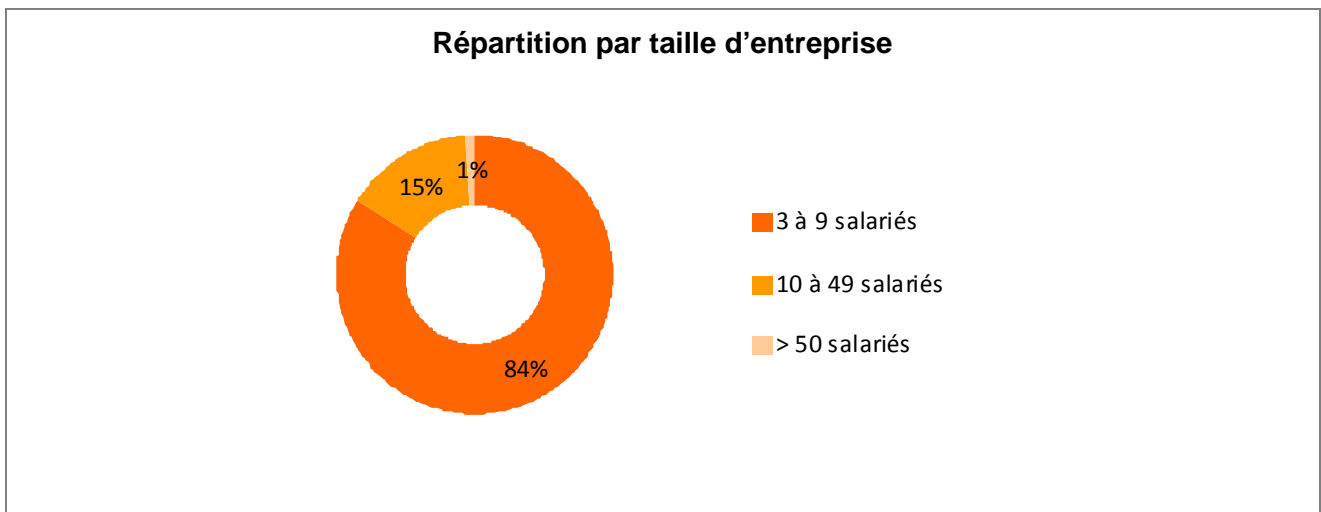
La comparaison des résultats dirigeants et salariés n'est fournie qu'à titre indicatif.

Les différences de modes opératoires et de dates des deux enquêtes peuvent introduire des nuances qui seront analysées tout au long du programme.

TYPOLOGIE DES DIRIGEANTS INTERROGÉS



Âge médian : 48 ans

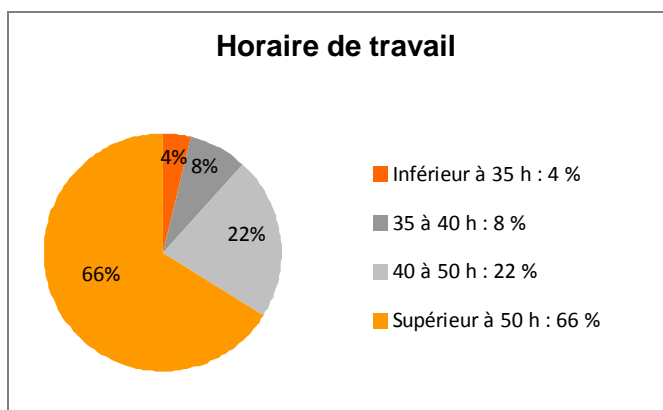


PHOTOGRAPHIE DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES DIRIGEANTS DE TPE et PME

Conditions de travail

Une charge de travail importante

Si 4 % des dirigeants déclarent travailler moins de 35 heures, l'immense majorité (88 %) travaille bien au-delà des 40 heures. Ils sont plus d'un tiers à travailler plus de 60 heures par semaine et 16 % font plus de 70 heures. L'amplitude hebdomadaire est large également puisque 57 % des dirigeants travaillent 6 jours, voire plus. A noter cependant : un gros quart d'entre eux travaillent moins de 5 jours.

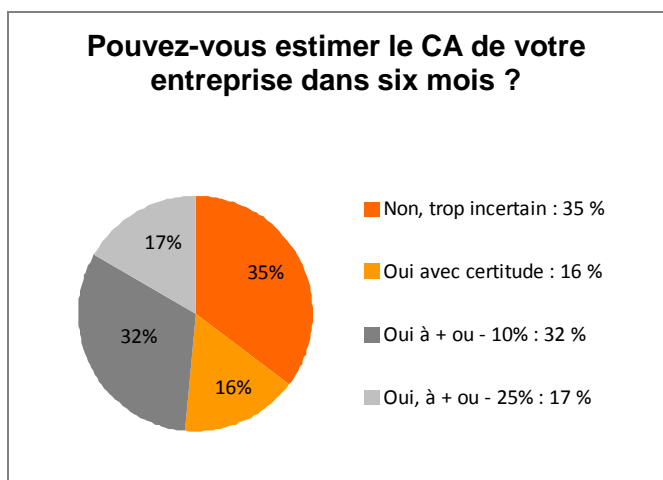


La taille de l'entreprise joue nettement sur la charge de travail puisque 46,7 % des dirigeants de petites entreprises (plus de 10 salariés) travaillent plus de 60 heures par semaine, pour seulement 32,8 % des dirigeants de TPE (moins de 10 salariés).

Si les hommes sont 40,5 % à indiquer travailler plus de 60 heures par semaine, les femmes sont 20,6 %. 16 % des femmes travaillent entre 35 et 40 heures par semaine, contre seulement 4,6 % des hommes.

Concernant la durée de vacances, la population dirigeante se répartit en deux moitiés : 50 % des dirigeants prennent entre 1 et 3 semaines de vacances, et 50 % 4 semaines et plus. A noter : ils sont près de 10 % à ne prendre aucune semaine de vacances.

Une forte incertitude économique



35 % des dirigeants indiquent ne pas pouvoir estimer le chiffre d'affaires de leur entreprise à 6 mois. Seuls 16 % déclarent pouvoir l'indiquer avec certitude.

Les femmes chefs d'entreprise sont plus nombreuses à indiquer une incertitude que les hommes : 41,3 % des femmes versus 32,7 % des hommes.

Le manque de visibilité économique est plus important dans les entreprises de moins de 10 salariés (36,8 %) que dans celles au-delà (26,7 %).

Contexte psycho-social

Un bon état psychologique, mais un sentiment de stress indiqué par un tiers des dirigeants

81% des dirigeants de PME déclarent « ne jamais avoir ressenti de déprime ni de sentiment d'isolement ». Ce résultat, qui prend à contrepied la thèse de la solitude des dirigeants, doit être relativisé par le fait que seuls les dirigeants employant au moins trois salariés ont été pris en compte. Il serait intéressant de poursuivre l'analyse en intégrant les TNS solitaires, ne disposant d'aucune autre force de travail qu'eux-mêmes.

Les différences entre les hommes et les femmes sont notables : 9 % des femmes déclarent être « *très souvent déprimées et isolées* », contre seulement 4 % des hommes. Ce sentiment évolue peu avec l'âge.

Néanmoins, 32 % des dirigeants déclarent « **s'être sentis stressés en permanence et souvent au cours des deux dernières semaines** » (34 % des femmes). Ce sentiment de **stress** des dirigeants peut être lié notamment à l'incertitude du chiffre d'affaires ou la surcharge de travail.

33 % des dirigeants (36 % des femmes) déclarent « **avoir des difficultés à concilier leur travail avec leurs autres engagements personnels ou familiaux** », résultat à mettre en lien avec la forte charge de travail. A noter également l'impact de la taille de l'effectif. Plus le dirigeant est à la tête d'une entreprise à effectif important, plus il lui semble difficile de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

État de santé

Un état de santé jugé positivement

81 % des chefs d'entreprise jugent « **leur état de santé physique bon ou très bon** ». Ce constat doit être nuancé en fonction du genre : 77 % des dirigeantes répondent positivement à cette question.

La taille de l'entreprise joue également un rôle : dans les entreprises de moins de 10 salariés, les réponses positives sont de 82 %, versus 73 % dans celles de moins de 10 salariés.

Le pourcentage des dirigeants qui jugent « **bon ou très bon son état psychologique** » oscille entre 88 % et 93 % selon le genre ou la taille de l'entreprise.

L'âge a très peu d'influence sur ces deux questions.

Les pathologies les plus citées par les dirigeants sont les reflux gastriques (12 %), l'hypertension artérielle (8,7 %), l'hypercholestérolémie (7,7 %), l'arthrose (7 %) et les allergies (6,5 %, mais 10 % pour les femmes).

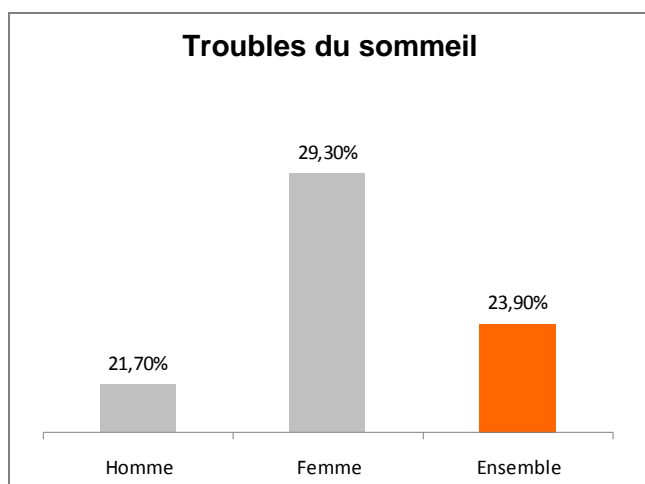
Concernant les **troubles musculo-squelettiques** (TMS), bien que 38,4 % des dirigeants déclarent ne jamais avoir ressenti de **mal au dos**, il est signalé par une grande majorité de dirigeants (61,6 %).

Les femmes sont plus nombreuses à indiquer souffrir de maux de tête (61,5 %) que les hommes (42,6 %), ainsi que de maux à la nuque et au bras (48,5 % versus 35,9 %).

L'indice de masse corporelle (IMC) révèle de fortes différences par genre. 7,5 % des femmes peuvent être considérées comme « maigres » (IMC < 18,5). A l'autre extrémité de l'échelle, 48,4 % des hommes sont en surpoids ou obèses (IMC > 30).

Hygiène de vie

Sommeil, alimentation, activité physique : des pratiques à améliorer



Les troubles du sommeil touchent davantage les dirigeantes (29,3 % : souvent ou en permanence) que leurs homologues (21,7 %).

Concernant le **manque de tonus souvent ou en permanence** déclaré, on constate également un écart entre les femmes (19,6 %) et les hommes (11,9 %).

Dans le domaine des **pratiques alimentaires**, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à faire attention à leur équilibre alimentaire (85,5 % versus 73 %), écart également constaté dans la **consommation d'alcool** puisque 28,5 % des hommes déclarent boire six verres d'alcool ou davantage au moins une fois par semaine, contre 15 % des femmes. On retrouve ce clivage dans la **consommation de tabac** qui concerne 25 % des hommes et 18 % des femmes.

En revanche, la **pratique d'une activité physique** (légère) est largement répandue chez les dirigeants de PME et TPE des deux sexes (+ de 65 %).

Le **suivi médical et dentaire** est plus fréquent chez les femmes : 74% voient au moins une fois par an leur médecin généraliste (68 % des hommes) et 78 % au moins tous les deux ans leur dentiste (73 % des hommes).

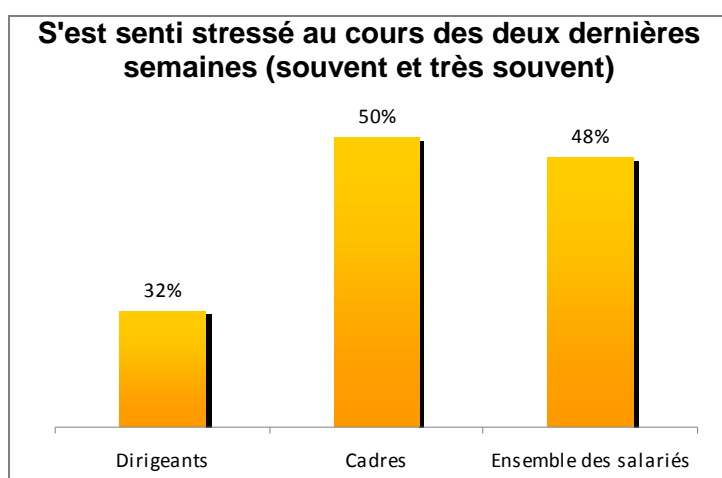
DONNÉES COMPARÉES DIRIGEANTS ET SALARIÉS

Contexte psycho-social

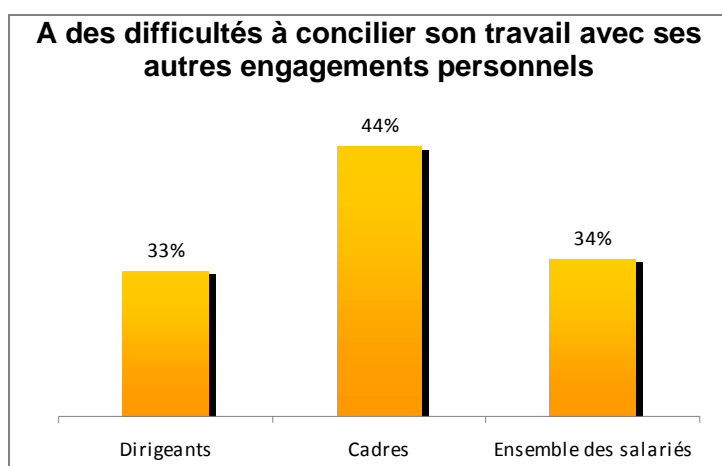
Des dirigeants qui se sentent moins isolés et moins déprimés

Les dirigeants semblent bénéficier d'un contexte psychologique et social favorable : plus de 80 % des dirigeants de PME et TPE déclarent « **n'être jamais déprimés ou isolés** », ce pourcentage est en revanche divisé par deux pour l'ensemble des salariés, de même que pour les cadres.

Le sentiment de **stress** est, lui aussi, déclaré de manière plus importante chez les salariés :



Les réponses des dirigeants concernant les difficultés de **conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** divergent peu avec celles de l'ensemble des salariés, et sont inférieures de 11 points avec celles des cadres. Cette différence peut s'expliquer par le fait que les dirigeants ont une maîtrise de leur agenda et de leur temps de travail.

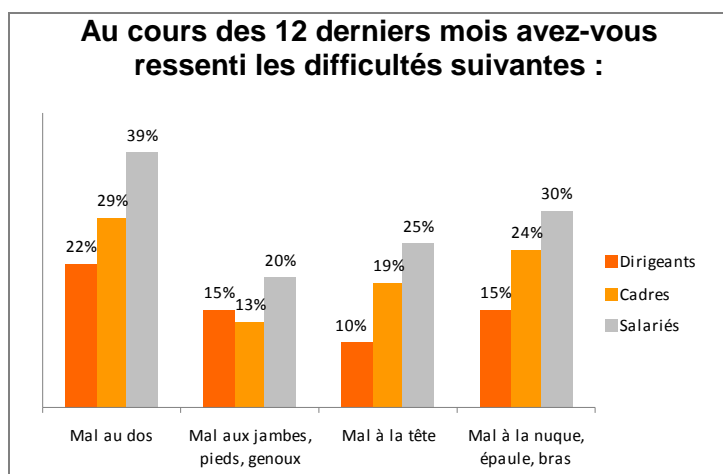


État de santé

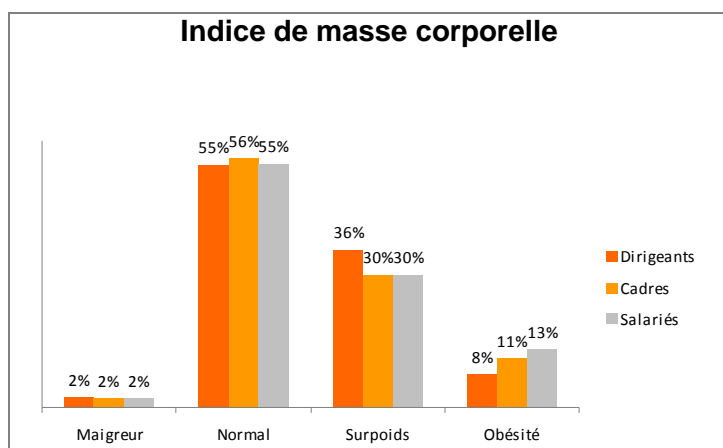
Les dirigeants se déclarent en meilleur état de santé que les salariés

Les dirigeants sont plus nombreux (81 %) à se percevoir **en bonne santé** que les salariés (71 %), voire les cadres (76 %). Même si cet indicateur est subjectif, la santé perçue donne une bonne indication de la santé d'une personne.

On constate que les dirigeants sont nettement moins affectés par les troubles musculo-squelettiques (TMS), quels qu'ils soient.



Peu de différences d'IMC (Indice de masse corporelle)



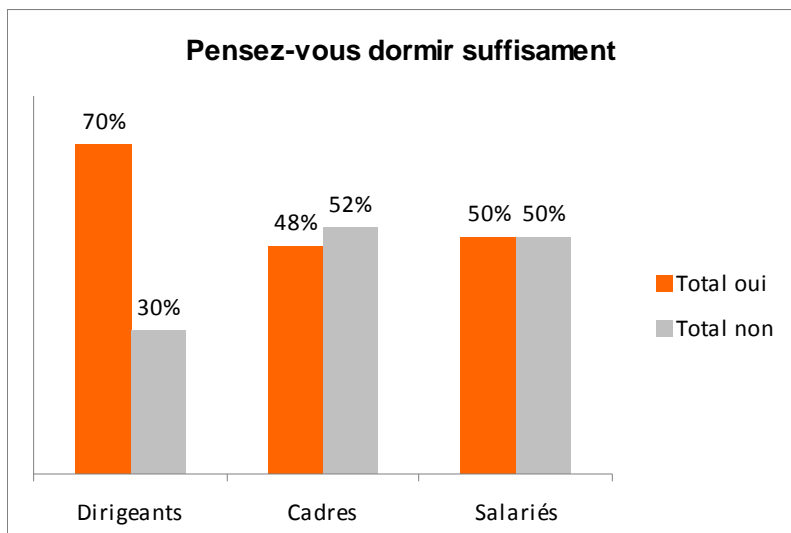
La comparaison de la moyenne des IMC entre les dirigeants et les salariés révèle peu de différences significatives selon le statut.

Les dirigeants en surpoids ou obèses sont, au total, légèrement plus nombreux (44 % versus 41 % de cadres et 43 % de salariés).

Plus d'un quart des dirigeants affirme ne jamais avoir **manqué de tonus** (14,2 % des salariés). Un bon score qui ne doit pas occulter que 14 % d'entre eux (24 % des salariés, 20 % des cadres) déclarent ressentir souvent ou en permanence un manque de tonus.

Une alerte concernant l'hygiène de vie

Qualité du sommeil et équilibre alimentaire : des résultats contrastés pour les dirigeants



En ce qui concerne le **sommeil**, les dirigeants sont à la fois les plus nombreux sur les réponses les plus négatives et les plus positives. Ainsi, ils sont 44,6 % à considérer qu'ils n'ont jamais souffert d'un quelconque trouble du sommeil et 39,3 % à dire qu'ils dorment suffisamment.

Ces résultats sont meilleurs que ceux des salariés. Ils pourraient conduire à conclure que les dirigeants ont une meilleure qualité de sommeil. Mais l'inverse est également vrai. Ce sont eux aussi qui sont les plus nombreux

à très mal dormir. Dans les réponses les plus négatives, ils sont légèrement plus nombreux à indiquer souffrir de troubles du sommeil en permanence et 8,6 % d'entre eux considèrent qu'ils ne dorment pas assez, pour seulement 6,4 % concernant les salariés et 6 % concernant les cadres.

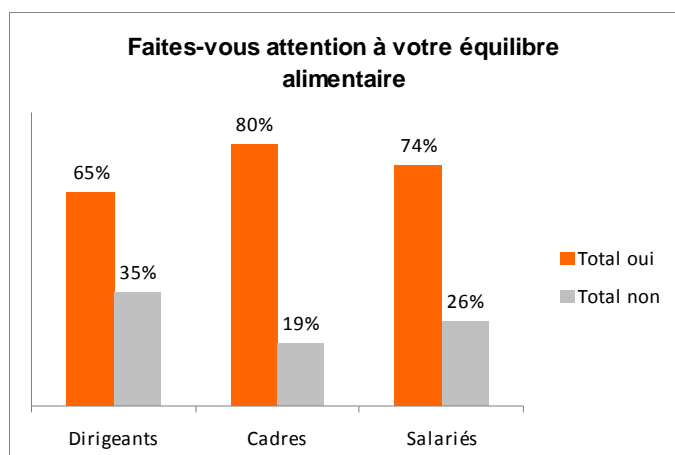
Ces réponses contrastées se retrouvent également dans l'**équilibre alimentaire**. Les dirigeants de PME et TPE sont nettement plus nombreux (33,7 %, quasiment trois fois plus que les salariés : 13,2 %) « **à faire très attention à l'équilibre de leur alimentation** ». Ils sont également le double, voire le triple (8,4 % pour les dirigeants versus 4 % pour les salariés et 2 % pour les cadres) à ne pas du tout en tenir compte.

Ainsi, pour les réponses les plus catégoriques en matière d'équilibre alimentaire, la vigilance côtoie l'insouciance.

Les consommations de tabac ou d'alcool diffèrent peu selon le statut :

- 25 % des dirigeants hommes fument et 28 % des salariés du même genre
- 29 % des hommes salariés ou dirigeants boivent six verres d'alcool ou davantage au moins une fois par mois

Un déficit d'activité physique



Concernant l'**activité physique**, les dirigeants semblent consacrer moins de temps à l'exercice physique que les salariés. Ils sont même deux fois moins nombreux que les salariés (17 % versus 9 %) à faire du sport tous les jours ou presque. Et plus d'un tiers (34,7 %) ne semblent pratiquer aucune activité physique alors que, par comparaison, les cadres ne sont que 19% dans ce cas.

Un suivi de la santé en retrait chez les dirigeants de PME et TPE

Les patrons de PME/TPE se sentent en bonne santé mais, absorbés par la direction de leur entreprise, il semble que la majorité d'entre eux n'accorde que peu de temps à la prévention.

Ils sont significativement **moins suivis par un médecin** que les salariés : 30 % des dirigeants non suivis, contre 21 % des salariés et des cadres.

À PROPOS DES PARTENAIRES

Le CJD : 73 ans d'engagement

Le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise est le plus ancien mouvement patronal indépendant de France. Créé en 1938 pour réhabiliter la fonction patronale et mettre l'économie au service de la vie, le CJD forme ses militants au métier de "dirigeant-entrepreneur" soucieux de rendre leur entreprise à la fois plus humaine et plus compétitive. Le président national - Michel MEUNIER, élu pour un mandat de deux années engage le mouvement tout entier à : « mettre l'économie au service de la vie en intégrant les éléments du vivant comme autant d'éléments indissociables à notre survie et à un développement pérenne de l'homme ».

Le CJD compte aujourd'hui plus de 4 500 chefs d'entreprise et cadres dirigeants en France, 11 CJD à l'international et 25 correspondants dans le monde. À ce jour, plus de 45 000 chefs d'entreprises toujours en activité sont passés par le CJD. Mouvement indépendant et en expérimentation constante, le CJD a toujours alimenté les réflexions et influencé les décisions économiques, politiques et sociales françaises.

Malakoff Médéric

Malakoff Médéric est le leader français de la protection sociale. Groupe paritaire et mutualiste, à but non lucratif, il exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire et l'assurance des personnes (santé, prévoyance, épargne).

Avec ses 6 000 collaborateurs, son ambition est d'optimiser la protection sociale de ses clients, individus et entreprises, et de **prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de chacun**.

En 2010, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 3,4 Mds € dans ses activités d'assurances et il a versé 14,4 Mds € d'allocations retraite.

Malakoff Médéric est le **premier groupe de retraite complémentaire** AGIRC-ARRCO (207 000 entreprises clientes, 3,1 millions de cotisants et 2,8 millions de retraités), et le **2^e assureur collectif en santé et prévoyance** (180 000 entreprises clientes et 3,4 millions de salariés assurés). 1,1 millions de particuliers sont assurés par le Groupe à titre individuel

Par son **Action sociale**, Malakoff Médéric accompagne 120 000 personnes en situation de fragilité sociale.

Site internet : www.malakoffmederic.com

L'Observatoire AMAROK

Régi sous le statut de Loi 1901, l'Observatoire AMAROK est le premier observatoire de la santé des dirigeants de PME/TPE. Cet observatoire, fondé en janvier 2010 et dont le siège national est localisé à Montpellier, a également une antenne à Osaka au Japon et prévoit plusieurs implantations internationales. Fondé sur les théories de la spécificité des PME, cet observatoire a pour objectif de construire un pont entre les sciences de l'entrepreneuriat et les sciences de la santé.

Le président fondateur est Olivier Torrès, Professeur des Universités à l'Université de Montpellier Sud de France et chercheur associé à l'EM Lyon Business School. Il exerce également les fonctions de vice-président de l'AIREPME (Association Internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME) et de l'ECSB (European Council for Small Business).

Il a bâti un programme doctoral structuré autour de sujets à ce jour peu abordés tels que 'le burn out des dirigeants de PME', 'la place de la santé dans les structures d'accompagnement', 'le rôle de la santé dans l'octroi de crédit aux PME', 'gestion du sommeil et efficacité entrepreneuriale', 'la dégradation de la santé post-transmission', 'essai de définition du capital-santé du dirigeant de PME'...

Site internet : www.observatoire-amarok.net

