

Recherche menée par :

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières



UNIVERSITÉ
LAVAL

LES CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE COVID-19 SUR LA GESTION ET LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES ENTREPRENEUR.ES (suivi à 12 mois)

Étienne St-Jean, Ph.D. et Maripier Tremblay, DBA,
avec la collaboration de Ismail Elalaoui, candidat au DBA

Avec la collaboration de :



ÉCOLE DES
ENTREPRENEURS
DU QUÉBEC



RJCCQ
Regroupement des jeunes
chambres de commerce du Québec

LES CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE COVID-19 SUR LA GESTION ET LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES ENTREPRENEUR.ES

(suivi à 12 mois)

LE PROJET DE RECHERCHE



La pandémie COVID-19 a mené à plusieurs bouleversements sociaux et économiques. Au Canada, dès mars 2020, les provinces ont procédé à un confinement des gens et à la fermeture de certains commerces ou industries. Certains ont pu continuer leurs opérations mais ont dû réorganiser leurs lieux de travail pour se conformer aux directives de la santé publique. Pendant la période qui s'est étalée de mars à octobre 2020, les restrictions se sont accentuées puis ont graduellement été relâchées, mis à part pour quelques cas d'exception. Toutefois, aucune entreprise n'échappe aux nouvelles directives de santé publique. C'est dans ce contexte que ce projet vise à mettre en lumière les conséquences de ces bouleversements sur la gestion de la PME et sur la santé psychologique des entrepreneur.es. Le présent résumé constitue l'analyse de la quatrième et la dernière collecte de données (suivi à douze mois) sur ce projet longitudinal comprenant le recrutement (juin 2020), le premier suivi (novembre 2020), le deuxième suivi (février 2021) puis le présent suivi qui est le dernier de la série (juin 2021). Il présentera également les différentes tendances observées tout au long de cette recherche.

MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON



L'échantillon total regroupe **197 personnes** en affaires qui ont répondu au questionnaire de suivi envoyé en juin 2021 et qui avaient répondu au questionnaire initial en juin 2020. L'échantillon est composé de répondant.es du Québec (86,5%), de l'Ontario (3,2%), de l'Alberta (9,6%) et de la Saskatchewan (0,6%). Il est composé majoritairement de femmes (56,5%), de personnes blanches (87%) qui sont détentrices d'un diplôme universitaire de 1^e cycle (39%). L'âge varie entre 22 et 75 ans. La plupart ont un (11,8%), deux (35,9%) ou trois (13,3%) enfants. Les entreprises avaient un chiffre d'affaires avant la pandémie de moins de 100 000 CAD (médiane) et embauchaient en moyenne 5,6 employé.es. Les principaux secteurs d'activité représentés sont les services professionnels, scientifiques et techniques (26,6%), les autres services (13,5%), les soins de santé et assistance sociale (9,9%) et le commerce de détail (9,4%).

La technique d'échantillonnage ne permet pas d'obtenir un échantillon représentatif des entrepreneur.es au Canada. Il faut aussi également considérer les enjeux liés à l'attrition (i.e. perte de répondant.es dans les suivis) qui ne sont pas pris en compte dans les analyses.

CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE SUR L'ENTREPRISE



Au moment de répondre en juin 2021 et en questionnant la situation depuis le mois de février 2021, presque la moitié de l'échantillon (49%) a vu ses ventes augmenter (41,4% en février 2021), 14,4% ont vu leurs ventes demeurer intactes, alors que les autres ont eu une baisse légère ou plus importante (36,6%). En février, la diminution des ventes avait touché plus d'entrepreneur.es (49%). Les ventes ont ainsi progressé, au fur à mesure que l'économie canadienne s'ouvrait et que la campagne de vaccination progressait. En ce qui concerne l'évolution du nombre d'employés, 61,1% n'ont eu aucun changement (55,9% en février étaient dans cette situation), certains ont connu une hausse (31,1% contre 33,3% en février), le reste a plutôt fait des mises à pied (7,8% contre 10,7% en février). Un total de 11,7% a eu de la difficulté à recruter de bons employés (44,8% en février), 78,3% estiment plutôt que le recrutement était difficile.

L'augmentation des entrepreneur.es qui ont estimé une difficulté à recruter de bons employés (78,3% contre 50,6% en février) peut expliquer en partie la diminution des mises à pied, mais illustre également des enjeux de recrutement de la main-d'œuvre pour ces entreprises. Sur le plan de la rentabilité, 45,4% estiment que le niveau de la rentabilité de l'année prochaine sera assez pour payer leur salaire à temps plein et même plus (39,2% en février et 37,6% en octobre), 24% (contre 21,9% en février) estiment que l'année prochaine sera un peu rentable, mais pas assez pour en vivre alors que 16,3% estiment que les revenus seront équivalents aux dépenses (20% en février). Ce sont 14,3% des répondants qui estiment que l'année prochaine sera déficitaire (18,9% en février). Aussi, 38,8% se déclarent satisfaits de la performance financière de leur entreprise post-pandémie, un pourcentage plus élevé que celui de février 2021 (31,3%). Globalement, la performance semble s'améliorer pour l'échantillon, ce qui est de bon augure.

L'ouverture partielle de l'économie canadienne rendue possible par la progression des campagnes de vaccination et la diminution des cas a eu un impact sur l'amélioration des ventes et la diminution des mises à pied d'employé.es. Toutefois, la difficulté de recruter de bon.nes employé.es demeure un problème pour les entrepreneur.es pendant cette période.

Sur le plan de l'optimisme, nous constatons que 79,9% sont plutôt optimistes concernant le développement de leur entreprise pour la prochaine année (échelle de -10 à +10) (78,5% en février, 70% en octobre et 71,5% en juillet). Leur optimisme est plus au moins grand en ce qui concerne la conjoncture économique globale pour la prochaine année, avec 73,2% d'optimistes. Ce taux s'améliore toutefois par rapport aux périodes précédentes où les optimistes comptaient pour 62,8% de l'échantillon en février et seulement 43,6% en octobre 2020. Les figures 1 et 2 présentent respectivement l'évolution du niveau d'optimisme concernant le développement de l'entreprise et le niveau d'optimisme concernant la conjoncture économique (échelle de -10-Très pessimiste à +10-Très optimiste)

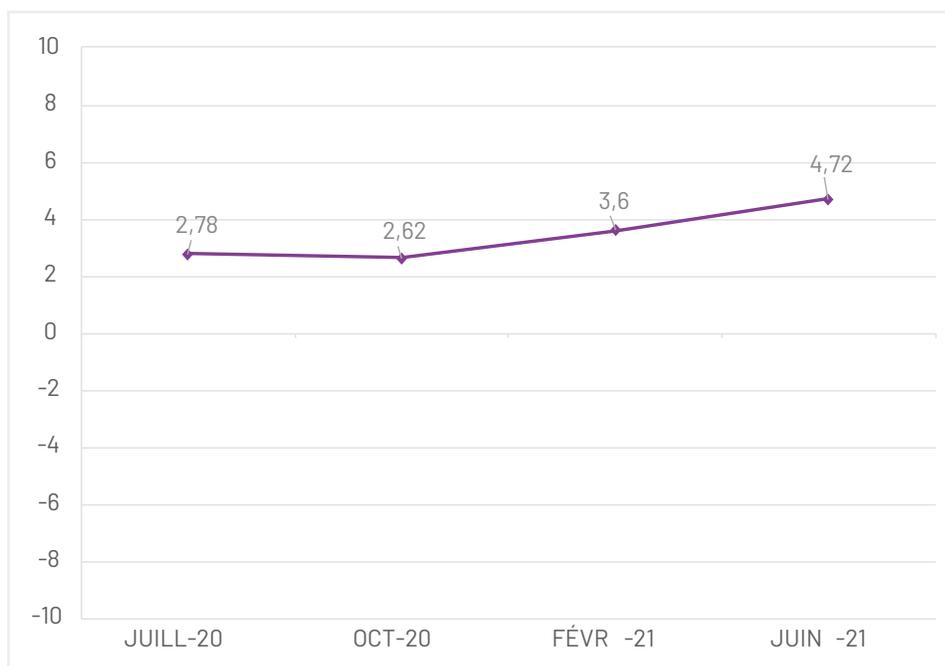


Figure 1. Optimisme concernant le développement de l'entreprise (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

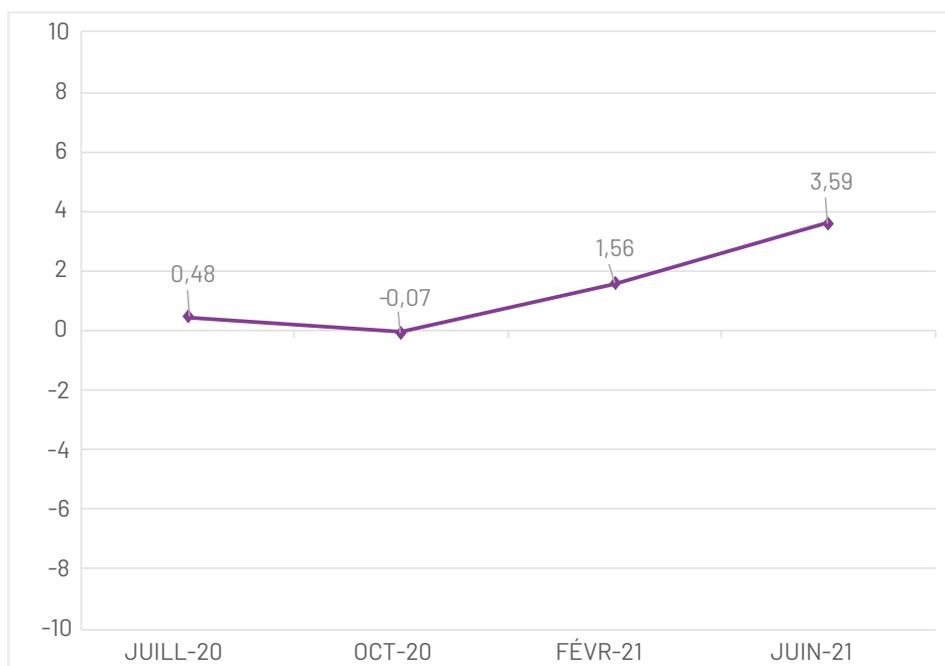


Figure 2. Optimisme concernant la conjoncture économique (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

L'environnement d'affaires dans lequel l'entreprise évolue est jugé chamboulé de manière assez importante (médiane de 5) (0-aucun changement à 10-changement complet et radical) (voir Figure 3). Face à ce changement, les entrepreneur.es estiment qu'il s'agit davantage d'une opportunité que d'une menace dans 57,2% des cas (57,1% en février et 49,7% en octobre).

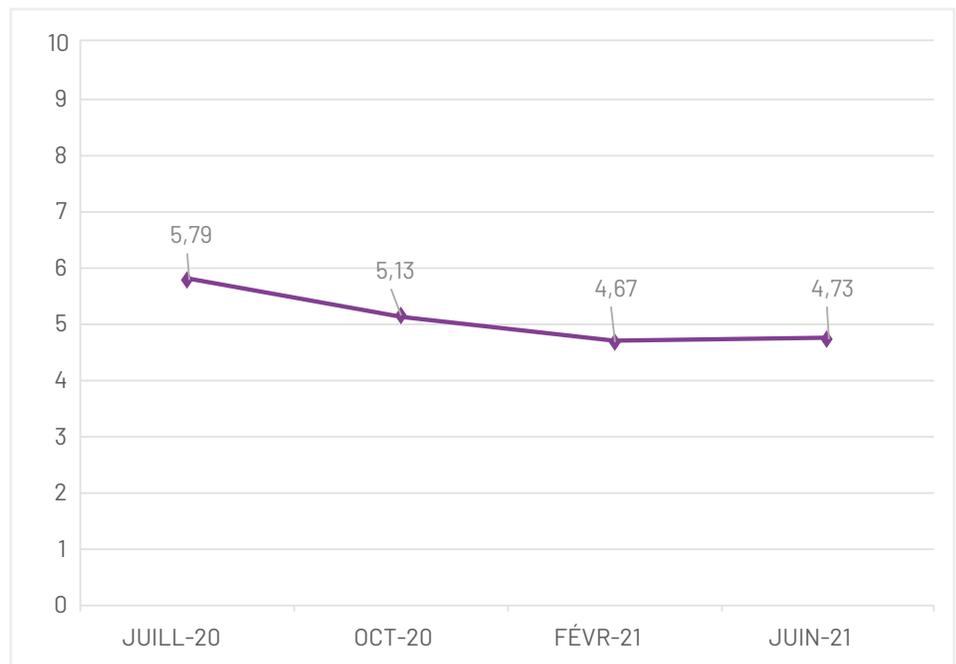


Figure 3. Niveau de changement dans l'environnement d'affaire (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Le niveau de changement sur le plan de la clientèle en juin 2021 est de 77,7%, ce qui représente une diminution de 4,3 points par rapport à février (82%). Parallèlement, les changements dans l'offre de nouveaux produits ou services a touché 72,5% de l'échantillon (80,5% en février) ou de s'approvisionner auprès d'un nouveau fournisseur pour 58% (65,5% en février). Le recours aux technologies pour les opérations est resté sans modification pour 34,7% (19,9% en février) des cas. Il semblerait donc que les bouleversements causés par la pandémie semblent s'estomper après un an de suivi. Une nouvelle normalité semble s'installer.

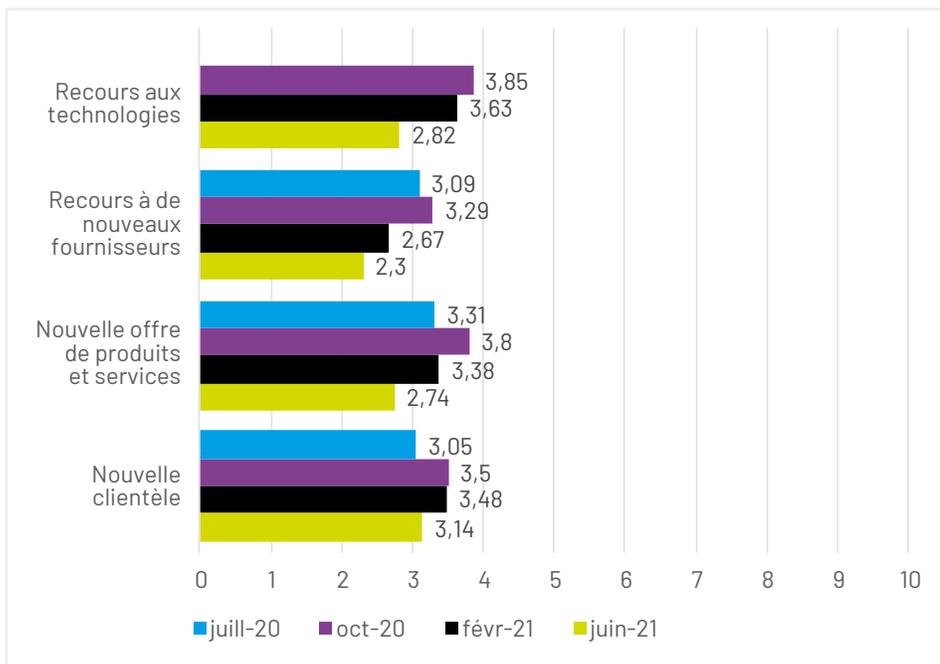


Figure 4. Changement dans la clientèle, l'offre de produit/service, les fournisseurs et les technologies¹ (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021) (échelle de 0-inchangé à 10-Grands changements et radical)

La situation des entreprises de notre échantillon présente des résultats plus positifs par rapport février 2021 en ce qui a trait à l'augmentation des ventes, la diminution des mises à pied, la satisfaction de la performance financière ainsi que le niveau de la profitabilité perçue. Par conséquent, les changements causés par la pandémie semblent s'estomper progressivement; une nouvelle normalité, liée à une moins grande incertitude semble s'installer.

¹ Les données pour juillet 2020 ne sont pas collectées.

Depuis le mois de février 2021, 76,7% (88,9% en février et 90,8% en octobre 2020 et 92,1% en juillet 2020) des entreprises ont dû réorganiser le travail. Également, une baisse des liquidités a été observée chez moins d'entrepreneur.es (36,8%) que les périodes précédentes (44,8% en février 47,6% en octobre et 56,8% en juillet). Cela a obligé moins d'entrepreneur.es à s'endetter davantage (35,2% contre 42,9% en février 47,6% en octobre 2020 et 52,7% en juillet 2020) et 20,7% ont vu leur endettement diminuer (27,2% en février et 25,8% en octobre 2020). L'organisation du travail et la santé financière semblent également être moins chamboulées pour cette dernière période, en phase avec une diminution des bouleversements causés par la pandémie. La figure 5 présente le niveau de changement moyen de liquidité et d'endettement (échelle de mesure allant de -5-Grande réduction à +5-Grande augmentation).

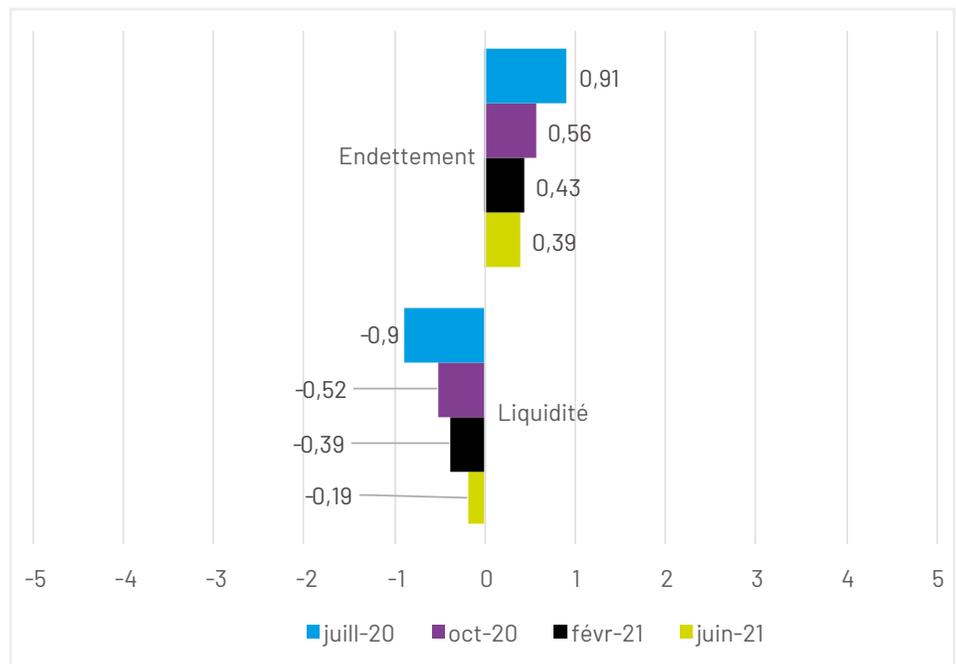


Figure 5. Changement dans le niveau de liquidités et d'endettement (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Les indicateurs financiers de l'endettement et des liquidités suggèrent que la situation des entreprises de l'échantillon s'est globalement améliorée depuis le début de la pandémie.

SOUTIEN ET RESSOURCES



Pour faire face à la pandémie, les différents paliers de gouvernement ont mis en place des mesures de soutien. Nous constatons que **depuis février 2021**, 49,2% (33,6% en février, 28,9% en octobre 2020) des personnes interrogées n'ont pas eu recours à ces mesures, tandis que seulement 45% (47,9% en février et 52,8% en octobre) ont bénéficié de quelques-unes de ces mesures et seulement 5,8% (18,5% en février et 18,3% en octobre) ont bénéficié de plusieurs d'entre elles. Pour les entrepreneur.es admissibles, ces mesures sont toujours jugées moyennement suffisantes (médiane : 6 sur 10) et moyennement adaptées (médiane : 6 sur 10). Ainsi, les soutiens déclinent au fil du temps, conforme à l'idée que les turbulences causées par la pandémie déclinent également.

Globalement, les entrepreneur.es estiment avoir accès assez facilement et en quantité suffisante à diverses ressources pour faire face à leurs obligations et projets. Comme le montre la Figure 6, la ressource la plus accessible demeure les contacts d'affaires (5,15 sur 7), suivie de la formation utile et de qualité (5,10 sur 7), des services-conseils de qualité (4,95 sur 7) et de la rétroaction de qualité sur le projet (4,64 sur 7). La ressource la moins accessible est l'accès à des occasions riches pour échanger avec d'autres entrepreneurs (4,08 sur 7), le soutien financier suffisant à des conditions adéquates (4,17 sur 7), l'accès à des employés de qualité (4,44 sur 7) et à du soutien émotionnel de qualité (4,49 sur 7). Dans un contexte de pandémie, ces dernières ressources sont particulièrement importantes pour les entrepreneur.es et sont pourtant celles qui semblent le moins accessibles.



Par rapport à février dernier, les ressources financières suffisantes et à des conditions adéquates ainsi que l'accès à des occasions riches pour échanger avec d'autres entrepreneur.es demeurent les ressources jugées les moins accessibles par ceux-ci et celles-ci. Aussi, l'accès à des employé.es de qualité est dans son niveau le plus faible depuis l'arrivée de la pandémie.

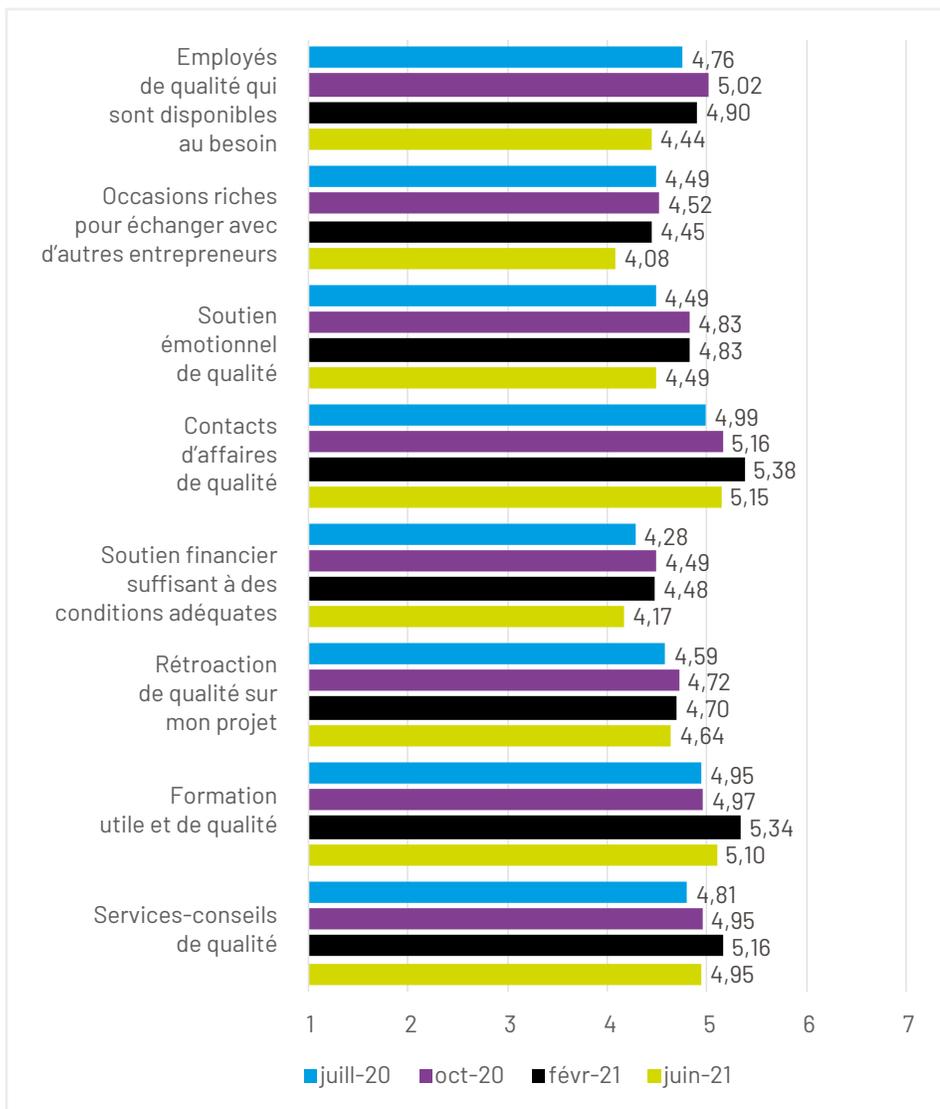


Figure 6. Niveau d'accès des entrepreneur.es à différents types de ressources (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

COLLABORATION POUR L'INNOVATION



Innover consiste à développer de nouveaux produits ou services, à améliorer les produits/services existants, à améliorer les méthodes ou procédés, à introduire de nouvelles technologies ou à changer la structure organisationnelle.

Entre février 2021 et juin 2021, la moitié (50,3%) des entrepreneur.es ont collaboré avec d'autres entreprises pour innover (contre 39,8% en février, 49,2% en octobre) et 80,6% (contre 81,7% en février et 70,3% en octobre)

estiment que ce niveau de collaboration a augmenté alors que seulement 5,1% (8,7% en février et 18,3% en octobre) ont remarqué une baisse de collaboration d'innovation. Les entreprises peuvent aussi collaborer pour d'autres raisons que pour innover.

Entre février 2021 et juin 2021, 46,1% des entrepreneur.es (37,2% en février et 49,4% en octobre) ont collaboré avec d'autres entreprises pour d'autres raisons que pour innover (voir Figure 7). Dans les entreprises qui ont collaboré,

79,8% (contre 81,4% en février et 61,9% en octobre) des entrepreneur.es déclarent que le niveau de ces collaborations a augmenté alors que seulement 5,6% ont constaté une diminution de collaboration avec d'autres entreprises (9,3% en février et 21,6% en octobre) et 14,6% déclarent que le niveau de collaboration est demeuré le même (contre 9,3% en février et 16,5% en octobre). Nous constatons donc qu'après une légère diminution de la collaboration pour innover, celle-ci revient à des niveaux plus élevés.

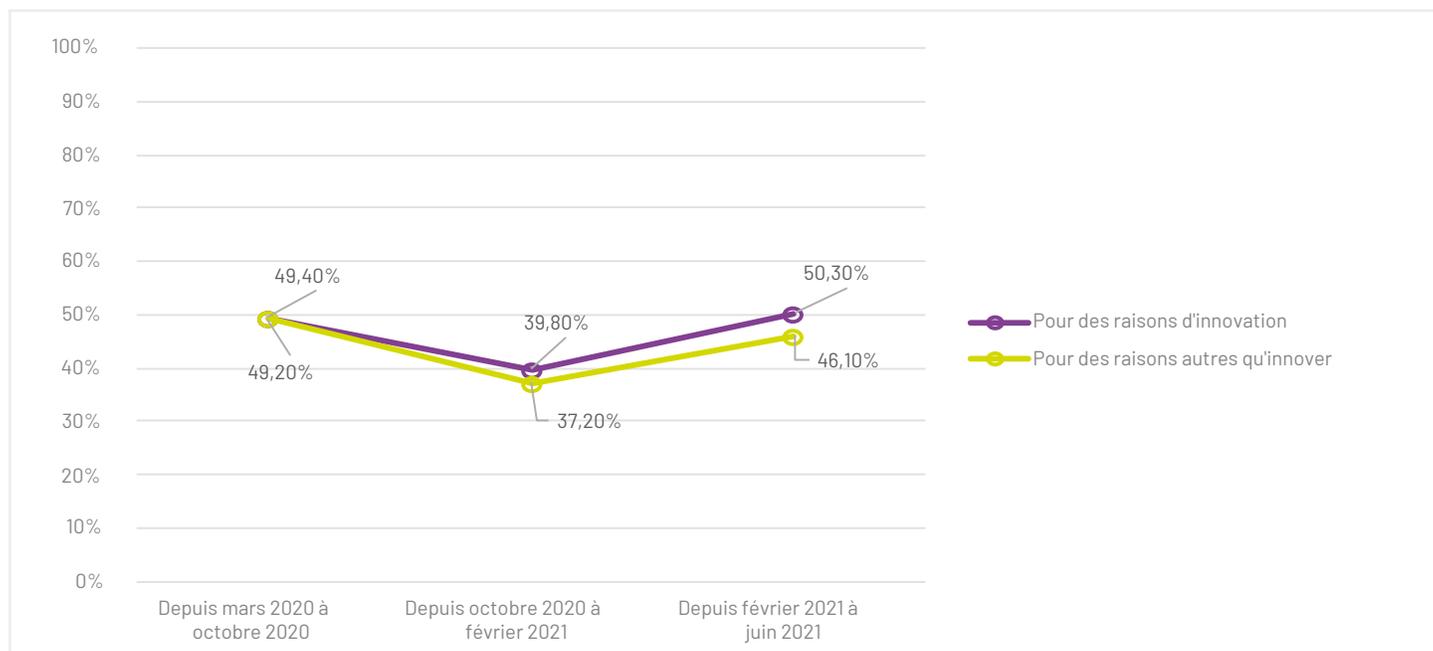


Figure 7. Pourcentage des entrepreneur.es qui ont collaboré pour des raisons d'innovation ou pour d'autres raisons.

En sortant de la crise, le niveau de collaboration entre les entrepreneur.es pour innover et pour d'autres raisons a augmenté depuis le mois de février dernier.

DÉFIS ET SANTÉ PSYCHOLOGIQUE



Nous présentons ici les principaux éléments de la gestion de la santé psychologique. Les répondants ont été amenés à préciser s'ils vivaient ce défi en ce moment (échelle de 1-Pas du tout à 5-Énormément). La figure 2 présentent le pourcentage de répondant.es ayant mentionné vivre 4-Beaucoup et 5-Énormément un ensemble de défis. Comme on peut le voir à la Figure 8, le plus important en ce moment semble être de gérer l'équilibre entre les différentes sphères de la vie d'entrepreneur (40,5%), suivi par le fait d'avoir une bonne connaissance de soi (35,8%), de faire face au fardeau psychologique de la

vie d'entrepreneur (35,3%), et de gérer le stress et la charge psychologique (33,6%). Briser l'isolement ressenti comme entrepreneur est au dernier rang, avec seulement 25,4% de notre échantillon ayant rencontré ce défi.

On remarque que l'ensemble des défis relatifs à la santé psychologique ont diminué au fil du temps depuis l'annonce de la pandémie.

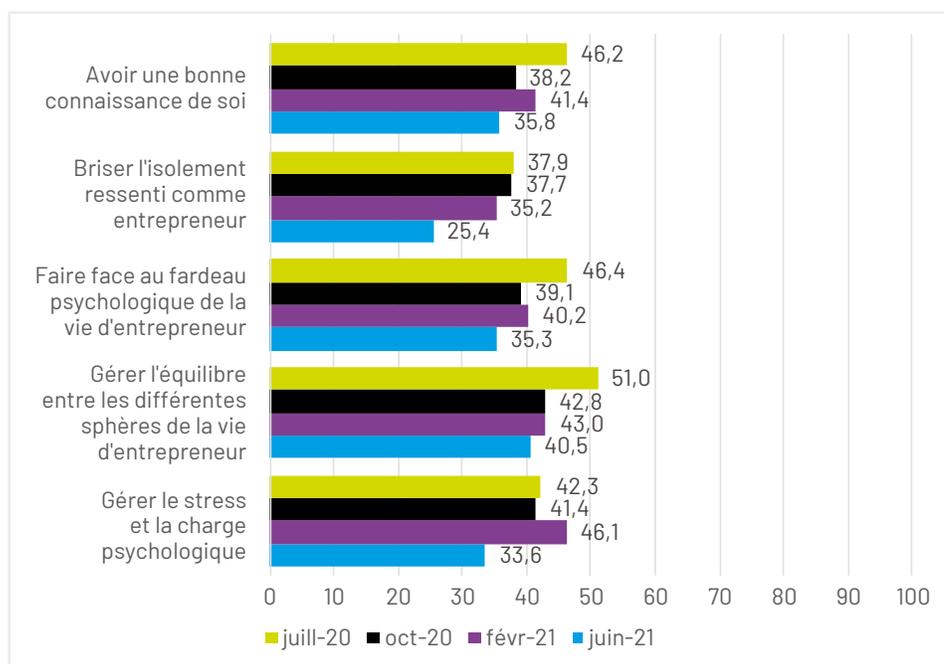


Figure 8. Défis vécus liés à la gestion de la santé psychologique (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Nous avons aussi utilisé une mesure d'épuisement pour les entrepreneur.es de l'échantillon. Le score moyen d'épuisement est de 4,73 (sur 7) alors que pour un échantillon précédent pris au début de pandémie, les entrepreneur.es obtenaient un score moyen légèrement plus élevé de 4,95 en juillet 2020, et un score légèrement plus faible de 4,38 en octobre 2020 ainsi que de 4,36 en février 2021 (sur 7). En se basant sur les seuils d'épuisement relatifs calculés sur l'échantillon actuel, il y aurait 29,54% des entrepreneur.es qui seraient considérés comme étant épuisé.es professionnellement en juin 2021 comparativement à 32,03% en février, 30,24% en octobre 2020 et à 32,62% en juillet 2020². Les entrepreneur.es épuisés en juin 2021 sont donc légèrement moins nombreux qu'au début de la pandémie, mais cette baisse est en somme toute très faible.

Le pourcentage d'entrepreneur.es qui se sentent épuisé.es a diminué de 2,49 points dans la dernière période (29,54% en juin 2021 contre 32,03% en février 2021).

Sur le plan du bien-être subjectif, la mesure permet de connaître la fréquence du sentiment de bien-être (c.-à-d. de bonne humeur, calme, vigoureux, etc.) au cours des deux dernières semaines. L'échelle varie de 0-Jamais à 5-Tout le temps. Nous constatons que l'échantillon affiche un bien-être subjectif un peu en haut du centre de l'échelle (score moyen de 3,39), presque le même score que celui enregistré en février 2021 (score moyen 3,40), ce qui constitue une légère amélioration par rapport à juillet 2020 (score moyen de 3,33), mais un léger déclin par rapport à octobre 2020 (score moyen de 3,50) (voir Figure 9). En somme, le bien-être des entrepreneurs varie relativement peu, malgré les hauts et les bas de la pandémie.



2 Le calcul du seuil se fait par le score $z = \text{Moyenne} + (\text{écart-type} \times 0,5)$.

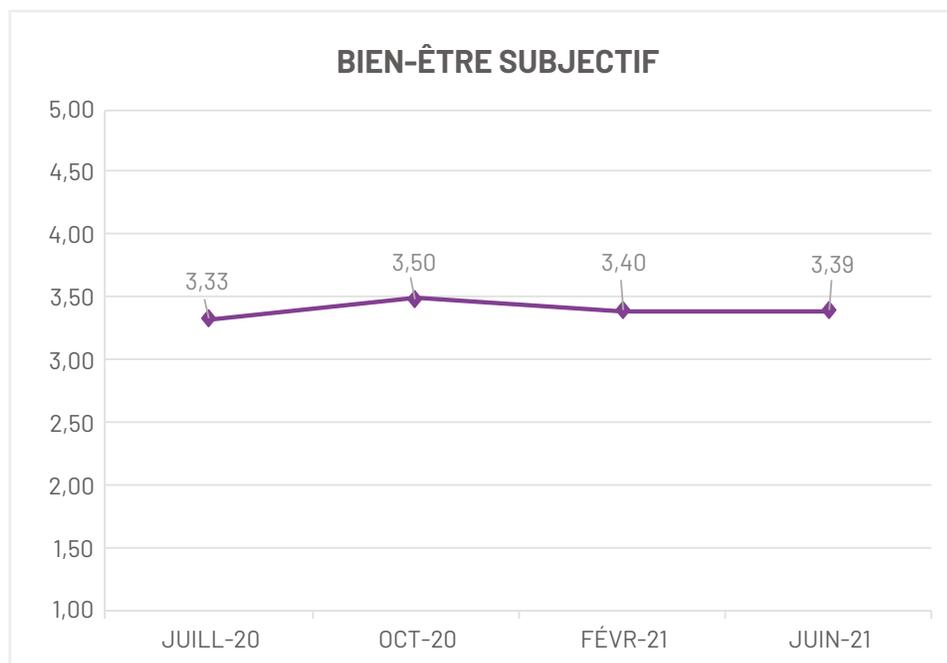


Figure 9. Évolution du bien-être subjectif des entrepreneur.es (échelle de 5 degrés) (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Les situations comme la pandémie de COVID-19 sont susceptibles de générer du stress. Seulement 27,5% des entrepreneur.es sont « assez » ou « souvent » stressé.es (score moyen 2,98 sur 5). Ce taux est très légèrement plus faible que les autres observés depuis le début de la pandémie (3,17 en février, 3.11 en octobre et 3,03 en juillet) (voir Figure 10).

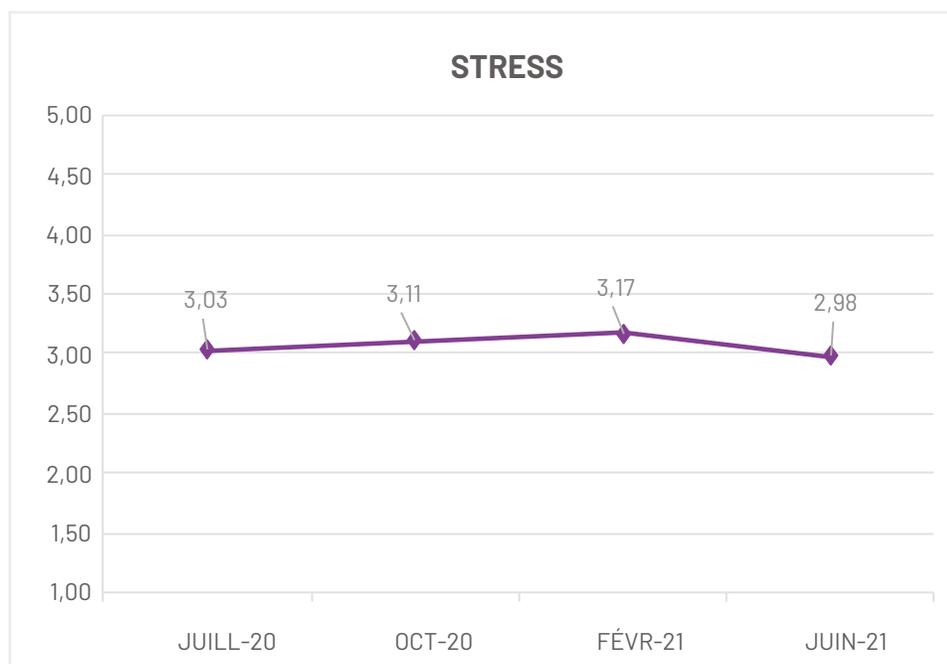


Figure 10. Évolution du stress des entrepreneur.es (échelle de 5 degrés) (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

La perception quant à la qualité du sommeil (mesurée à l'aide d'une échelle allant de -10-Vraiment très mauvaise, à +10-Vraiment très bonne), quant à elle, se situe en haut du milieu de l'échelle (score moyen de 1,12), avec une très légère dégradation depuis février 2021 (moyenne de 1,19), mais une amélioration depuis juillet 2020 (moyenne de -0,01) et octobre 2020 (moyenne de 0,78)(voir Figure 11). La qualité du sommeil connaît donc une légère augmentation depuis l'annonce de la pandémie.

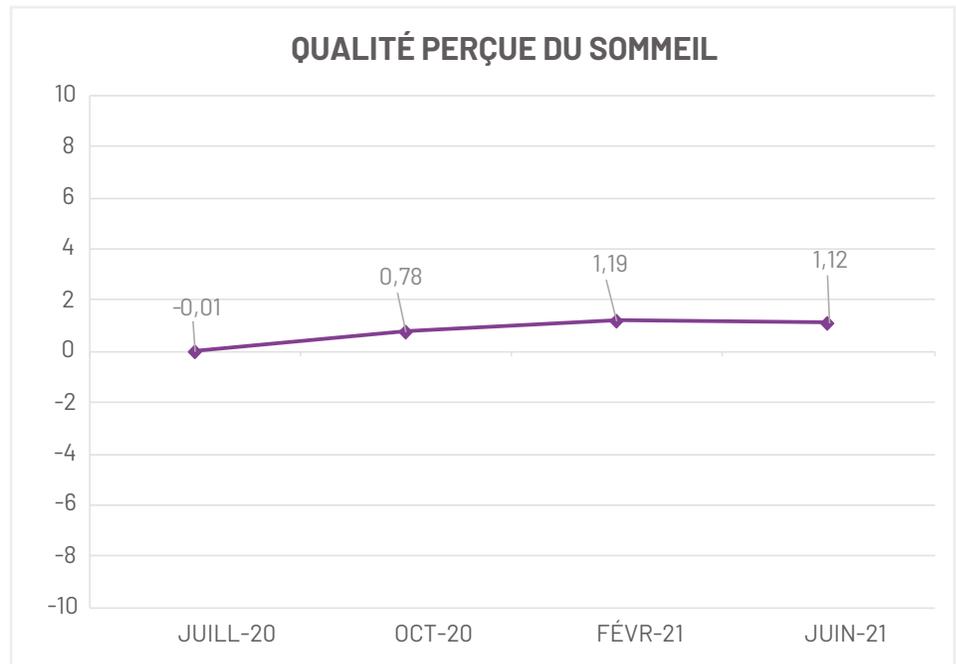


Figure 11. Évolution de la qualité du sommeil perçue des entrepreneur.es (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Le taux d'entrepreneur.es vivant parfois ou souvent de la solitude (Moyenne 1,72 sur 3) a légèrement diminué en juin (56,2%) par rapport à février 2021 (60,8%) et en octobre 2020 (59,8%). Aussi, un total de 72,9% de l'échantillon est assez ou totalement satisfait d'être entrepreneur (taux de 63,5% en février 2021, 62,3% en octobre 2020 et de 56,9% en juillet 2020), ce qui constitue une amélioration importante depuis le début de la pandémie (voir Figure 12).

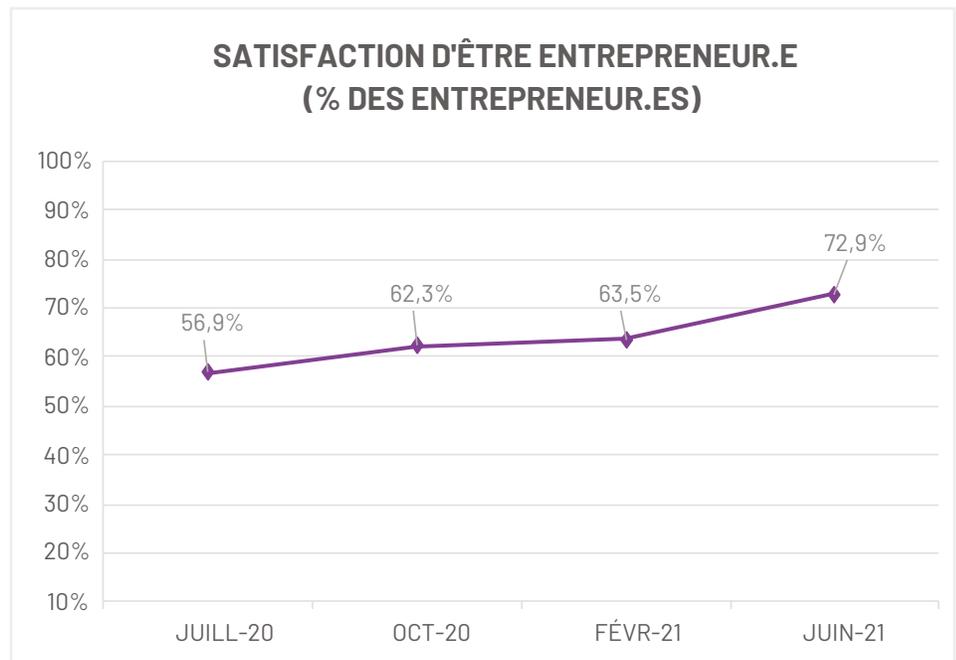


Figure 12. Évolution du taux des entrepreneur.es qui se sentent assez ou totalement satisfaits (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Lorsqu'on demande aux entrepreneur.es la probabilité qu'ils ou elles soient toujours entrepreneur.es dans cinq ans, 66,7% de l'échantillon envisage de l'être à une probabilité d'au moins 80%, ce qui constitue une importante augmentation de la résilience depuis février 2021 (64,3%), octobre 2020 (46,7%) et juillet 2020 (55,2%) (voir Figure 13). Ainsi, après un creux en octobre 2020, la résilience des entrepreneurs est à son point le plus élevé en juin 2021.

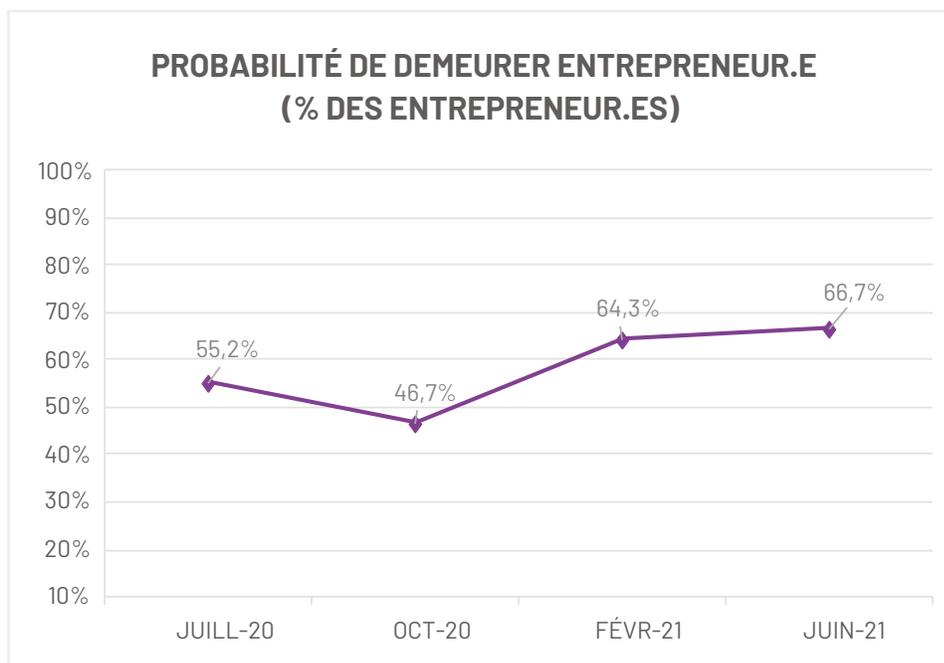


Figure 13. Évolution des entrepreneur.es qui déclarent vouloir demeurer entrepreneur pendant les cinq années à venir avec une probabilité d'au moins 80% (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

Dans ce contexte d'accalmie des effets de la pandémie (juin 2021), la satisfaction d'être entrepreneur.e et la probabilité de demeurer entrepreneur.e pendant les cinq années à venir ont été améliorées par rapport aux périodes précédentes. Cela illustre que la situation s'améliore globalement pour ceux-ci et celles-ci.

COMMENT GÉRER LE STRESS ET ÉVITER L'ÉPUISEMENT ?



Ces résultats préliminaires montrent que les entrepreneur.es, au même titre que la population en général, utilisent trois grandes stratégies d'adaptation face au stress : les stratégies orientées vers les tâches, les stratégies orientées vers les émotions et les stratégies orientées vers l'évitement.

Nous avons constaté que 39,0% des entrepreneurs sondés s'orientaient vers les tâches souvent, ou assez souvent (35,5% en février, 39,6% en octobre et 40,4% en juillet), alors que 42,2% s'orientaient vers les émotions (41,9% en février, 37,8% en octobre et 42,7% en juillet) et 46,3% s'orientaient vers l'évitement positif (46,9% en février, 49,2% en octobre et 49,4% en juillet).

Pour ce qui est de la prise d'alcool, de drogue ou de médicaments, presque 36,1% en prennent assez souvent ou souvent par rapport à février où il y avait eu 34,3%, une situation quasiment identique aux périodes précédentes (octobre (36,04%) et juillet (35,62%)). La figure 14 présente l'évolution des scores moyens pour les stratégies d'adaptation face au stress.

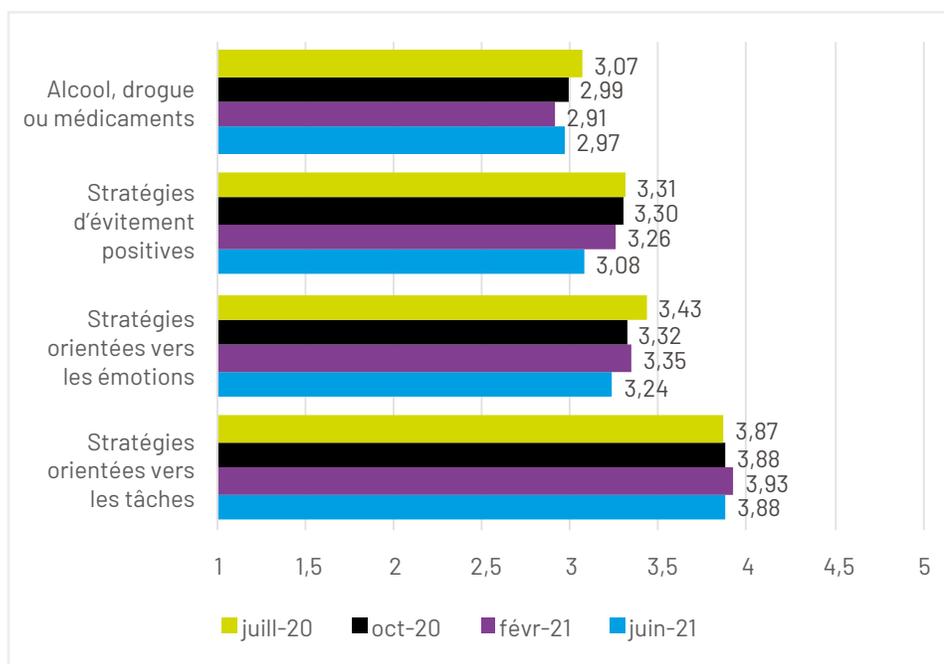


Figure 14. Stratégies d'adaptation face au stress (juillet 2020, octobre 2020, février 2021 et juin 2021)

En somme, les stratégies d'adaptation changent assez peu au fil du temps.

TRAVAUX DE RECHERCHE RÉALISÉS ET EN COURS

Ce projet de recherche a mené à des publications scientifiques acceptées et d'autres en processus de révision et qui seront publiées très prochainement. Voici quelques résultats obtenus jusqu'à maintenant en lien avec ce projet de recherche.

Dans l'une de ces publications (St-Jean et Tremblay, 2021), nous avons d'abord observé que l'admissibilité aux mesures de soutien gouvernementales pour notre échantillon étaient contingente de plusieurs facteurs, notamment la taille (les plus grandes entreprises ont plus accès aux mesures de soutien), l'âge (les plus âgées ont plus accès) et le fait d'être dans le secteur du tourisme et de la restauration par rapport au secteur manufacturier (ce dernier ayant moins accès). En ce qui concerne le caractère « suffisant » des mesures pour soutenir les entreprises, elles ne sont pas jugées suffisantes pour les entrepreneur.es issu.es de l'immigration et lorsque l'entreprise est vieille. Faits intéressants : avoir des mesures gouvernementales adaptées et suffisantes est en lien avec une meilleure qualité du sommeil et génère davantage de bien-être pour l'entrepreneur.e. Finalement, une plus grande probabilité de demeurer entrepreneur.e dans les cinq prochaines années est associée au caractère suffisant des mesures de soutien gouvernementales.

Dans une autre publication en cours, nous avons observé que les turbulences de l'environnement d'affaires au niveau de l'emploi dans les différentes industries (mises à pied et création de postes) causées par la pandémie de Covid-19 dans les mois qui ont suivi son arrivée (mars, avril et mai 2020) ont causé des changements importants dans l'organisation du travail. Par exemple, on peut penser aux mises à pied temporaires dans le secteur de la restauration et aux embauches subséquentes, dans un contexte où les configurations des places en restaurant et les procédures d'accueil des clients ont été chamboulées. Ces changements ont généré du stress aux entrepreneur.es, qui en retour a nui à leur bien-être.

Trois catégories de ressources permettent de réduire le stress et maintenir le bien-être des entrepreneurs. D'abord, les ressources tournées vers l'organisation, par exemple l'accès à de la formation appropriée ou à des conseils d'affaires ainsi que du financement, réduit le stress directement, et réduit l'impact du stress sur le bien-être. Autrement dit, le stress aura des effets moins néfastes sur le bien-être si l'entrepreneur a accès à ce type de ressources. Ensuite, les ressources « relationnelles » comme avoir accès à des personnes de confiance avec qui échanger ou pouvoir compter sur l'appui de son conjoint. Ces ressources réduisent le stress et améliorent le bien-être. Finalement, les ressources individuelles liées aux trois principales stratégies d'adaptation. Les stratégies orientées vers les tâches (ex. revoir ses objectifs) tout comme les stratégies d'évitement positives (ex. prendre des pauses et des vacances, faire de l'exercice ou du yoga, etc.) réduisent le stress et améliorent le bien-être. Par contre, les stratégies orientées vers les émotions (ex. procrastiner, rêvasser à des endroits meilleurs, etc.) ne réduisent pas le stress et nuisent au bien-être. Elles sont donc à éviter.

Ces constats offrent des indications aux organismes de soutien aux entrepreneur.es, afin de les aider à mieux soutenir ces derniers. Par ailleurs, les résultats permettent aux entrepreneur.es de prendre conscience que le maintien de leur santé physique et psychologique est fondamental dans la réussite de leur carrière entrepreneuriale.



CONCLUSION

La pandémie de Covid-19 a eu à la fois des effets positifs (opportunités) mais aussi négatifs sur la gestion des PME au fil des mois. Cette situation a eu des effets également sur les indicateurs de la santé psychologique des personnes en affaires. Certains secteurs industriels ont été particulièrement touchés, certains l'étaient encore au tournant de l'année 2021, soit presque deux ans après son arrivée.

Les entrepreneur.es de l'échantillon ont montré, en moyenne, beaucoup de résilience face à cette pandémie.

Toute l'équipe de recherche souhaite remercier l'ensemble des personnes qui ont pris part à ce projet en prenant le temps de remplir les questionnaires à chacune des vagues de suivi. Ces informations sont importantes et nous permettent de mieux comprendre le rôle des chocs de carrière et tirer des conclusions quant aux meilleures stratégies pour accompagner les personnes en affaires dans ces situations difficiles.

Nous leur souhaitons tout le meilleur dans leurs projets actuels et à venir !

Cette recherche est rendue possible grâce au soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH).

CRSH  **SSHRC**

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

RÉFÉRENCE

St-Jean, É. et M. Tremblay (2021), « Conséquences de la pandémie sur la santé psychologique de l'entrepreneur : les soutiens publics permettent-ils d'éviter le pire ? », *Revue Internationale PME*, vol. 34, n° 2, p. 81-99.

Pour plus d'informations :

Étienne St-Jean, Ph.D.

Professeur titulaire
Chaire de recherche du Canada
sur la carrière entrepreneuriale

Courriel : etienne.st-jean@uqtr.ca

Infographie : Mathieu Houle
Crédit photos : Meric Dagli sur unsplash.com
Icônes : flaticon.com