

Université Paris 8 – Vincennes - Saint-Denis
École Doctorale Cognition Langage Interaction



Thèse de doctorat
Discipline : Psychologie

**Le genre dans les perceptions sociales du risque suicidaire
patronal :**

**Regards croisés entre la population générale et les sentinelles en prévention
du suicide des chefs d'entreprise du dispositif APESA**

Soutenue publiquement le 1^{er} avril 2022 par

Monique RENARD KUONG

Thèse dirigée par Lionel DAGOT

Maître de Conférences HDR en Psychologie sociale et du travail

Université Paris 8, Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale

Jury :

Lionel DAGOT, Maître de Conférences, HDR, Université Paris 8	Directeur de thèse
Sabine DE BOSSCHER, Maîtresse de Conférences, HDR, Université de Lille	Rapporteuse
Eva LOUVET, Professeure des Universités, Université de Strasbourg	Rapporteuse
Oliver TORRES, Professeur des Universités, Université de Montpellier	Examinateur
Catherine VERNIERS, Maîtresse de Conférences, Université Paris 5	Examinatrice
Anne-Marie VONTHRON, Professeure des Universités, Université Paris 10	Présidente du jury

« *La vie commence là où commence le regard.* »

Amélie Nothomb, *Métaphysique des tubes*, 2000.

« *L'épuisé est une matière explosive car il force
l'imagination et l'invention politique.* »

Romain Huët, *De si violentes fatigues : Les devenir
politiques de l'épuisement quotidien*, 2021.

Remerciements

« Arkoun chraen », *merci infiniment en khmer*, à mon directeur de thèse, Lionel Dagot. Tout d'abord merci pour la prise de risque et d'avoir parié avec moi sur ce projet. Merci également pour la patience, et d'avoir aiguiller en douceur la réalisation de ce doctorat. Et surtout merci d'avoir respecté et soutenu mes choix à des moments charnières de cette thèse.

Merci également à mon école doctorale et au laboratoire LAPPS, à leurs dirigeants et membres, pour l'accueil ainsi que le soutien académique et matériel durant mon parcours.

« Muito obrigado », *merci beaucoup en portugais*, aux co-fondateurs d'APESA, Marc Binné et Jean-Luc Douillard, pour la confiance, la liberté et les moyens accordés pour effectuer mes recherches. Merci à la directrice adjointe de l'Institut régional Jean Bergeret, Anne-Fleur Perez, de m'avoir présentée à eux. Merci aux sentinelles et aux autres intervenantes et intervenants de la chaîne APESA pour la mission réalisée quotidiennement.

Merci du fond du cœur à Célia Magras, docteure en histoire du droit et membre du comité scientifique d'APESA, de m'avoir fait découvrir et vivre l'expérience de la sororité.

Merci aux membres du jury d'avoir examiné ce travail et d'être présents à cette soutenance. Merci profondément pour vos travaux qui ont élargi ma conscience tout en exacerbant ma sensibilité.

Mille mercis aux répondantes et répondants d'avoir participé aux études et par la même occasion d'avoir partagé leur perception d'une partie de notre monde.

Un grand merci aux personnes que j'ai rencontrées tout au long de mon parcours universitaire et professionnel. Un chaleureux merci à Philippe Carette, Christian Lujan, Jean-Yves Tromeur et Jean-Pierre Sobrier pour m'avoir ouvert les portes de la prévention du suicide.

« Cimer », *merci en verlan*, à mes amies et amis qui ont apporté tant de distractions, de soutien et de vie normale durant ce doctorat. Waouh, c'est grand !

« Sâpâpouthéa », *prière de remerciements en pali*, à toutes les personnalités qui font famille avec moi et qui par leur existence même remettent en cause bon nombre de systèmes. Merci pour la force, l'ouverture et l'amour. Merci empli de compassion à mes parents d'avoir gravé, malgré moi, la souffrance suicidaire dans nos chairs et sur mon chemin de vie ; pour ces collisions répétées, effroyablement douloureuses, qui par nécessité vitale sont devenues fertiles.

« Bidule-Da », *merci en foxtugais*, à mon partenaire et aux êtres dont nous avons la responsabilité, pour l'aventure que nous vivons en dehors des sentiers battus et de nos carcans.

Au padre, Julien, et aux oies majestueuses qui t'ont accompagné, merci.

Résumé

En l'absence d'obligation de suivi par les services de santé au travail, les actions de prévention ciblant les entrepreneurs sont quasi inexistantes. En 2013, face à ce constat, le dispositif de sentinelles APESA (Association d'Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aiguë) est créé afin de prévenir le suicide patronal. Pour autant, d'autres phénomènes sociocognitifs peuvent entraver la prévention du suicide patronal. Des perceptions différenciées selon le sexe et le genre traversent, non sans effet, les domaines de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements prosociaux. A travers six études : une étude empirique et une corrélationnelle auprès de sentinelles APESA, et quatre corrélationnelles dans la population générale, cette thèse sonde le rôle du genre de l'entrepreneur (cible) et du juge (personne qui perçoit) dans la souffrance patronale perçue (désespoir et risque suicidaire). Nous démontrons des relations entre le genre – invoqué à travers le sexe, le genre perçu, les rôles sociaux de sexe et leur adhésion, ainsi que la justification du système spécifique au genre – la souffrance patronale perçue et les perceptions d'aide concernant l'entrepreneur. Nos résultats soutiennent tout d'abord que le suicide patronal est du domaine du masculin (Canetto, 2017 ; Canetto et Cleary, 2012 ; Higgitt, 2007). Des effets d'incongruence de genre apparaissent, confirmant la littérature sur les contrecoups (Rudman, 1998) et les perceptions sociales négatives liées aux écarts dans les rôles sociaux de genre (Basow, 1992 ; Norton et Herek, 2013). Dans la population générale, la justification du système spécifique au genre a un rôle médiateur dans les perceptions relatives à la souffrance patronale. Ce constat n'est plus valable pour les sentinelles APESA formées à la détection du risque suicidaire patronal, alors même qu'elles justifient davantage le système. En outre, l'expertise des sentinelles APESA par rapport à la population générale se manifeste par une perception plus forte du désespoir du dirigeant associée à une plus grande perception de son besoin d'aide. Les perceptions de ces deux groupes témoignent d'enjeux identitaires qui abondent dans le sens de dynamiques groupales pour remettre en cause ou maintenir le système social. Nos résultats questionnent les conceptions traditionnelles et genrées de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements prosociaux. Ils plaident en faveur d'une conception plus équilibrée, en termes de féminité et masculinité, ainsi que pour une meilleure visibilité et prise en charge de la souffrance patronale. Ils étayent la nécessité de sensibiliser le plus grand nombre à la fois aux problématiques du suicide et des biais de genre.

Mots-clés : aide, biais, entrepreneur, genre, justification du système, perception, suicide

Abstract

In the absence of a monitoring obligation by occupational health services, prevention actions targeting entrepreneurs are almost non-existent. In 2013, the gatekeeper program APESA (Association of Psychological Assistance to Entrepreneurs in Acute Suffering) was created to prevent the entrepreneur's suicide. However, other sociocognitive phenomena can hinder the prevention of entrepreneur suicide. Gender and gender-differentiated perceptions permeate, not without effect, the areas of entrepreneurship, suicide and pro-social behaviour. Through six studies, this thesis probes the role of the gender of the entrepreneur (target) and of the gender of the judge (person who perceives) in perceived entrepreneur suffering (despair and suicidal risk): one empirical and one experimental study with APESA gatekeepers and four experiments in the general population. We demonstrate relationships between gender – invoked through sex, perceived gender, sex social roles and their adherence, and the gender specific justification – perceived entrepreneur suffering and perceptions of support for the entrepreneur. First, our results suggest that entrepreneur suicide is male-dominated (Canetto, 2017 ; Canetto et Cleary, 2012 ; Higgitt, 2007). Gender incongruence effects appear, confirming the literature on backlash (Rudman, 1998) and negative social perceptions related to gaps in social gender roles (Basow, 1992; Norton et Herek, 2013). In the general population, the gender-specific justification has a mediating role in perceptions of entrepreneur suffering. This finding is no longer valid for APESA gatekeepers trained to detect entrepreneur suicidal risk, even though they justify the system more. In addition, the expertise of APESA gatekeepers, in relation to the general population, is manifested in a stronger perception of the entrepreneur's despair associated with a greater perception of his need for help. These two groups perceptions' highlight identity issues that supports group dynamics which would challenge or maintain the social system. Our findings challenge traditional and gender-specific conceptions of entrepreneurship, suicide and prosocial behaviour. They advocate for a more balanced conception, femininity and masculinity, for better visibility and better management of the entrepreneur's suffering. They support the need to train for suicide prevention and gender bias.

Keywords: *help, bias, entrepreneur, gender, system justification, perception, suicide*

Table des matières

Remerciements	ii
Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
Table des matières.....	v
Partie Théorique	
Introduction générale	2
CHAPITRE 1. Perception sociale, jugement social et justification du système : ancrage théorique	5
I. Perception sociale, nos effets sociaux d’optique.....	5
1. Catégorisation sociale	5
2. Formation d’impression	6
3. Théories implicites de la personnalité.....	7
II. Jugement social, de quoi parle-t-on ?	8
1. Rôles des stéréotypes dans le jugement social	8
2. Dimensions et perspectives du jugement social	10
3. Jugement social et informations catégorielles.....	14
III. Du jugement social à la justification du système.....	17
1. Pourquoi justifier les systèmes ? Place aux motivations.....	18
2. Comment justifier les systèmes ? Place aux stéréotypes	20
3. A quels niveaux justifier les systèmes ? Place aux idéologies	22
IV. Conclusion du chapitre 1.....	24
CHAPITRE 2. Genre et rôles sociaux de sexe comme filtres perceptifs.....	26
I. Sexe et genre, quelles différences ?.....	26
II. Des stéréotypes de genre aux rôles sociaux de sexe.....	28
1. Stéréotypes de genre	28

2. Rôles sociaux de sexe	29
3. Intériorisation des rôles sociaux de sexe et adhésion aux stéréotypes de genre	34
III. Sonder les rôles sociaux de sexe	36
IV. Justification d'un système spécifique au genre.....	38
V. Conclusion du chapitre 2	41
CHAPITRE 3. Perceptions sociales des entrepreneurs et du mal-être psychique	42
I. Perception sociale du chef d'entreprise.....	42
1. Perception négative du patron	42
2. Chef d'entreprise, une perception masculine	43
3. Féminité entrepreneuriale et incongruence de genre	45
II. Perception sociale du mal-être psychique.....	47
1. Perception négative des troubles mentaux	47
2. Perception négative du suicide	49
3. Perception genrée des troubles mentaux et du suicide.....	51
III. Implications du genre dans la prise en charge des troubles mentaux et les comportements prosociaux.....	54
1. Soigner selon le genre perçu.....	54
2. Aider selon le genre	56
IV. Conclusion du chapitre 3.....	58
CHAPITRE 4. APESA, de la perception de la souffrance aiguë de l'entrepreneur à la prévention du suicide patronal.....	60
I. Présentation de notre terrain de recherche.....	60
1. Contexte entourant APESA.....	60
2. Présentation du dispositif	62
II. Être formé à percevoir le risque suicidaire patronal et le prendre en charge	66
1. Formation des sentinelles	66
2. Formation des psychologues et psychothérapeutes	69
III. Percevoir un risque suicidaire en tant que sentinelle.....	70

1. Percevoir un risque suicidaire, un process formalisé pour les sentinelles	70
2. Déclencher une alerte APESA, un moyen de proposer de l'aide	74
3. Bilan des signalements réalisés et perspectives d'APESA	76
IV. Conclusion du chapitre 4.....	78
CHAPITRE 5. Problématique, objectifs, variables et modèle de la thèse	80
I. Problématique de la thèse	80
II. Objectifs de la thèse	84
III. Variables, modèle et feuille de route de la thèse.....	85
Partie Empirique	
CHAPITRE 6. Rôles du genre dans les perceptions sociales du risque suicidaire patronal.....	89
I. Étude 1 exploratoire : identification du risque suicidaire du dirigeant dans le dispositif APESA	89
1. Objectifs et vue d'ensemble de l'étude 1	89
2. Méthodologie de l'étude 1	93
3. Traitement statistique.....	95
4. Résultats de l'étude 1	97
5. Discussion de l'étude 1	117
II. Étude 2 : Rôle du sexe et du genre du dirigeant dans la perception d'un risque suicidaire.....	124
1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 2	124
2. Méthodologie de l'étude 2	130
3. Résultats de l'étude 2.....	137
4. Discussion de l'étude 2.....	153
III. Étude 3 : Être dirigeant en difficulté et avoir un foyer à charge.....	155
1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 3	155
2. Méthodologie de l'étude 3.....	159
3. Résultats de l'étude 3.....	163

4. Discussion de l'étude 3	168
IV. Étude 4 : Être dirigeant en difficulté avec des enfants, rôle de la situation conjugale.....	170
1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 4	170
2. Méthodologie de l'étude 4.....	173
3. Résultats de l'étude 4.....	175
4. Discussion de l'étude 4.....	180
V. Étude 5 : Être dirigeant en difficulté et recevoir de l'aide	182
1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 5	183
2. Méthodologie de l'étude 5.....	187
3. Résultats de l'étude 5	192
4. Discussion de l'étude 5	202
VI. Étude 6 : Être dirigeant en difficulté et recevoir l'aide d'une sentinelle.....	205
1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 6	206
2. Méthodologie de l'étude 6.....	209
3. Résultats de l'étude 6	212
4. Analyses complémentaires : comparaison des perceptions entre la population générale et les sentinelles APESA	223
5. Discussions de l'étude 6.....	235
Partie Discussion Générale	
CHAPITRE 7. Discussion générale.....	242
I. Synthèse de l'ensemble des résultats	242
II. Développements théoriques et pratiques.....	248
1. Apports théoriques et applications issus de l'action des sentinelles APESA	248
2. Modèle de perception sociale genrée du risque suicidaire patronal	252
3. Dynamiques sociocognitives dans la perception sociale du risque suicidaire de l'entrepreneur.....	257
III. Limites et perspectives générales	260

Conclusion générale.....	264
Bibliographie	266
Liste des tableaux	309
Liste des figures	312
Liste des annexes	315

Partie Théorique

Introduction générale

C'est l'histoire de deux paradoxes qui se rencontrent régulièrement en cachette ! Le premier implique les chefs d'entreprise de TPE-PME. En France, alors qu'on en dénombre près de 3,6 millions (URSSAF, 2020) et qu'ils contribuent à 6,3 millions d'emplois en équivalent temps plein (INSEE, 2020), il n'existe aucun suivi institutionnel de leur santé au travail. Le deuxième paradoxe concerne le suicide et son caractère genré (Canetto et Sakinofsky, 1998). Il se traduit par deux fois plus de tentatives de suicide pour les femmes, mais trois fois plus de morts par suicide pour les hommes (Miranda-Mendizabal et al., 2019). En plus d'être des paradoxes, ces phénomènes semblent partager d'autres points communs.

Tout d'abord, nous ne pouvons pas nier que le suicide (Carpiniello et Pinna, 2017 ; Sand et al., 2015) et les patrons (Bah et Gaillon, 2016 ; Boisivon, 2010) ont une mauvaise image. Le suicide est tabou et ses répercussions sociales sont lourdes (Cvinar, 2005). Peut-on imaginer que la faible considération au niveau sociétal de la santé des dirigeants soit soumise à des phénomènes semblables ? Un autre point commun est que le suicide et l'entrepreneuriat sont du même genre. Le suicide est considéré comme un trouble masculin (Canetto, 2017 ; Canetto et Cleary, 2012 ; Higgitt, 2007). Or l'entrepreneuriat est historiquement envisagé comme faisant partie du domaine masculin (Bird et Brush, 2002). Dans la presse spécialisée, cette activité est associée à des caractéristiques masculines, telles que l'autonomie, la compétition, la prise de risque ou l'agressivité (Baron et al., 2001 ; Bruni, et al., 2004 ; Gupta et al., 2008). Dès lors, ces deux paradoxes combinés laissent présager un cumul de facteurs suicidogènes (Ellis et Range, 1988 ; Houle, 2005) tant pour les entrepreneurs femmes que hommes.

Nous savons peu de choses sur la santé mentale des entrepreneurs. Les principaux travaux à ce sujet en France émanent de l'observatoire Amarok. Il s'agit d'une association à but non lucratif qui, depuis 2009, se propose d'étudier la santé physique et mentale des travailleurs non-salariés. Nous pouvons en dire autant concernant les suicides en lien avec le travail. Selon Santé publique France, avec environ 9000 suicides par an en France, ce taux de mortalité figure parmi les plus élevés d'Europe. Or les statistiques actuelles ne tiennent pas compte des causes probables de passage à l'acte. Dans leur étude exploratoire, Gigonzac et al. (2021) testent la faisabilité de développer un système de surveillance épidémiologique de ces suicides. L'auteure et ses collaboratrices ont analysé 1135 cas de suicide ayant eu lieu en 2018 et estiment que 10 % étaient en lien potentiel avec le travail. Malheureusement, les personnes vulnérables

au suicide sont peu en contact avec les ressources d'aide (Chagnon et al., 2008), et les programmes « sentinelles » sont nés de ce constat dans les années 1990. Depuis, ils ont globalement montré leur efficacité pour prévenir le suicide (Matthieu et Hensley, 2013 ; WHO, 1996). Ils consistent pour les personnes dites sentinelles à repérer d'emblée les individus à risque dans leur environnement, puis à les orienter vers la ressource appropriée pour lever les obstacles à l'aide (Chagnon et al., 2008). L'orientation réalisée pallie ainsi la restriction cognitive que connaissent les personnes suicidaires (Smith et al., 2006 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Vandevoorde, 2014).

En 2013, face au manque d'action de prévention ciblant les entrepreneurs, le dispositif de sentinelles APESA (Association d'Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aiguë) est créé au tribunal de commerce de Saintes afin de prévenir le suicide patronal. Le peu de moyens de prévention et de données tant sur les RPS (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b, 2017) que sur le suicide (Bah et Gaillon, 2016) des entrepreneurs interrogent sur les processus sociocognitifs à l'œuvre. Des phénomènes de cet ordre peuvent-ils participer à invisibiliser le suicide patronal, à entraver la prévention et l'accès aux soins ? En tant que partie prenante d'un système social, nous supposons donc que le chef d'entreprise dans ses difficultés et sa souffrance est probablement infiltré par des dynamiques sociocognitives complexes impliquant le genre et influençant nos perceptions. L'idée générale de cette thèse est ainsi de faire appel à des modèles théoriques en lien avec la perception sociale, le jugement social et les rôles sociaux de genre, qui apporteront des arguments pour étayer un modèle genré de la souffrance patronale perçue.

Dans la partie théorique, le chapitre 1 vise à montrer comment la perception sociale renvoie à notre capacité à évaluer autrui, et entraîne de nombreux effets sur notre vie quotidienne, par exemple sur nos sentiments et nos comportements par rapport à certains groupes (Cuddy et al., 2007). Cette perception joue un rôle dans nos jugements (Eagly et al., 2020) et dans notre besoin de justifier le système social. Le deuxième chapitre est dédié au jugement social à partir du genre, c'est-à-dire selon la catégorie sociale de sexe. Nous définissons les concepts liés au genre et au sexe. Nous verrons comment nous intériorisons les stéréotypes de genres et les rôles sociaux de sexe. Nous présentons des modèles permettant d'appréhender la féminité et la masculinité, ainsi que la justification du système spécifique au genre. Dans le troisième chapitre, nous exposons des travaux sur la perception des chefs d'entreprise et la manière dont le genre s'y infiltre, puis des recherches sur la perception de la santé mentale au prisme du genre. Nous verrons, tout au long de ce chapitre 3, que les modèles

normatifs de genre amènent un traitement différentiel des femmes et des hommes, sans pour autant être en faveur ou au détriment d'un sexe. Nous examinerons la place des stéréotypes de genre dans ces perceptions. Dans le quatrième chapitre, nous présentons notre terrain de recherche, le dispositif APESA. Nous détaillons la formation de ces acteurs à la détection de la crise suicidaire et à l'évaluation de cette crise. Nous présentons le protocole systématisé de recueil d'un risque suicidaire perçu dans le cadre du dispositif. Nous exposons ensuite dans le chapitre 5, l'objectif général de la thèse qui réside dans le développement d'un modèle prenant en compte les dynamiques de genre dans la perception de la souffrance patronale.

Dans la partie empirique, le chapitre 6 a pour objet d'exposer les perceptions différenciées selon le sexe et le genre de la souffrance psychique (désespoir et risque suicidaire) en fonction de la situation du chef d'entreprise (situation conjugale, familiale et financière). Nous sondons également les effets d'incongruence de genre (symptômes dépressifs et attitudes à l'égard des soins) et de justification de stéréotypes de genre dans la relation entre la souffrance psychique perçue et les perceptions d'aide. Nous présentons ainsi six études, une empirique et cinq corrélationnelles, qui invoquent le genre à travers : le sexe, le genre perçu, les rôles sociaux de sexe et leur adhésion, ainsi que la motivation à justifier le système spécifique au genre. Nous commençons par notre étude 1 exploratoire auprès des sentinelles APESA. Puis, nous développons les quatre études corrélationnelles faites auprès de la population générale qui s'intitulent : étude 2 « Rôle du sexe et du genre du dirigeant dans la perception d'un risque suicidaire » ; étude 3 « Être dirigeant en difficulté et avoir un foyer à charge » ; étude 4 « Être dirigeant en difficulté avec des enfants, rôle de la situation conjugale » et étude 5 « Être dirigeant en difficulté et recevoir de l'aide ». Nous terminons cette partie avec notre étude 6 « Être dirigeant en difficulté et recevoir l'aide d'une sentinelle ».

Suite à nos études sur les effets du genre dans la perception sociale du risque suicidaire patronal, nous discutons dans le chapitre 7 des phénomènes sociocognitifs mis en évidence. Nous exposons une synthèse de nos résultats, puis les développements théoriques et pratiques qui en résultent. Ces développements s'articulent autour des enseignements tirés du dispositif APESA, d'une modélisation genrée du risque suicidaire patronal perçu, ainsi que des dynamiques groupales et identitaires à l'œuvre dans nos études. A la fin du chapitre, nous présentons les limites identifiées de notre travail et proposons des perspectives d'application et de recherche.

CHAPITRE 1. Perception sociale, jugement social et justification du système : ancrage théorique

La perception sociale renvoie à notre capacité à évaluer autrui et entraîne de nombreux effets sur notre vie quotidienne, par exemple sur nos sentiments et nos comportements par rapport à certains groupes (Cuddy et al., 2007). Il apparaît aussi que la perception sociale influence nos jugements (Eagly et al., 2020). Dans ce premier chapitre, nous proposons un cadrage théorique des mécanismes liés à la perception sociale, puis ceux à l'œuvre dans le jugement social. Nous terminons avec le rôle que jouent nos perceptions dans le fait de justifier un système social.

I. Perception sociale, nos effets sociaux d'optique

Notre environnement nous donne à percevoir de nombreux stimuli, qu'ils soient physiques, psychologiques ou symboliques. Pour fonctionner, et parce que nous sommes des êtres sociaux limités, nous avons recours à diverses stratégies pour traiter et organiser ces informations (Bodenhausen et al., 2012 ; Medin et Smith, 1981 ; Van Mechelen et al., 1993). Dans cette partie nous présentons d'abord un mécanisme fondamental dans le traitement de l'information, la catégorisation sociale. Puis nous exposons deux processus qui en dépendent, la formation d'impression et les théories implicites de personnalité. Nous verrons comme nous sommes efficaces pour exploiter ces données et tirer des conclusions à partir d'un faible niveau d'informations.

1. Catégorisation sociale

Notre système cognitif est limité. Il ne parvient pas à absorber et à traiter un flux continu et simultané de données sans avoir recours à quelques simplifications. Une des façons de simplifier notre environnement et d'optimiser notre stockage en mémoire repose sur la catégorisation. Catégoriser désigne le fait de classer l'information, de l'ordonner selon des catégories. La catégorisation réorganise la réalité pour la simplifier. Elle s'appuie sur un

mécanisme qui consiste à accentuer les ressemblances entre les éléments d'une même catégorie (i.e., effet d'assimilation) et maximiser les différences entre les catégories (i.e., effet de contraste) (Tajfel et Wilkes, 1963). En réduisant la complexité de ce qui nous entoure, elle permet une économie cognitive essentielle à notre fonctionnement et à notre développement.

La catégorisation sociale désigne, quant à elle, le processus de simplification de l'environnement consistant à créer des catégories sur la base de caractéristiques qu'un ensemble particulier de personnes semblent avoir en commun (Macrae et Bodenhausen, 2000). Ainsi, quand nous rencontrons une personne, notre cerveau la perçoit et la range automatiquement dans plusieurs catégories saillantes, selon son sexe, son âge et son origine ethnique (Faniko et Dardenne, 2021). Elle concerne les individus et les groupes d'individus qui sont ainsi classés dans des catégories sociales appelées groupes sociaux.

Dès lors que des groupes sociaux sont créés, nous développons des croyances concernant les membres de ces groupes (Kite et Whitley, 2016). De même quand une cible est catégorisée, nous sommes en mesure d'utiliser nos connaissances sur cette catégorie sociale, c'est-à-dire le stéréotype qui lui est associé, pour réaliser diverses inférences et interprétations (e.g., traits de personnalités, objectifs, intentions) (Bless et Fiedler, 2014). Ces connaissances sur les catégories sont des informations dites catégorielles, et c'est à partir de celles-ci que nous générons des attentes, liées aux stéréotypes sociaux, qui influencent la sélection, l'interprétation et la mémorisation des informations sur autrui (Rohmer et Louvet, 2006).

La catégorisation sociale joue un rôle fondamental dans la perception et les interactions sociales. Les catégories qui en découlent produisent des attentes qui concernent notamment les traits accordés aux individus selon la catégorie sociale dans laquelle nous les plaçons (Delhomme et al., 2005). Leur importance dans la perception sociale se manifeste particulièrement à travers les mécanismes de formation d'impression.

2. Formation d'impression

Nous avons déjà tous expérimenté la vitesse à laquelle nous pouvons nous faire une impression d'autrui. Pour cause, la formation de cette impression est un processus spontané (Asch, 1946). Elle repose sur la perception d'indices sociaux comme l'apparence physique, les caractéristiques sociodémographiques (e.g., genre, âge, ethnique, etc.) ou encore les rôles sociaux (e.g., dirigeant, stagiaire) (Fiske et Neuberg, 1990).

La formation d'impression est non seulement rapide, mais elle est aussi globale et unifiée (Asch, 1946). Pour faire ce constat, Asch a proposé à des individus de décrire une personne fictive présentée comme ayant les traits suivants : adroite, chaleureuse, déterminée, intelligente, pratique, prudente et travailleuse. Il leur a demandé de choisir parmi des paires d'adjectifs antonymes (e.g., généreux vs avare ; sociable vs associable) ceux qui correspondaient le mieux à la personne fictive. La majorité des juges décrivent la cible comme généreuse, persistante et sociable. Ce consensus massif est possible, car nous effectuons une catégorisation sociale.

Par ailleurs, l'impression initialement forgée imprègne le reste de notre perception (Asch, 1946) et les traits qui la composent n'ont pas tous le même poids. Il y a des traits centraux, avec un impact plus fort dans la formation d'impression, et des traits périphériques. Notre perception s'organise de façon à concorder avec des préjugés préexistants. Par exemple, les individus sont enclins à croire que les personnes souffrant de maladie mentale sont dangereuses, incompetentes ou encore avec un faible caractère (Corrigan et Larson, 2008). Les traits que nous nous attendons à retrouver chez les individus, dès lors que nous les considérons comme appartenant à une catégorie sociale, sont de l'information catégorielle (Delhomme et al., 2005).

Notre perception d'autrui est ainsi façonnée par les catégories sociales (Bodenhausen et al., 2012). Leur qualité adaptative ordonne notre environnement, mais aussi le simplifie, et ce au risque de nous tromper sur la réelle personnalité de l'individu que nous percevons. Pour autant, ces erreurs de perception sont socialement consensuelles et les Théories Implicites de la Personnalité (TIP) illustrent ce phénomène (Bruner et Tagiuri, 1954).

3. Théories implicites de la personnalité

Les TIP développées par Bruner et Tagiuri en 1954 renvoient aux théories naïves que nous possédons au sujet des traits de personnalité. Elles conçoivent les traits de personnalité de manière organisée. Certains traits s'assemblent bien et d'autres pas, voire certains sont incompatibles (Bruner et Tagiuri, 1954). Les TIP sont construites au niveau des individus et des groupes. Elles sont ainsi plus ou moins partagées et permettent de construire une perception de l'autre de façon rapide et peu coûteuse sur le plan cognitif. Ceci leur confère une fonction stratégique catégorielle.

Les TIP tiennent leur caractère implicite du fait qu'il nous est difficile, voire impossible, de vérifier explicitement toutes les hypothèses que nous pourrions émettre face à une nouvelle personne. Nous basons nos jugements sur des croyances partagées concernant les traits de personnalité, et non sur la réalité de l'individu. Nous procédons donc par distorsions perceptives et réalisons des inférences.

Les traits qui constituent les TIP ont une organisation cognitive bidimensionnelle (Kim et Rosenberg, 1980). Ceci explique pourquoi Asch (1946) avait mis en évidence des traits centraux (e.g., chaleureux, froid) et d'autres périphériques (e.g., courtois, grossier). Les deux dimensions des traits concernent la sociabilité et l'intelligence, chacune avec un pôle positif et un pôle négatif. Pour résumer, nos TIP permettent d'évaluer le niveau de sociabilité (e.g., chaleureux vs froid) et le niveau de compétence intellectuelle (e.g., intelligent vs stupide) des individus que nous percevons. Ceci permet non seulement de dresser un portrait psychologique, mais également d'anticiper un certain nombre de comportements. La perception sociale infiltre ainsi nos vies de tous les jours jusque dans nos jugements.

II. Jugement social, de quoi parle-t-on ?

Quand nous percevons un individu ou un groupe, nous cherchons à sonder ses principales caractéristiques, en particulier ses qualités et ses défauts, mais aussi ses forces et ses faiblesses. En cela nous procédons à un jugement et nous le faisons quotidiennement. L'idée est de nous faire rapidement une impression afin d'anticiper nos interactions (réelles ou non) avec la cible (Beauvois, 1995 ; Fiske, 1992) et aussi d'expliquer et donner du sens aux comportements des autres, ainsi qu'aux nôtres (Faniko et Dardenne, 2021). Au lieu de considérer ses multiples facettes, nous construisons nos représentations à partir d'un nombre restreint d'informations et lui associons certaines caractéristiques, souvent considérées comme intrinsèques et relativement immuables (Eagly et al., 2020). Dans cette partie, nous nous intéresserons aux rôles des stéréotypes dans le jugement social, à ses dimensions et niveaux auxquels il peut avoir lieu, ainsi qu'aux informations catégorielles sur lesquelles il peut se baser.

1. Rôles des stéréotypes dans le jugement social

Les stéréotypes désignent l'ensemble des connaissances et croyances sur les traits et les caractéristiques comportementales des membres de groupes sociaux (Hamilton et Sherman,

2014). Ce sont des représentations schématiques qui lissent les particularités, c'est-à-dire des généralisations excessives au sujet des caractéristiques psychologiques et des comportements des membres qui ont été catégorisés dans un groupe. Nous les utilisons comme des raccourcis mentaux pour juger des situations sans avoir à effectuer un traitement approfondi et coûteux (Allport, 1954 ; Fiske et Taylor, 1991 ; Lippmann, 1922 ; Tajfel, 1969). Dès lors, juger un individu sur la base de stéréotypes réclame beaucoup moins de ressources et de temps que de réaliser un jugement individualisé sur la base de ses caractéristiques personnelles (Fiske et Neuberg, 1990).

Comme pour l'impression initiale formée qui imprègne le reste de notre perception (Asch, 1946), le stéréotype colore notre perception de la cible. Ainsi ce qu'elle dira et fera lors de notre interaction sera interprété pour concorder avec notre catégorisation initiale (Bodenhausen et al., 1999 ; Fiske et Neuberg, 1990). Les stéréotypes ont une fonction descriptive et prescriptive (Fiske et Stevens, 1993). Par exemple, les composantes descriptives des stéréotypes de genre sont les croyances sur la façon dont les femmes et les hommes agissent généralement, et les composantes prescriptives sont les croyances sur la façon dont les femmes et les hommes devraient agir (Koenig, 2018). La dimension descriptive des stéréotypes de sexe renvoie aux attributs typiques de chaque sexe. Ces attributs sont généralement considérés comme socialement désirables pour chaque sexe et impliquent dès lors un aspect prescriptif aux rôles de sexe (Wood et Eagly, 2012). Estimer qu'un individu se conforme à un aspect d'un stéréotype laisse penser qu'il se conforme très probablement à d'autres aspects de ce stéréotype. De plus, les stéréotypes de genre sont proscriptifs car ils indiquent ce qu'il ne convient pas d'être ni de faire pour les personnes de chaque sexe quelle que soit la sphère d'activité (Prentice et Carranza, 2002 ; Vonthron, 2017). Ainsi beaucoup d'inférences sont émises en présence de peu d'informations (Granié et al., 2008).

Le caractère fonctionnel des stéréotypes est donc à la fois intrapersonnel, par l'économie de ressources cognitives réalisée, et interpersonnel, par le sens produit et donné à l'environnement (Fiske et Neuberg, 1990 ; Salès-Wuillemin, 2006). Une autre fonction des stéréotypes est la justification sociale. Nous reviendrons sur cette fonction de rationalisation et de justification des stéréotypes à la fin de ce chapitre. Les individus peuvent tout de même faire référence aux stéréotypes selon des perspectives et des niveaux de jugements différents (Tostain, 2016). L'un des facteurs à prendre en compte est l'interaction entre la personne et les caractéristiques de la situation dans laquelle elle se trouve (Fraisie, 2014 ; Sabatier et al., 2010 ;

Yzerbyt et al., 2004). Par exemple les stéréotypes peuvent être utilisés pour provoquer ou faire de l'humour.

2. Dimensions et perspectives du jugement social

a. Juger selon deux dimensions

Le jugement social, tout comme les TIP, s'appuie sur deux dimensions (Judd et al., 2005 ; Rosenberg et al., 1968). Plusieurs modèles bidimensionnels existent qui se distinguent selon le paradigme développé. Par exemple celui de Peeters (1992, 2002) avec la profitabilité pour autrui et la profitabilité pour soi ; de Wojciszke (1994, 2005) intégrant la moralité et la compétence ; ou de Beauvois et Dubois (2008) correspondant à la désirabilité sociale et l'utilité sociale.

Deux modèles sont particulièrement cités dans le champ du jugement social. Le premier modèle concerne la perception des personnes avec la communalité et l'agentisme (Abele et Wojciszke, 2007 ; Bakan, 1966). Le deuxième modèle se rapporte à la perception des groupes sociaux avec les dimensions de chaleur et de compétence (Fiske et al., 2002). Certains de ces modèles sont présentés plus en détail dans la partie suivante.

La constance de ces deux dimensions amène certains auteurs à les qualifier de Big Two (Abele et Wojciszke, 2013). Aujourd'hui face à la pluralité de leurs appellations, elles sont communément nommées « dimension horizontale » et « dimension verticale » (Carrier et al., 2014 ; Hall et al., 2005 ; Locke, 2003).

- La dimension horizontale renvoie aux qualités sociales et morales de l'individu (i.e., communalité et chaleur), c'est-à-dire aux caractéristiques qui lui permettent de vivre en harmonie avec autrui.
- La dimension verticale correspond aux motivations et aux capacités à réaliser ses objectifs (i.e., agentisme et compétence), c'est-à-dire aux caractéristiques qui permettent d'évoluer dans la hiérarchie sociale.

Les éléments constituant l'horizontalité et la verticalité du jugement nous renseignent respectivement sur la qualité des intentions d'une personne à notre égard et sur les capacités de celle-ci à accomplir ses intentions. La dimension verticale participe notamment à justifier la hiérarchie sociale (Gaubert, 2019). Ainsi juger est, à plus d'un titre, un acte social. Il est social

car il concerne les individus et les groupes. Il l'est également par les facteurs qui l'influencent (e.g., le contexte, le statut des protagonistes, leur rôle social, etc.) et par ce qu'il produit. Le rapport d'évaluation lui-même s'inscrit dans un contexte social dont la perspective peut varier et donc les normes et les valeurs qui dirigent le processus d'évaluation également (Dépret et Filisetti, 2001).

b. Juger selon différentes perspectives

Perspective individuelle : Un modèle renvoyant au jugement des personnes est celui de la profitabilité pour autrui et de la profitabilité pour soi (Peeters, 1992, 2002). La dimension horizontale est composée de traits profitables pour autrui, tels que chaleureux et honnête (versus froid et malhonnête). La dimension verticale regroupe des traits profitables pour soi comme intelligent et sûr de soi (versus stupide et incertain). D'après ce modèle, les traits de personnalité attribués à une personne véhiculent une information évaluative qui nous indique comment nous positionner vis-à-vis d'elle (Peeters, 1992). Autrement dit, attribuer un trait à une personne signifie qu'elle possède cette caractéristique, mais nous informe également sur sa valeur, et donc sur le type de comportement à adopter envers elle (e.g., éviter une personne malhonnête ou stupide et inversement).

Un autre modèle qui se situe au niveau des personnes a pour dimensions la moralité et la compétence (Wojciszke, 1994, 2005). Ce modèle s'appuie sur notre perception des comportements d'une cible à partir desquels nous inférons ses traits de personnalité. La dimension horizontale est représentée par la moralité avec des traits tels que honnête ou sincère. La dimension verticale correspond à la compétence et comprend des traits comme compétent ou efficace. Ces deux dimensions se rapprochent respectivement de la profitabilité pour autrui et de la profitabilité pour soi de Peeters (1992, 2002). Les traits liés à la moralité nous renseignent sur la nature des objectifs d'une personne, c'est-à-dire ses intentions bienveillantes ou non. Les traits liés à la compétence nous informent sur l'efficacité perçue de la personne à atteindre des objectifs, c'est-à-dire à réaliser ses intentions. Ainsi l'ensemble de ces inférences nous guident ensuite dans les comportements à adopter envers elle. Dans cette perspective, Mollaret et Mignon (2003) ont notamment démontré que le jugement des différences individuelles est avant tout évaluatif plutôt que descriptif. A l'aide d'un protocole expérimental utilisant des photographies et des pseudo-mots, les auteurs ont ainsi montré que se faire une première impression de quelqu'un s'apparente à détecter son utilité.

Perspective groupale : Le Modèle du Contenu des Stéréotypes (Stereotype Content Model, SCM) développé par Fiske et ses collaborateurs en 2002 se rapporte à la perception des groupes sociaux. Sur la base des travaux concernant les fonctions inter-groupes des stéréotypes, le modèle prévoit que le contenu des stéréotypes repose sur deux dimensions principales qui sont la chaleur (dimension horizontale) et la compétence (dimension verticale). De façon comparable au modèle de moralité et de compétence (Wojciszke, 1994, 2005), la dimension horizontale réfère aux intentions perçues du groupe cible et la dimension verticale renvoie à sa capacité perçue à mettre en œuvre ses intentions.

Ainsi un groupe dont les intentions sont perçues comme bonnes sera jugé chaleureux. Les traits qui lui seront associés renvoient notamment à la sincérité et à la tolérance. Ce type de jugement concerne par exemple les femmes. Par ailleurs, un groupe perçu comme capable de réaliser ses intentions sera jugé compétent. Les traits associés correspondent notamment à l'indépendance et l'habileté. Ces jugements concernent en particulier les hommes. De plus, les caractéristiques stéréotypées se combinent de telle sorte qu'une chaleur élevée est associée à une faible compétence et une compétence élevée avec une faible chaleur (Fiske et al., 2002). En plus du positionnement groupal, ce modèle se distingue de celui de Wojciszke par sa dimension horizontale plus large. Cette dernière intègre des caractéristiques liées à la moralité mais également à la sociabilité. Nous utilisons ce modèle dans notre thèse, car il se situe au niveau groupal et que notre démarche se veut indépendante des particularités individuelles des dirigeants et des juges (issus de la population générale française et les sentinelles APESA).

Les stéréotypes et les émotions orientent les comportements de coopération et de compétition inter-groupes. Dans la continuité du SCM, Cuddy et al. (2007) développent un modèle sous forme de carte des biais (Bias Map). Ils modélisent la manière dont la position d'un groupe dans la carte des stéréotypes de chaleur-compétence prédit le type de biais comportementaux que ce groupe est susceptible de connaître. Les comportements sont organisés sur une dimension allant de facilitants à nocifs, et une autre dimension allant d'actifs à passifs. Les stéréotypes de chaleur déterminent des tendances comportementales actives d'atténuation d'un préjudice et d'aide active. Les stéréotypes de compétence suscitent, quant à eux, des tendances comportementales passives (e.g., négliger les préjudices et les facilitations passives). Le modèle Bias Map (Cuddy et al., 2007) prévoit également les tendances comportementales en fonction de la combinaison de chaleur et de compétence du groupe. Ainsi face aux groupes à la fois chaleureux et compétents (i.e., admirés), on observe les tendances actives et passives de facilitation. Pour les groupes froids et incompetents (i.e., détestés), les

comportements suscités sont activement et passivement nocifs. Les groupes compétents et froids (i.e., envieux) sont associés à des comportements de facilitation passive mais de préjudice actif. Enfin, les groupes chaleureux et incompetents (i.e., plaintifs) entraînent une facilitation active mais un préjudice passif. La figure ci-après représente les comportements inter-groupes à partir de la Bias Map (Cuddy et al., 2007).

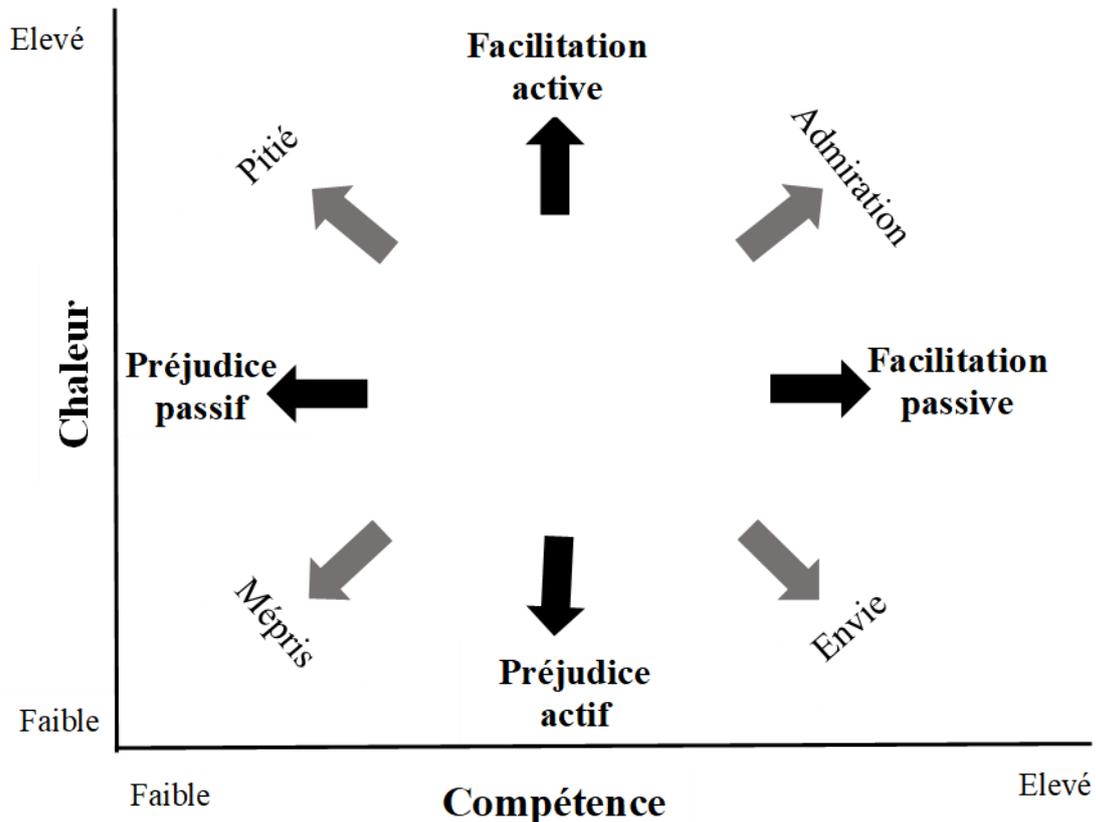


Figure 1– Représentation schématique des comportements inter-groupes à partir de la Bias Map, tiré et traduit de Cuddy et al. (2007)

Une double perspective individuelle et groupale : Le Modèle de la Double Perspective (Dual Perspective Model, DPM) d'Abele et Wojciszke (2007, 2014) se situe aux niveaux intra-individuels et interindividuels. Il concerne ainsi le jugement des personnes et des groupes, et s'appuie sur les travaux de Bakan (1966). Il intègre notamment des traits des modèles de Peeters (1992), Wojciszke (1994, 2005) et de Fiske et ses collaborateurs (2002). Ses dimensions correspondent à la communalité (dimension horizontale) et l'agentisme (dimension verticale).

La dimension horizontale correspond aux efforts qu'une personne déploie pour être intégrée socialement, tournée vers autrui et avec une attention portée aux relations sociales. La

dimension verticale réfère aux efforts qu'elle entreprend pour exister, se développer et atteindre ses objectifs en tant qu'être indépendant (Abele et Wojciszke, 2007). Les traits associés à la communalité sont par exemple le fait d'être amical, digne de confiance ou empathique. Ceux qui caractérisent l'agentisme sont la confiance en soi, la détermination et l'efficacité.

Comparativement aux précédents modèles, le DPM propose une dimension verticale plus large en intégrant la notion de motivation. L'agentisme comprend non seulement des traits renvoyant aux moyens perçus pour réaliser une intention (e.g., capable, efficace), mais également des traits relatifs aux motivations pour cette intention (e.g., ambitieux, déterminé). Dans le jugement social, la cible et la source sont engagées dans une interaction sociale, tout en étant positionnées dans des rôles sociaux qui prescrivent leurs conduites respectives (Dépret et Filisetti, 2001). Dès lors le jugement social peut se situer selon différentes perspectives, mais également prendre appui sur des informations catégorielles spécifiques.

3. Jugement social et informations catégorielles

L'information catégorielle joue un rôle prépondérant dans la formation d'impression et intervient de manière incontournable dans le processus perceptif (Rohmer et Louvet, 2006). Les éléments horizontaux et verticaux du jugement social reposent sur des informations catégorielles. Ces dernières sont utilisées pour générer des inférences sur autrui. Parmi les caractéristiques catégorielles que nous utilisons, nous pouvons citer la catégorie socioprofessionnelle, le statut conjugal et l'état de santé. Nous présentons dans cette partie des travaux sur la perception des personnes et des groupes à partir de ces trois critères de jugement.

a. Juger selon la classe socio-économique

En 1983, Darley et Gross ont mis en évidence que la simple manipulation de la catégorie socioprofessionnelle d'une personne entraîne d'importantes variations dans les évaluations et les jugements la concernant. Dans leur expérimentation, une classe socio-économique élevée est associée à des performances scolaires supérieures, tandis qu'une classe socio-économique modeste amène des jugements inférieurs (Darley et Gross, 1983). Le bien-être, la santé et l'intelligence sont systématiquement attribués aux personnes avec un statut socio-économique (SSE) élevé (Varnum, 2013). De même, Croizet et Claire (1998) ont montré qu'un niveau socio-économique défavorisé est lié à des compétences intellectuelles plus faibles. Les personnes avec

un faible SSE sont également stéréotypées comme des paresseuses (Gorski, 2012 ; Lindqvist et al., 2017), incompetentes (Durante et al., 2017 ; Lindqvist et al., 2017), voire comme souffrant d'addiction (Gorski, 2012).

Dernièrement, Durante et al. en 2017 ont appliqué les dimensions de chaleur et de compétence du Stereotype Content Model (SCM) aux classes sociales. Les auteures ont réaffirmé les données internationales sur les stéréotypes de classe sociale, tant au niveau sociétal qu'au niveau individuel. Ainsi au niveau groupal, les personnes ayant un statut socio-économique élevé (SSE) sont perçues comme compétentes mais froides, et celles avec un faible SSE sont considérées comme moins compétentes mais plus chaleureuses. Au niveau individuel, les résultats sont identiques. Un individu avec un SSE élevé est jugé compétent mais moins chaleureux, tandis que celui avec un SSE faible est considéré comme moins compétent mais plus chaleureux, ou tout autant chaleureux que compétent.

Les travaux sur les travailleurs de bas statut (e.g., ouvriers) montrent qu'ils sont perçus comme incompetents et interchangeable (Volpato et al., 2017). Pour les demandeurs d'emploi, la littérature indique qu'ils sont perçus et se perçoivent négativement (Bourguignon et al., 2007 ; Bourguignon et Herman, 2005 ; Schnapper, 1981). Ils sont notamment considérés comme fainéants (Bourguignon et Herman 2005 ; Camus et Berjot, 2015 ; Herman et Van Ypersele, 1998 ; Schnapper ; 1981) et incompetents (Furåker et Blomsterberg, 2003 ; Herman et Van Ypersele, 1998). La dichotomie entre la chaleur et la compétence à l'œuvre dans le jugement social de ces différentes classes aide à justifier le système de classes sociales, et ce particulièrement en cas d'inégalité (Durante et al., 2017). Dans la section suivante, nous présentons des travaux sur le jugement social à partir du statut marital.

b. Juger selon la situation conjugale

L'état matrimonial ou relationnel des individus, réel ou perçu, est une information catégorielle qui détermine fortement la manière dont ils sont perçus (DePaulo et Morris, 2005). Les travaux sur le jugement social à partir du statut conjugal sont sans équivoque. Les personnes en couple sont perçues plus positivement que les célibataires (Budgeon, 2008 ; DePaulo et Morris, 2005 ; Etaugh et Birdoes, 1991 ; Etaugh et Malstrom, 1981 ; Greitemeyer, 2009, etc.). Elles sont considérées comme plus sûres et heureuses (Etaugh et Birdoes, 1991), mais ayant moins de succès dans leur travail que les groupes non mariés (Etaugh et Malstrom, 1981). Les

femmes mariées sont par exemple considérées comme ayant plus de compétences interpersonnelles que les femmes divorcées (Etaugh et Hoehn, 1995). De plus, la recherche souligne fréquemment le rôle protecteur et régulateur de la conjugalité dans les problématiques sociales et de santé (Pan Ké Shon et Duthé, 2013 ; Van de Velde, 2011).

Les personnes célibataires sont quant à elles la cible de *singlisme*, c'est-à-dire de stéréotypes négatifs, préjugés et discriminations s'appuyant sur des croyances et idéologies concernant le mariage et la famille (DePaulo et Morris, 2005). Par rapport aux personnes en couples, elles sont perçues comme immatures, inadaptées et égocentriques (DePaulo et Morris, 2005), moins attrayantes et sociables (Etaugh et Birdoes, 1991 ; Greitemeyer, 2009), moins chaleureuses et attentionnées (Hertel et al., 2007), ou encore avec moins d'estime de soi, davantage de névroses et plus solitaires (Greitemeyer, 2009). Les célibataires sont également perçus comme étant moins responsables, avec plus de comportements à risque et plus susceptibles d'avoir une maladie sexuellement transmissible (Conley et Collins, 2002).

Néanmoins, l'âge est un facteur qui modère le stéréotype des célibataires, les jeunes célibataires sont perçus plus positivement que les célibataires plus âgés (Hertel et al., 2007). Il en est de même selon le type de célibat (e.g., divorcé, veuf). Ainsi, les veufs sont considérés comme plus amicaux et plus gentils que les divorcés (Etaugh et Birdoes, 1991). Cependant, la recherche traite régulièrement le statut de célibataire par le biais de la vulnérabilité sociale (e.g., réseau relationnel, isolement) et de santé (e.g., dépression, alcoolisme, risque de suicide) en écho aux thèses Durkheimiennes (Bergström et al., 2019). En outre, la discrimination contre les célibataires est perçue comme légitime et l'utilisation de stéréotypes comme non problématique (DePaulo et Morris, 2006 ; Morris et al., 2008 ; Morris et al., 2007). Dans le point suivant, nous exposons des études sur l'état de santé comme critère de jugement.

c. Juger selon l'état de santé

Les stéréotypes diffèrent selon l'état de santé perçu. Ainsi à l'aide du modèle chaleur-compétence (Fiske et al., 2007), Rohmer et Louvet (2011) montrent que les personnes avec un handicap (handicap mental compris), par rapport à celles sans handicap sont jugées comme étant plus chaleureuses mais moins compétentes. Les auteures constatent également que le jugement varie selon la nature du handicap. Le handicap mental amène une perception de moindre compétence comparativement au handicap physique.

Les perceptions diffèrent également au sein des maladies mentales. Le type de troubles mentaux influence la perception de compétence, notamment à travers la capacité à prendre des décisions thérapeutiques et financières (Pescosolido et al., 1999). Dans le même sens, d'autres recherches montrent que les personnes ayant un trouble dépressif majeur sont perçues comme moins compétentes que les personnes atteintes de trouble du comportement alimentaire (Roehrig et McLean, 2010). Il existe des différences constantes dans la façon dont les personnes atteintes de maladies mentales sont perçues dans des dimensions relatives à la compétence (Sadler et al., 2012).

Les personnes ayant un problème de santé mentale apparaissent en particulier comme appartenant à un groupe socialement dominé. De plus, elles sont perçues comme ayant peu de valeur sur le plan économique. Dans leur méta-analyse, Sharac et al. (2010) constatent que la maladie mentale est associée à de la stigmatisation et à de la discrimination. La stigmatisation renvoie au fait que certaines différences posent problème et paraissent insupportables aux yeux des autres, au point qu'elles jettent l'opprobre sur les individus qui en sont porteurs (Bourguignon et Herman, 2007). Sharac et al. (2010) montrent que la stigmatisation et la discrimination ont un impact économique négatif à diffusion large. Il touche à la fois l'accès à l'emploi, le niveau de revenu, l'opinion publique quant aux allocations de ressources et aux coûts liés aux soins. Dans la partie suivante, nous abordons le rôle des stéréotypes dans le maintien et la justification de systèmes sociaux inégalitaires.

III. Du jugement social à la justification du système

En tant qu'être social, nous jugeons autrui tout en nous inscrivant dans un environnement social organisé et structuré. Or comme le rappellent Bonnot et Verniers (2017), la notion de « système social » renvoie à « un réseau structuré de relations sociales » impliquant un ordre social qui hiérarchise les individus. De nos jugements vont découler des conduites, que nous considérons comme justifiées. Dans cette partie, nous présentons la Théorie de la Justification du Système (TJS) de Jost et Banaji (1994) selon laquelle nous avons besoin de croire que nous vivons dans un système juste, légitime et désirable (Jost et al., 2004). Nous détaillons pourquoi, comment et selon quels niveaux nous justifions le système.

1. Pourquoi justifier les systèmes ? Place aux motivations

La TJS rend compte des mécanismes cognitifs, affectifs, symboliques, comportementaux à l'œuvre dans les distinctions faites de classe, genre, race, etc., et qui accompagnent les inégalités sociales. Initialement, cette théorie a été développée par Jost et Banaji en 1994 pour conceptualiser le rôle des stéréotypes dans le maintien des inégalités sociales. Ces stéréotypes sont utilisés comme bases informationnelles pour appréhender les différences de statut. Ainsi selon Jost et al. (2004), la justification du système consiste à défendre, soutenir et justifier les structures sociales, économiques et politiques telles qu'elles sont à l'œuvre dans l'ordre social. Cette justification du système repose notamment sur des adhésions idéologiques (telles que le conservatisme, l'ethnocentrisme, la méritocratie) et des croyances légitimant les systèmes sociaux (telles que la croyance en un monde juste, les stéréotypes) (Jost et Hunyady, 2003, 2005).

La TJS soutient que nous avons des besoins fondamentaux qui nous engagent dans des processus psychologiques pour appuyer et défendre le système social. Pour en arriver à cette conclusion, Jost et Banaji (1994) partent notamment des travaux de Tajfel et Turner (1986) sur la Théorie de l'Identité Sociale, TIS. Selon cette théorie, nous avons besoin d'acquérir et de maintenir une **identité sociale positive**. Or cette identité sociale n'émerge qu'à partir du paradigme dit des « groupes minimaux » impliquant la création de deux groupes, même à partir de critères arbitraires (e.g., bleu ou rose) (Tajfel et Turner, 1979). L'identité sociale repose ainsi sur la comparaison entre notre groupe d'appartenance et un groupe externe, ce sont l'endogroupe et l'exogroupe (Tajfel et Turner, 1979). Plus précisément, nous valorisons notre identité sociale en favorisant notre groupe et en défavorisant l'autre groupe, ce sont les biais de favoritisme pro-endogroupe et de défavoritisme exogroupe. La satisfaction de notre besoin d'identité sociale positive est possible, car nous catégorisons et comparons les gens et les groupes à l'aide des stéréotypes notamment. Quand l'identité sociale apparaît insatisfaisante, trois stratégies peuvent être déployées (Tajfel et Turner, 1979) :

- la stratégie de **la mobilité individuelle**, c'est-à-dire quitter l'endogroupe pour rejoindre un groupe plus valorisé ;
- celle de **la créativité sociale**, c'est-à-dire de trouver de nouvelles dimensions avec lesquelles comparer l'endogroupe et l'exogroupe et rendre notre groupe actuel plus positivement différent ;

- ou encore **la compétition sociale**, qui consiste à maintenir la dimension de comparaison, mais renverser la situation, ce qui implique un conflit inter-groupe afin de modifier la position de chaque groupe.

Bien que ces stratégies existent, les auteurs ont été amenés à constater que les membres des groupes dominés entrent peu, voire pas, en conflit avec les groupes dominants. Ils observent jusqu'à une valorisation de l'exogroupe au détriment du groupe d'appartenance, il s'agit du biais de favoritisme exogroupe (Tajfel, 1982). Non seulement ce biais attaque le besoin d'identité sociale positive, mais en plus il inhibe une quelconque remise en cause du système social.

C'est dans ce cadre que Jost et Banaji (1994) développent la TJS. D'après les auteurs, le biais de favoritisme exogroupe repose en partie sur le caractère commun et partagé des stéréotypes entre les groupes. Dès lors, les membres de groupes de différents statuts peuvent partager les mêmes stéréotypes, car ils ont une fonction idéologique. Ainsi les femmes et les hommes partagent le stéréotype selon lequel les femmes sont peu compétentes, mais en plus d'adhérer à ce stéréotype négatif, les femmes favorisent également les hommes à leurs dépens (Glick et Fiske, 2001). Pour les auteurs de la TJS (1994), les membres des groupes dominés intériorisent leur infériorité et donc les traits stéréotypiques négatifs tout en favorisant l'exogroupe. C'est ainsi que nous sommes amenés à légitimer les normes sociales, économiques, politiques, qui organisent les systèmes dans lesquels nous nous insérons. Nous allons jusqu'à préférer le statu quo, et ce, même si ses normes sont inéquitables, voire injustes, à certains égards. Les systèmes concernés peuvent être plus ou moins abstraits, ils vont des familles aux institutions, en passant par la société, aux normes formelles ou informelles qui prescrivent les comportements interpersonnels et inter-groupes, etc. (Jost et al., 2010).

La motivation à justifier le système ne se situe pas forcément à un niveau conscient (Ledgerwood et al., 2011 cités par Bonnot et Verniers, 2017). Justifier un système social aurait une fonction psychologique palliative (Jost et al., 2008). Cela nous permettrait de rationaliser, de faire face et de nous adapter à des réalités désagréables, injustes, et pouvant paraître comme naturelles et inévitables (Jost et Hunyady, 2003). Selon la TJS nous sommes tous animés par une motivation à percevoir le système dont nous dépendons comme juste et légitime (Jost et al., 2004). Par conséquent, tous les individus auraient tendance à justifier le système, à rationaliser les inégalités, à défendre le statu quo, et donc à adopter des attitudes allant à l'encontre du changement social. La TJS affirme que trois types de motivation animent la tendance à

rationaliser le statu quo. Jost et Hunyady (2003) s'appuient sur le modèle du stress psychologique de Lazarus et Folkman (1984) pour les décrire :

- Les motivations pour considérer que le contexte social est prévisible, stable, compréhensible, cohérent et juste dans le but de limiter les perceptions de menaces qui pourraient ébranler le système.
- Les motivations pour faire face aux événements menaçants, en renforçant notamment le sentiment de contrôle sur ce qui se produit.
- Les motivations pour gérer le stress engendré par la position dans la hiérarchie sociale. Cette motivation est valable pour toutes les positions qu'elles soient basses ou élevées.

Ces motivations impliquent que nous sommes enclins à développer des attitudes positives envers nous-mêmes (justification de soi) et envers notre groupe social (justification du groupe), mais également à adopter un jugement favorable de l'ordre social qui a cours (justification du système). Dans certaines circonstances, les motivations relatives au système dépassent celles du soi et du groupe. Ceci entraîne un favoritisme du groupe privilégié/dominant et l'acceptation de l'infériorité de certains groupes dans la hiérarchie existante (Scheidegger, 2008). Les conséquences sont que les arrangements sociaux, économiques et politiques actuels sont préférés à d'autres alternatives, perpétuant ainsi les inégalités. Ici apparaît l'idée selon laquelle nous sommes en même temps victimes et partisans des normes imposées par le système (Jost et al., 2004). Ainsi les phénomènes de favoritisme exogroupe, de stigmatisation des victimes d'agression et de rationalisation des écarts de statuts entre les groupes par le biais des stéréotypes sont des mécanismes de régulation psychologique en partie attribuables à la motivation de justifier le système (Jost et al., 2004). La justification du système peut donc être considérée comme un mécanisme palliatif dans la mesure où elle permet de réduire les émotions négatives consécutives aux dysfonctionnements constatés du système. Par extension nous pouvons dire que les stéréotypes ont également une fonction « préventive » grâce à leur contribution à une bonne estime de soi par l'acquisition d'une identité sociale positive (Rubin et Hewstone, 1998).

2. Comment justifier les systèmes ? Place aux stéréotypes

Tout comme nos motivations, les manières dont nous pouvons justifier et défendre le statu quo sont plurielles. Elles se manifestent par l'adhésion à des idéologies et à des

stéréotypes. De ce point de vue, les stéréotypes représentent des ressources très utiles pour rationaliser les inégalités (Bonnot et Jost, 2014 ; Jost et Banaji, 1994 ; Vernier et al., 2015). Selon Bonnot et Verniers (2017), c'est leur dimension de complémentarité qui en fait de bons candidats de rationalisation. Les auteures définissent la complémentarité des stéréotypes comme le fait que les groupes possèdent des attributs à la fois positifs et négatifs, complémentaires de ceux des autres groupes. Ainsi les groupes socialement désavantagés se voient (Bonno et Verniers, 2017, p. 195) :

« [...] attribuer des caractéristiques certes positives, mais dont l'utilité sociale (i. e., la propension pour ceux qui les possèdent à atteindre un statut élevé dans la hiérarchie sociale) est pour le moins médiocre. L'utilité sociale des caractéristiques associées aux groupes socialement avantagés étant bien sûr plus importante. Ainsi, les femmes posséderaient des qualités altruistes complémentaires des qualités assertives des hommes ; les noirs posséderaient des qualités sportives quand les blancs posséderaient les qualités intellectuelles ; les gens pauvres bien qu'ayant peu seraient heureux, quand les gens riches posséderaient tout à l'exception du bonheur... ».

Les stéréotypes participent à la justification du système, car ils légitiment les attitudes et les actions de l'endogroupe envers l'exogroupe (Tajfel, 1982). Glick et Fiske (2001) ont pu montrer que le stéréotype selon lequel les femmes sont moins compétentes justifie et légitime le comportement paternaliste des hommes envers les femmes. Nous pouvons également faire référence au stéréotype concernant les chômeurs, les décrivant notamment comme peu volontaires et dynamiques. Ce stéréotype a pour effet de percevoir les chômeurs comme étant responsables de leur situation, c'est-à-dire d'individualiser la responsabilité du non-emploi et donc de préserver la perception du système social. Jost et al., (2005) montre également le rôle des stéréotypes dans la justification de la réussite économique : ceux qui réussissent plus économiquement sont perçus comme plus intelligents, performants et ambitieux. On voit ici comment les traits stéréotypiques associés aux individus en fonction de leur groupe d'appartenance contribuent à la justification du système (Jost et al., 2015).

Ainsi, selon la TJS, les stéréotypes permettent la rationalisation des inégalités sociales. Les effets de la justification du système ont été mis en évidence dans des groupes naturels tels que les groupes de genre, les minorités ethniques, mais également dans des groupes dont les positions différentes sont créées de manière artificielle (Haines et Jost, 2000 ; Jost et Burgess, 2000 ; Jost et Kay, 2005 ; Major et al., 2002 ; O'Brien et Major, 2005). Certaines

caractéristiques dispositionnelles sont également associées à la tendance à justifier le système. On peut ainsi relever le conservatisme politique, l'adhésion à l'idéologie méritocratique et l'orientation à la dominance sociale (Jost et Hunyady, 2003, 2005).

3. A quels niveaux justifier les systèmes ? Place aux idéologies

D'autres influences théoriques alimentent la TJS et permettent d'appréhender les interactions complexes entre les individus, les groupes et les systèmes sociaux. Justifier le système, c'est satisfaire à des besoins psychologiques qui ne se situent pas tous au même niveau, et cela implique d'adhérer à différentes idéologies et croyances justifiant ce système (Hennes et al., 2012). Les idéologies de méritocratie, de dominance sociale et de croyance en un monde juste, qui favorisent et entretiennent les inégalités à différentes échelles ont ainsi été mises en évidence (Jost et Hunyady, 2003, 2005 ; Kay et Friesen, 2011 ; Sidanius et Pratto, 1999).

Concernant la méritocratie, Ledgerwood et al. (2011) montrent que la motivation à justifier le système amène à l'adoption de croyances méritocratiques. La méritocratie base l'organisation et la hiérarchisation d'une société sur le principe du mérite (McCoy et Major, 2007). Cette idéologie se situe à un niveau de justification sociétale. Elle pose le principe d'une ascension sociale possible, avec les ressources associées, si nous nous en montrons dignes, c'est-à-dire si nous faisons preuve de compétence et que nous y travaillons (Son Hing et al., 2011). Dès lors dans ce système, tout le monde peut réussir et chaque personne mérite son statut et les ressources auxquelles elle a accès. L'adhésion à la méritocratie permet de justifier le système et par conséquent d'entretenir les inégalités.

La théorie de la dominance sociale (TDS), quant à elle, part du principe que les sociétés complexes sont organisées selon un mode hiérarchique composé d'un ou plusieurs groupes dominants et d'un ou plusieurs groupes dominés (Pratto et al., 1994 ; Sidanius, 1993). Cette idéologie se situe à un niveau de justification groupale. Elle postule que les sociétés créent un consensus idéologique de supériorité de certains groupes par rapport à d'autres, et que les personnes auront tendance à supporter cette hiérarchie pour maintenir une image positive de leur groupe d'appartenance, et cela, quelle que soit la position du groupe (Chazal et Guimond, 2003). Ainsi, Guimond et ses collaborateurs (2003) montrent que des juges placés en situation dominante expriment davantage de préjugés raciaux et sexistes que les individus du groupe contrôle. L'orientation à la dominance sociale (ODS) selon Sidanius et Pratto (1999, p. 48)

exprime « une préférence individuelle généralisée pour le maintien de rapports hiérarchiques entre les groupes sociaux et la domination des groupes "inférieurs" par les groupes "supérieurs" ». Dit autrement, cette variable psychologique correspond à une attitude générale à l'égard des rapports inter-groupes et plus précisément à une préférence pour des rapports hiérarchiques et inégalitaires, par opposition à des rapports égalitaires. Les auteurs ont notamment développé et validé une échelle permettant d'évaluer cette préférence. Plusieurs études expérimentales mettent en évidence un lien positif entre le statut social et le niveau d'ODS. Ainsi Guimond et al. (2003) montrent que le fait d'assigner au hasard des positions dominantes et des positions subalternes à des individus est suffisant pour les inciter à produire des scores d'ODS congruents avec les positions attribuées. L'ODS est également une variable médiatrice des différences liées au sexe dans les choix d'orientation scolaire et de position hiérarchique des métiers (Chazal et Guimond, 2003), ainsi que dans les répartitions des formations (Duru-Bellat et al., 1993). La préférence pour des rôles sociaux différenciés dépend du fait de respecter ou non une égalité inter-groupe. Ceci confirme l'hypothèse de Pratto et al. (1997) selon laquelle le choix de rôles sociaux dominants est lié à la dominance sociale.

La TJS et l'ODS partagent également des intrications avec la croyance en un monde juste, CMJ (Heider, 1958 ; Lerner, 1965). Cette idéologie se situe davantage à un niveau de justification individuelle et considère que « les gens obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent » (Lerner et Simmons, 1966, p. 204), elle se fonde sur l'idée que les individus ont un contrôle personnel sur leurs actions. Croire en un monde juste prédispose à avoir une orientation vers la dominance sociale élevée (ODS). Ceci peut amener les personnes à estimer que l'ordre social est dans son ensemble équitable et que les résultats des comportements individuels sont globalement mérités et donc que le statu quo doit prévaloir.

En parallèle des variables dispositionnelles, certaines variables contextuelles influencent la motivation à justifier le système. Ainsi, Jost et Burgess (2000) et Kay et ses collaborateurs (2009) ont montré qu'être exposé à des situations d'inégalité ou d'injustice diminue la perception de justice du système, ce qui accroît ensuite la motivation à restaurer la croyance en un système juste. Rappelons que d'après la TJS il existe une motivation fondamentale à justifier le système (Jost et al., 2004), dès lors cette motivation augmente dans les contextes d'inégalités manifestes. D'autres auteurs tels que Jost et ses collaborateurs (2012) se sont attachés aux conséquences comportementales de la motivation à justifier le système. D'après leurs résultats, la motivation à justifier le système est négativement associée aux intentions de protestations collectives dirigées contre les politiques inéquitables. A cela

s'ajoute, selon Jost et al. (2004), le ratio entre la facilité passive à soutenir le système en place et les coûts potentiels (matériels, sociaux, psychologiques, etc.) engagés pour agir contre le statu quo. Ceci contribue à un environnement où les arrangements sociaux, économiques et politiques existants sont préférés au détriment d'alternatives plus équitables, ce qui participe ainsi à maintenir et perpétuer les inégalités sociales.

Ces recherches, et d'autres, ont permis d'avoir une meilleure connaissance des causes et des conséquences des motivations à justifier un système. La justification du système est considérée comme un mécanisme palliatif dans la mesure où elle permet de réduire les tensions liées aux émotions négatives issues des dysfonctionnements du système vécus, ressentis ou perçus. Cependant, légitimer les systèmes dans lesquels nous évoluons n'est pas sans conséquence. Son coût est celui de renforcer et d'engendrer des conséquences négatives sur les individus et les groupes. Dernièrement, Li et Edwards (2021) ont montré que la justification du système était associée de façon négative à la prise de perspective (e.g., changer de point de vue pour analyser une situation) et au niveau de préoccupation empathique des personnes. En condition expérimentale, l'augmentation de la justification du système diminue la prise de perspective et la préoccupation empathique, et cet effet s'accroît quand les personnes sont exposées à des informations qui remettent en question les stéréotypes justifiant le système.

IV. Conclusion du chapitre 1

Dans ce chapitre, nous avons vu que lorsque nous percevons autrui, nous avons recours à des stratégies catégorielles afin de nous forger une impression rapide et interagir en conséquence. Notre perception et notre jugement reposent sur deux dimensions, une horizontale et l'autre verticale. La dimension horizontale (communalité et chaleur) nous permet, quand nous percevons une personne, d'appréhender ses intentions. La dimension verticale (agentisme et compétence) nous sert à évaluer les capacités de cette personne à mettre en œuvre ses intentions. Par ailleurs, nous avons vu que nos jugements peuvent partir de différentes informations catégorielles (statuts socio-économiques, conjugaux, etc.). Elles nous amènent à générer ensuite des inférences sur autrui. Pour cela, les stéréotypes sont des stratégies efficaces afin de produire du sens pour notre environnement à moindre coup. Les stéréotypes génèrent des attentes quant aux réactions des membres d'un groupe social, et la discrimination constitue, quant à elle, la réponse comportementale adoptée envers les individus associés aux stéréotypes. Ces éléments participent également à légitimer et à justifier les inégalités (Gaubert, 2019). Nous avons

également vu que nous justifions le système pour satisfaire des besoins psychologiques. La motivation à justifier le système s'accompagne de l'adhésion à des idéologies et croyances légitimatrices. Dans cette thèse, notre attention se porte sur la perception d'autrui, principalement à travers la catégorie sociale liée au sexe. Nous nous intéressons en particulier à son rôle dans le maintien d'inégalités sociales. Dans le chapitre suivant, nous détaillons plus spécifiquement la relation entre la catégorie sociale de sexe et les rôles sociaux de sexe dans la perception de différences de genre et la justification d'un système spécifique au genre.

CHAPITRE 2. Genre et rôles sociaux de sexe comme filtres perceptifs

Toutes les caractéristiques catégorielles n'ont pas la même saillance. Bon nombre de travaux confirment l'existence de catégories primaires, de base ou supra-ordonnées (Brewer et al., 1987 ; Brewer, 1988 ; Carpenter et Trentham, 2001 ; Crisp et Hewstone, 2001 ; Park et Rothbart, 1982), automatiquement activées et prioritairement considérées dans le processus perceptif (Ito et Urland, 2003 ; Zarate et Sanders, 1999). Ces principales catégories correspondent au sexe et à l'ethnie (Brewer et al., 1987 ; Crisp et Hewstone, 2001 ; Zarate et al., 1995). Ce chapitre est consacré au jugement social à partir du genre, c'est-à-dire selon la catégorie sociale de sexe. D'abord, nous définissons les concepts liés au genre et au sexe. Puis nous abordons les stéréotypes de genre et la théorie des rôles sociaux de sexe. Nous terminons cette partie par une présentation de modèles permettant d'appréhender la féminité et la masculinité, ainsi que celui de la justification du système spécifique au genre.

I. Sexe et genre, quelles différences ?

Ces dernières décennies, les études de genre connaissent une forte expansion. Elles contribuent aujourd'hui à l'ancrage social d'une plus grande variété de termes décrivant les expressions du sexe dans ses dimensions biologiques et psychosociologiques. Nous définissons ici quelques-uns de ces termes, dont « genre » et « sexe », et décrivons en quoi ils se différencient.

Le **genre** est décrit comme étant psychologique et social comparativement au **sexe** qui est décrit comme biologique (Unger, 1979, 1989). Ainsi le genre peut désigner les composantes non physiologiques du sexe et culturellement perçues comme appropriées aux personnes du sexe féminin ou à celles du sexe masculin, il renvoie à un étiquetage social qui distingue ces groupes d'individus (Unger, 1979, 1989). La perception du genre est socialement déterminée (Kessler et McKenna, 1985). Il s'agit pour Hurtig et Pichevin (1986) des traits par lesquels le sexe agit pour différencier les comportements socialement perçus comme appropriés. Autrement dit, le genre correspond aux signaux fixés culturellement qui différencient la femelle et le mâle (Green, 1987) dans leurs comportements sociaux. C'est ce qu'on appelle les rôles de sexe (Eagly, 2013). On parlera également de féminité et de masculinité (Stoller, 1964).

Il découle des concepts de sexe et de genre la notion d'**identité de genre**. L'identité de genre est définie selon Vouillot (2002, p. 485) comme le « sentiment d'appartenance à son sexe culturellement défini par les normes sociales de féminité et de masculinité prescrites à chacun des deux sexes biologiques ». La littérature nous apprend aussi que les femmes construisent une identité collective associée à leur groupe d'appartenance, alors que pour les hommes, il s'agit d'une identité de soi. Les hommes sont des collections, chacun d'eux étant unique avec sa propre spécificité, alors que les femmes seraient des agrégats, fortement stéréotypés, et donc plus indifférenciées les unes des autres (Bourdieu, 1990 ; Lorenzi-Cioldi, 2002). La catégorisation de sexe influence donc la perception sociale. Pour décrire autrui, nous faisons ainsi appel plus fréquemment et plus rapidement au sexe qu'à d'autres descripteurs (e.g., âge, sourire) (Bosscher et al., 2002). Les auteures ont également démontré que la mention du sexe est utilisée différemment selon le sexe de la personne-cible : les femmes sont plus vite et plus souvent décrites en référence à leur groupe de sexe que les hommes. Cette asymétrie cognitive serait le reflet de l'asymétrie sociale qui existe entre les femmes et les hommes (Bosscher et al., 2002).

Ces définitions donnent à voir les imbrications existantes entre tous ces concepts et justifient selon nous que la prévention en santé soit envisagée sous un angle biopsychosocial. Dans leurs travaux, Granié et al. (2008, p. 16) nous expliquent comment dès la naissance ces imbrications s'installent et s'entretiennent. Ainsi :

« Le sexe assigné à l'enfant à la naissance crée un étiquetage, c'est-à-dire l'attente de la part d'autrui, y compris de la part des parents, d'un comportement conforme au sexe d'assignation. L'étiquetage influence la façon dont les parents perçoivent les comportements de l'enfant, et par ricochet, l'image propre des enfants et leurs comportements. Ces éléments permettent de mieux comprendre que le sexe biologique n'entraîne pas directement des différences dans les comportements. Les comportements sexués se construisent au sein de la famille, et sont transmis par les parents à l'enfant qui se les approprie. C'est par l'intermédiaire du sexe assigné et du sexe social que le sexe biologique donne naissance au sexe psychologique et aux différences de comportements entre hommes et femmes. »

Par ailleurs, les travaux sur le genre ont dernièrement fait évoluer sa définition, il ne distingue plus seulement le sexe social et le sexe biologique. Aujourd'hui la définition sociologique du genre intègre une dimension relative au système de domination et de rapports de pouvoir. Dans la suite de ce travail, nous utilisons le terme genre dans sa première assertion.

Nous employons également le mot sexe dans sa dimension sociale c'est-à-dire pour désigner le plus souvent le groupe de sexe d'appartenance du sujet, et non dans sa dimension biologique ou d'identité (Beaubatie, 2021). Ici l'objectif de notre travail est d'explorer comment les différents stéréotypes et rôles de sexe se manifestent dans la perception sociale du risque suicidaire patronal.

II. Des stéréotypes de genre aux rôles sociaux de sexe

1. Stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre découlent de la catégorisation binaire femme/homme (Faniko et Dardenne, 2021). Ils correspondent aux croyances socialement partagées sur ce que signifie être une femme ou un homme. Les stéréotypes de sexe comprennent donc des éléments sur l'apparence physique, les rôles sociaux, les aptitudes, les intérêts, les occupations, les relations sociales ou les traits de personnalité spécifiquement attribués aux femmes et aux hommes (Ashmore et al., 1986 ; Ellemers, 2018).

Les premiers travaux dans ce domaine sont parus grâce à Bem dans les années 1970 et 1980. Depuis, il y a un consensus scientifique selon lequel les stéréotypes de genre portent essentiellement sur trois champs : les rôles sociaux, les traits de personnalité et les intérêts et capacités intellectuelles (Bérubé Deschêne et al., 2021). Les stéréotypes concernant les femmes sont liés à la dimension communale (dimension horizontale du jugement social) et ceux des hommes sont en lien avec la dimension agentique (dimension verticale). A partir des travaux d'Ellemers (2018), Faniko et Dardenne (2021) proposent une synthèse avec des exemples de stéréotypes de genre selon cinq champs (cf. tableau 1).

Tableau 1 – Exemples de stéréotype de genre d'après la conception d'Ellemers (2018), tiré de Faniko et Dardenne (2021)

	Attentes envers les femmes	Attentes envers les hommes
Domaines	Communalité	Agentivité
Comportements	Prendre soin des autres	Être performant
Priorités	Famille	Travail
Qualités	Chaleureuses, sociables	Compétents
Besoins non satisfaits	Accomplissement professionnel	Liens interpersonnels

En tant que structuration sociale partagée et consensuelle, on retrouve un fort accord dans la détermination des traits typiquement féminins ou masculins parmi les membres d'une même culture, que ce soit dans le cadre d'une autodescription ou d'une hétéro-description (Granié et al., 2008). Ce constat a été réaffirmé récemment dans la population américaine de 1990 à aujourd'hui (Donnelly et Twenge, 2017). Le consensus sur la féminité et la masculinité est à la fois culturel et temporel. Toutefois, les caractéristiques décrivant la féminité comportent aussi à présent des caractéristiques habituellement associées aux hommes, ce qui n'est pas le cas pour la masculinité (Donnelly et Twenge, 2017).

Les stéréotypes culturels sont donc importants dans la formation de l'identité sexuée (Bem, 1974). Pour autant, un individu peut se reconnaître dans certains traits stéréotypiques féminins sans se reconnaître dans tous, il peut également se reconnaître dans des traits masculins (Bem, 1974, 1981a, 1981b). Les conceptions réductrices des femmes et des hommes influencent non seulement notre manière de percevoir autrui et nous-même, mais aussi nos émotions (i.e., préjugés) et nos comportements (i.e., discrimination) (Faniko et Dardenne, 2021).

2. Rôles sociaux de sexe

a. D'où viennent-ils ?

Dans notre société existent des rapports hiérarchisés entre femmes et hommes (Bourdieu, 1990 ; Lorenzi-Cioldi, 1998). Le féminin et le masculin ne sont pas équivalents, l'ordre social est fondé sur une « valeur différentielle des sexes » (Lorenzi-Cioldi, 2005 ; Vouillot, 2002). Les représentations de l'ordre social légitime, en les naturalisant, les positions asymétriques des femmes et des hommes (Eagly et Karau, 2002, Eagly et al., 2004 ; Lorenzi-Cioldi, 2002 ; Marro, 2002) dans le sens d'un déterminisme de fragilité des femmes, les hommes seraient ainsi plus virils et plus forts. Selon la théorie des rôles sociaux (Eagly, 1987), les différences entre les sexes dans les comportements apparaissent parce que les femmes et les hommes possèdent différents rôles sociaux.

Les **rôles** sont des modèles de conduite prescrits pour tous les individus détenant un même statut et acceptés par eux (Linton, 1936). Ils sont fonction du statut et expriment des normes et des valeurs communes (Gresle et al., 1992). Les **rôles sociaux de sexe** sont définis comme les attentes de comportement que développe le groupe social en fonction de

l'appartenance de l'individu à un groupe de sexe (Basow, 1992). Le concept renvoie ainsi aux caractéristiques attribuées et prescrites à chacun des deux sexes (Durand-Delvigne, 1989 ; Hurtig et Pichevin, 1986) et inclut à la fois les attributions faites par autrui, ainsi que les postulats et suppositions que nous faisons sur nos propres propriétés (Unger, 1979). Il s'agit d'une construction sociale qui s'acquiert par le biais d'un processus de socialisation durant lequel l'enfant et l'adulte internalisent les valeurs, les attitudes et les comportements associés à la féminité ou à la masculinité (O'Neil, 1981). Les rôles de sexe se fondent donc sur des stéréotypes de sexe et les normes.

Différencier les femmes et les hommes renvoie à une tendance à essentialiser les caractéristiques dites féminines à des traits sexués stéréotypés (Tostain, 2016.). Les stéréotypes servent notamment à légitimer les rôles de sexe. Ainsi dans le groupe social des femmes, les membres de ce groupe sont traités comme des personnes interchangeables, et dans le groupe social des hommes, les membres sont traités comme des exemplaires spécifiques du groupe (Lorenzi-Cioldi, 2002). Sur le plan stéréotypique, les femmes sont relationnelles et concernées par les interactions sociales et les émotions (Bakan, 1966 ; Block, 1973). Ainsi, les rôles féminins amènent à exhiber des comportements expressifs et des comportements sociaux émotionnels. Concernant les stéréotypes des hommes, ils sont dits instrumentaux ou agentiques (Bakan, 1966 ; Parsons et Bales, 2014). Les rôles masculins, qui en découlent, impliquent de se comporter dans une direction instrumentale, c'est-à-dire agir et provoquer les événements (Héritier, 1996 ; Hurtig et Pichevin, 1986). Ces orientations se matérialisent dans presque tous les aspects du fonctionnement psychologique, comprenant le développement émotionnel, le raisonnement moral, les relations intimes, les jeux et les amitiés, les attitudes par rapport à la famille et au travail (Granié et al., 2008).

Par ailleurs, Deaux et Lewis (1984) démontrent que des informations sur une dimension des stéréotypes de genre (traits physiques, attributs psychologiques, comportements ou rôles) influencent fortement le jugement des individus sur une autre dimension. Les rôles de sexe comme grille d'attentes de comportements spécifiques (Basow, 1992) basés sur les stéréotypes impliquent des attributions projetées, anticipées et interreliées sur différents aspects du fonctionnement psychologique. Dès lors, savoir qu'un individu est un homme implique une attente qu'il possède certaines caractéristiques physiques (voix, taille, etc.), psychologiques (indépendance, résistance, etc.) et qu'il s'engage dans certains types d'activités (conduite, activités scientifiques, etc.). Si l'individu s'écarte de ces projections stéréotypiques de genre, alors il sera perçu négativement (Basow, 1992), socialement sanctionné (Gordon et Meyer,

2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013), voire sera la cible d'actes hostiles (Eagly et Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman et Glick, 1999, 2001). Les meurtres de personne transgenre représentent la forme la plus grave et symptomatique de l'hostilité possible face aux écarts concernant les normes de genre (Bettcher, 2007).

En outre, les femmes sont généralement mieux évaluées que les hommes concernant les traits de personnalité et la désirabilité sociale de ces traits, et ce quel que soit le sexe de l'évaluateur (Eagly et al., 1991). Il s'agit de l'effet : les femmes sont merveilleuses (Wonderful women effect) (Eagly et Mladinic, 1994). L'une des explications de ce phénomène repose sur la présence plus importante de caractéristiques valorisées de façon positive socialement dans le répertoire féminin et l'inverse dans le répertoire masculin (Gilligan, 1986 ; Tostain, 2016). Néanmoins, Twenge (1997) précise que les femmes ont tendance, davantage que les hommes, à endosser de plus en plus de stéréotypes de l'autre sexe.

b. Perception du rôle féminin

Les caractéristiques dominantes du rôle féminin renvoient à l'empathie, à la douceur ou encore à la chaleur. Les origines de ces croyances résident dans la division du travail (Daune-Richard et Devreux, 1992), reflétant une interaction biopsychosociale entre les attributs physiques féminins et masculins et la structure sociale (Eagly, 2009). Pourtant, dès le début de ses travaux, Bem (1981b) met en évidence que les dimensions, féminine et masculine, sont indépendantes et soutiennent ainsi la consistance du concept d'androgynie. Dans le même sens, Marsh et Myers (1986) proposent un modèle qui pose la féminité et la masculinité comme des constructions d'ordre supérieur à multiples facettes pouvant se recouper sur un continuum féminin-masculin. Les auteurs ont identifié sept registres (facettes) dans la féminité, comprenant les éléments suivants : 1/ dépendante, soumise, docile, passive ; 2/ émotive, anxieuse, pleure facilement ; 3/ empathique, sensible aux besoins interpersonnels ; 4/ nourricière ; 5/ romantique, orientée vers l'amour ; 6/ traditionnelle, conventionnelle et 7/ verbalement expressive, orientée vers le langage. Nous retrouvons ces caractéristiques de rôle dans des travaux plus récents. Ainsi en 2005, Mahalik et al. ont développé une échelle évaluant la conformité aux normes féminines américaines (Conformity to Feminine Norms Inventory, CFNI). Ces normes féminines se structurent en huit facteurs (Mahalik et al., 2005) :

- **l’agrabilité dans les relations** qui renvoie au fait de développer des relations amicales et solidaires avec autrui ;
- **la domesticité** qui correspond aux exigences d’entretien du foyer sur le plan domestique ;
- **la fidélité sexuelle** qui consiste à maintenir une intimité sexuelle au sein d’une relation engagée ;
- **l’investissement de l’apparence** qui comprend le fait d’accorder des ressources pour maintenir et améliorer l’apparence physique ;
- **la minceur** qui est à lier à l’investissement de l’apparence et qui réfère à la quête d’un idéal de corps mince ;
- **la modestie** qui consiste à s’abstenir d’attirer l’attention sur ses talents ou ses compétences ;
- **le soin des enfants** qui renvoie au fait d’être présent pour les enfants et de prendre soin d’eux ;
- **le romantisme relationnel** qui consiste à s’investir dans les relations amoureuses.

La présentation traditionnelle du rôle de la femme demeure dans la sphère privée, à laquelle viendrait s’ajouter la gestion des tâches domestiques, des enfants, des relations (Crabb et Bielawski, 1994 ; Kortenhaus et Demarest, 1993). Les qualités attribuées de délicatesse, d’expression des sentiments, la réalisation de soi à travers la réussite familiale, passeraient par la mise en ménage et l’enfantement (Belotti, 1974 ; De Singly, 1987 ; Bourdieu, 1990 ; Baudelot et al., 2003). En France, il persiste encore aujourd’hui l’idée d’une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l’adhésion aux stéréotypes de genre (Papuchon, 2017). Le travail domestique reste majoritairement réalisé par les femmes, notamment dans les familles avec des enfants. Les effets de ces rôles de genre sur le comportement des individus sont médiés à la fois par des attentes sociales et des dispositions individuelles (Eagly, 2009).

Le caractère genré de la vie sociale se traduit aussi par la perception selon laquelle le sexe des individus détermine ce qu’ils font et ce à quoi ils aspirent (Papuchon, 2017). Les femmes sont socialement et historiquement subordonnées aux hommes, et sont perçues de manière stéréotypique comme étant plus sociables et sympathiques (Eagly et Mladinic, 1994).

L'attribution de la sociabilité aux membres d'un groupe est déterminée par le statut dominé de leur groupe d'appartenance (Fiske et al., 1999 ; Glick et Fiske, 1999, 2001). Elles sont également perçues comme moins enclines à l'usage spontané de la violence (Choquet et al. 1993) et plus à même d'endosser des rôles subalternes (Eagly, 1987).

Toutefois, la littérature révèle des évolutions dans le temps concernant les stéréotypes associés aux femmes (Magne et al., 2018). Ainsi ces stéréotypes, en plus des traits féminins traditionnels, seraient constitués de certains traits masculins, et gagneraient en utilité sociale (dimension verticale) (Donnelly et Twenge, 2017 ; Magne et al., 2018). Les prescriptions liées à la féminité paraissent donc moins rigides que celles relatives à la masculinité (Cossette et Melançon, 2021). Les avancées sociétales quant aux domaines que les femmes peuvent désormais investir en sont sans doute les moteurs. Nous verrons dans la section suivante, que le phénomène inverse n'est pas forcément à l'œuvre.

c. Perception du rôle masculin

Le groupe des hommes est considéré comme ayant un statut dominant, et cela implique que l'on attribue de la compétence à ses membres (Fiske et al., 1999 ; Glick et Fiske, 1999, 2001). Mais en parallèle, ils sont stéréotypés comme étant peu sociables et froids (Magne et al., 2018). Dans leur modèle, Marsh et Myers (1986) ont relevé sept registres composant le rôle masculin : 1/ agressif, dominant, besoin de contrôle ; 2/ autosuffisant, autonome, indépendant ; 3/ compétitif, assertif ; 4/ dur, vulgaire, insensible ; 5/ orienté vers le but, orienté vers le succès/la réussite ; 6/ physique, athlétiquement orienté et 7/ rationnel, quantitatif, orienté vers les mathématiques. On retrouve ces éléments dans d'autres descriptions (Brannon et David, 1976 ; Harris, 1995 ; Pleck, 1981) et notamment celle de Jansz (2000). L'auteur décrit le rôle masculin traditionnel en Occident par le biais de quatre attributs :

- **l'agressivité** qui renvoie au fait d'être fort et robuste et d'agir agressivement si les circonstances l'exigent ;
- **l'autonomie** qui se réfère à la nécessité d'être indépendant, de faire face aux difficultés de la vie en restant impassible et de ne pas admettre ses dépendances aux autres ;
- **la réussite** qui comprend le fait de réussir professionnellement pour être capable de nourrir la personne aimée et sa famille ;

- **le stoïcisme** qui consiste à ne pas partager sa souffrance, ne pas pleurer publiquement et éviter les émotions vives, en particulier celles renvoyant à la dépendance et à la chaleur (selon la conception de Bem, 1974, 1981b).

Ces attributs rejoignent les stéréotypes de sexe qui posent notamment la prise de risque comme un comportement typiquement masculin (Bem, 1974 ; Mahalik et al., 2003). Pleck (1981) et O’Neil (1981) indiquent que le rôle masculin traditionnel est dysfonctionnel, car il promeut des comportements qui peuvent s’avérer néfastes pour la santé des individus. Ils développent le paradigme du conflit de genre pour appréhender les implications psychologiques des rôles de genre. Ainsi, O’Neil et al. (1986) proposent une échelle de conflits de rôle, la Gender-role conflict scale, et supposent que la violation des exigences du rôle masculin amène une stigmatisation sociale et des conséquences psychologiques négatives.

Les codes de la masculinité apparaissent donc plus rigides que ceux de la féminité (Cossette et Melançon, 2021). Les auteures montrent à partir des travaux de Leaper (2015) et Underwood (2004) que les pressions à se conformer aux normes de genre sont plus fortes dans les groupes de garçons que de filles ou mixtes. Dès leur enfance, ils sont plus fréquemment découragés à s’engager dans des activités contre-stéréotypiques par leur entourage social (Jacklin et al., 1984 ; Maccoby et Jacklin, 1978 ; Muller et Goldberg, 1980). Ils sont également plus conscients de cette injonction sociale (Bussey et Bandura, 1992 ; Fagot et al., 1986 ; Hartup et al., 1963). Dès lors, comparativement aux filles, ils perçoivent plus négativement les activités contre-stéréotypiques, impliquant un renforcement des activités masculines et une inhibition des activités féminines (Bussey et Bandura, 1999 ; Raag, 1999). Nous voyons dans le point suivant comment les rôles sociaux de sexe sont intériorisés au cours du développement.

3. Intériorisation des rôles sociaux de sexe et adhésion aux stéréotypes de genre

Selon Hurtig (1982), les rôles de sexe sont la résultante du sex-typing, c’est-à-dire le processus par lequel l’individu développe les attributs définis comme appropriés à son sexe dans sa propre culture. Les attributs concernent aussi bien les comportements, la personnalité, les réponses émotionnelles que les attitudes ou les croyances. Les rôles sexués sont appris dès le plus jeune âge, ils représentent un partage consensuel des croyances et se manifestent dans différents contextes (Lentillon, 2007). Les travaux montrent notamment que l’identité de genre

est acquise avant l'identité de sexe, c'est-à-dire que le jeune enfant aurait conscience des rôles de sexe avant d'avoir conscience de la distinction de sexe (Vinet, 2008). Au cours de son développement, l'enfant va jour après jour, à travers le jeu et l'imitation notamment, intégrer les stéréotypes de sexe, appliquer les rôles de sexe et ainsi consolider sa construction identitaire. Une illustration de ce phénomène est la répartition genrée des intérêts spécifiques des filles et des garçons dans les troubles du spectre de l'autisme (TSA). Ces intérêts aussi appelés intérêts restreints constituent l'un des critères diagnostiques des TSA. Des différences significatives dans les intérêts particuliers qui sont orientés selon le rôle de sexe traditionnel sont constatées. Il y a ainsi une surreprésentation féminine pour les intérêts concernant les arts et une surreprésentation masculine dans les intérêts pour les transports (Sutherland et al., 2017). Longtemps ce critère diagnostique n'a pas considéré l'influence possible des rôles sociaux de genre. Les intérêts particuliers féminins étant socialement plus acceptables, ceci a contribué à des biais de diagnostics (Kreiser et White, 2014).

L'importance des rôles sexués acquis dans la socialisation différenciée des filles et des garçons (Rouyer, 2007) et perpétués à l'âge adulte a été soulignée dans de nombreux modèles (Bem, 1981a, 1981b, 1985 ; Cross et Madson, 1997 ; Wiegfield et Eccles, 1992 ; Eagly, 1987). Intériorisés, ces rôles sexués constituent des schémas de soi liés au genre qui serviront de filtre cognitif dans l'interprétation des événements, l'orientation des conduites, la perception de l'environnement (Bem, 1981a, 1981b, 1985). La lente et continue inculcation de ces valeurs définit chaque genre lors de l'enfance (Belotti, 1974) et viendra structurer les identités comme les comportements les plus intimes (Cousteaux et Pan Ké Shon, 2008). En outre, Neff et al. (2007) montrent qu'au cours du développement, la connaissance des inégalités de genre s'accroît.

Plus que l'âge ou le sexe biologique, l'adhésion aux stéréotypes définissant le féminin et le masculin est un prédicteur de perceptions et de comportements différenciés, notamment dans la prise de risque (Granié et al., 2008). Ainsi des travaux montrent que les hommes qui adhèrent à une représentation traditionnelle de la masculinité (Mahalik et al., 2003) s'engagent plus souvent dans des pratiques risquées en matière de santé, comme l'abus de substances psychoactives (Blazina et Watkins, 1996), les comportements sexuels et routiers à risque (Pleck et al., 1994 ; Mahalik et al., 2006), la violence et l'agression (Mahalik et al., 2006). Plusieurs auteurs s'entendent pour dire que la socialisation des hommes dans les sociétés occidentales actuelles contribue à l'apparition de facteurs de risque et à la diminution de facteurs de protection reconnus en santé mentale, notamment en survalorisant l'autonomie et

l'indépendance tout en dévalorisant la demande d'aide lors de difficultés importantes (Charbonneau et Houle, 1999 ; O'Neil et al., 1995 ; Pleck, 1981, 1995 ; Tremblay et al., 2005 ; Tremblay et al., 2004). Selon ces auteurs, cette construction des rôles de sexe associés à la masculinité aurait un effet sur le développement de certains problèmes sociaux, notamment la violence, la toxicomanie et le suicide.

Plus largement, la construction sociale des rôles de sexe laisse aussi sa marque dans le champ du travail. Ainsi la division sexuée du travail assigne aux femmes comme aux hommes leur place dans la famille et dans la production (Daune-Richard et Devreux, 1992), autrement dit dans le travail domestique et le travail professionnel (Daune-Richard, 1983). Les travaux dans ce domaine permettent de mieux comprendre l'articulation des trajectoires professionnelles avec les modalités d'exercice du travail domestique au sein de la famille. C'est-à-dire comment dès le plus jeune âge, l'insertion dans la famille structure l'insertion dans la production (Daune-Richard, 1983). La société française n'est pas en reste, le travail est bien l'enjeu principal des rapports sociaux de sexe (Molinier, 2004), ce qui nous donne des pistes pour notamment comprendre pourquoi moins de femmes que d'hommes s'engagent dans l'entrepreneuriat. D'après l'INSEE, le ratio pour 2019 était de quatre entreprises sur dix créées par des femmes (Gourdon, 2020), précédemment le ratio était proche de trois pour dix.

Les rôles sexués intériorisés constituent des schémas de soi liés au genre (Bem, 1981a, 1981b, 1985) pouvant se traduire en termes de tempéraments, de traits ou de qualités qui se distribueraient sur une échelle polarisée entre la féminité (expressive ou communale) et la masculinité (instrumentale ou agentique) (Bakan, 1966 ; Parsons et Bales, 2014). Être femme préjuge d'avoir des capacités de communication et d'empathie. Être homme suppose d'avoir des capacités d'action sur l'environnement. Pour désigner ces dimensions, de nombreux termes sont employés dans la littérature tout en conservant des orientations vers l'intégration sociale pour les femmes et vers des objectifs plus individualistes pour les hommes (Gill et al., 1987). Plusieurs outils ont été élaborés pour évaluer ces dimensions.

III. Sonder les rôles sociaux de sexe

Deux principaux outils sont utilisés pour évaluer ces caractéristiques dites féminines et masculines. Il s'agit du questionnaire Bem Sex Role Inventory (BSRI) développé par Bem (1974, 1981a) et du questionnaire Personal Attributes Questionnaire (PAQ) développé par

Spence et al. (1974). Dans le cadre du BSRI, la dimension féminine du questionnaire renvoie à l'expressivité et la chaleur avec des items, comme chaleureuse, compréhensive et tendre. La dimension masculine de l'échelle est dite instrumentale et relative à la compétence. Elle comprend des items comme agressif, compétitif et dominant. Bem avance que le BSRI évalue la féminité et la masculinité à travers le degré d'adhésion aux rôles féminins et masculins. L'auteure propose que la féminité et la masculinité ne soient plus considérées comme les deux pôles d'un même concept, mais plutôt comme des dimensions indépendantes qui peuvent se retrouver chez une même personne. Les items composant le BSRI renvoient donc aux caractéristiques psychologiques, socialement admises et valorisées de la femme et de l'homme, et non à des descripteurs que les femmes et les hommes s'attribueraient plus fréquemment (Marro, 2002).

L'échelle Personal Attributes Questionnaire (PAQ) conceptualise le féminin et le masculin comme deux construits indépendants permettant aux individus d'obtenir un score de féminité et un score de masculinité. Pour la dimension féminine, on retrouve des items tels que très aimable, très compréhensive, très serviable ; et pour la dimension masculine, très actif, garde toute maîtrise de soi sous la pression, très sûr de soi. Néanmoins, selon les auteurs du PAQ, l'outil évalue plutôt l'expressivité et l'instrumentalité. On retrouve donc une dichotomie renvoyant à la désirabilité sociale relative à l'interaction avec autrui et l'utilité sociale se référant à la compétence et aux attributs de pouvoir et de statut (Beauvois et al., 1999 ; Cambon, 2006).

Ces deux outils ont fait l'objet de traduction française (Marro, 2002 ; K'Delant et Gana, 2009). Néanmoins, aucun outil n'a été développé et validé à partir de la population de culture française (Magne et al., 2018). Or les évolutions sociales et les caractéristiques culturelles peuvent modifier le contenu des stéréotypes de sexe (Cuddy et al., 2015). Des réserves sont ainsi régulièrement émises à l'encontre du BSRI et du PAQ concernant leur aptitude à évaluer les rôles sexuels (Hoffman et Borders, 2001 ; K'Delant et Gana, 2009 ; Pedhazur et Tenenbaum, 1979 ; Spence, 1984). De même concernant l'opérationnalisation de l'androgynie, des questions sur les plans méthodologiques et conceptuels sont soulevées (Ballard-Reisch et Elton, 1992 ; Feather, 1984). Dans une perspective différente, le Stereotype Content Model (SCM) de Fiske et al. (2002) avec ses deux dimensions du jugement social de chaleur et de compétence permet également d'appréhender les rôles sociaux de genre. Concernant les jugements stéréotypiques de genre, des résultats corroborant le SCM sont observés. Les femmes plutôt

jugées compétentes sont peu chaleureuses ou alors, incompetentes mais chaleureuses (Eagly et Mladinic, 1989 ; Eagly et Steffen, 1984 ; Glick et Fiske, 1996).

Malgré les critiques, les travaux utilisant le BSRI et le PAQ comme outils constatent bien chez les femmes comme chez les hommes des représentations dichotomiques du féminin et du masculin (Brems et Johnson, 1990). La littérature témoigne de caractéristiques de rôle relativement consensuelles et stables dans le temps (Abele, 2003 ; Fiske et al., 2007 ; Prentice et Carranza, 2002 ; Spence, 1993 ; Spence et Buckner, 2000 ; Williams et al., 1999). Un constat persistant se retrouve aussi à un niveau interculturel, celui de la distinction entre les rôles de sexe intégrant les comportements nourriciers et ceux impliquant la domination du soi (Whiting et Edwards, 1988).

Comme nous l'avons vu précédemment, « Au lieu de considérer les multiples facettes d'un individu, nous construisons nos représentations à partir d'un nombre restreint d'informations » (Fanico et Dardenne, 2021) et lui accordons certaines caractéristiques généralement considérées comme intrinsèques et immuables (Eagly et al., 2020). Cette catégorisation sociale est souvent portée à l'échelle sociétale et culturelle, ce qui lui confère une certaine légitimité et nous pousse à vouloir la justifier.

IV. Justification d'un système spécifique au genre

La justification du système appliqué au genre renvoie au fait de percevoir le système de genre à l'œuvre comme étant équitable, légitime et justifié (Kay et Jost, 2003). Dans le cadre de leurs travaux, les auteurs ont pu montrer en 2003 et 2005 que l'exposition à des stéréotypes active à la fois des croyances de système en général et des croyances spécifiques à un système (relatif au sexe par exemple pour notre cas). Ainsi, parmi les prolongements théoriques de la Théorie de la Justification du Système (TJS), il y a ceux concernant le système relatif au genre. Les travaux concernant ce système ont d'abord visé à appréhender le rôle de justification des stéréotypes de genre et des idéologies dites sexistes. La figure ci-après illustre la réaction en chaîne des phénomènes sociocognitifs menant au sexisme. Ce dernier renvoie aux attitudes, croyances et comportements des individus, institutions, organisations et cultures reflétant une évaluation différenciée, négative ou positive, basée sur le sexe ou qui supportent un statut inégale entre les femmes et les hommes (Glick et Fiske, 1996 ; Swim et Hyers, 2009).

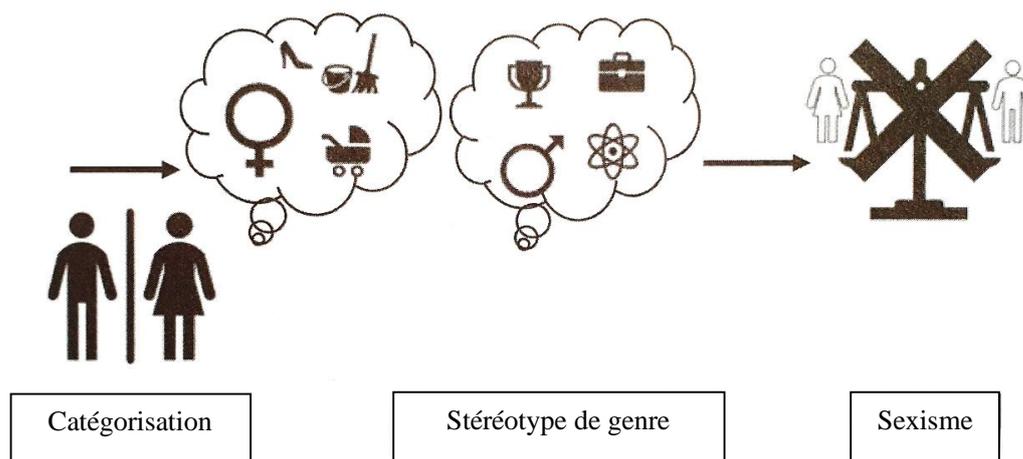


Figure 2 – Réaction en chaîne menant au sexisme, tiré de Faniko et Dardenne (2021)

Parmi les idéologies sexistes, le sexisme ambivalent est composé de deux valences : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant (Glick et Fiske, 1996). Selon les auteurs :

- **Le sexisme hostile** correspond aux attitudes explicitement négatives envers les femmes, considérant qu’elles sont inférieures aux hommes et tentent d’usurper leur pouvoir. Le sexisme hostile correspond au sexisme tel qu’il est traditionnellement conçu (Sarlet et Dardenne, 2012).
- **Le sexisme bienveillant** est défini par Ehalt et al. (2021) comme une attitude sexiste plus implicite, qui revêt une apparence anodine, voire positive, en différenciant favorablement les femmes comme des personnes chaleureuses, sociables, pures, fragiles, sensibles. Selon Glick et Fiske (1996) il consiste à percevoir les femmes de manière positive mais tout de même stéréotypée.

Le simple fait d’être exposé au sexisme bienveillant ou à des traits féminins stéréotypés amène les femmes à soutenir davantage le statu quo social (Jost et Kay, 2005). De même d’après Laurin et al. (2011), le niveau de justification du système augmente avec l’adhésion aux stéréotypes de genre ainsi qu’avec l’autostéréotypie pour les femmes exposées à une situation d’inégalité en défaveur de leur groupe de genre. En outre, McCoy et Major (2007) ont montré que la motivation à justifier le système pousse les femmes à se conformer au stéréotype dans leur description d’elles-mêmes.

Dans le cas d’une idéologie méritocratique à l’œuvre, mais contredite dans la réalité par l’existence des inégalités de sexe, les femmes perçoivent moins de sexisme dans la société, adhèrent plus fortement aux stéréotypes de genre et se perçoivent, en accord avec les

stéréotypes de genre, comme plus sociables et moins compétentes (McCoy et Major, 2007, cité par Bonnot et Verniers, 2017). Bonnot et Verniers (2017) précisent que ce biais de perception de soi et du groupe indique que le stéréotype de genre associé à l'idéologie méritocratique restaure la croyance en un système juste. Dès lors, les femmes, supposées être moins compétentes que les hommes, méritent leur statut subordonné. Lau et al. (2008) montrent également que des hommes confrontés à des informations menaçant la légitimité du système social sont plus attirés par des profils de femme dont le stéréotype ne remet pas en cause la hiérarchie sociale de genre.

Aussi dans le cas d'une justification élevée du système spécifique au genre, les femmes sont moins enclines à agir collectivement pour améliorer le statut de leur groupe de genre (Becker et Wright, 2011). Autrement dit, plus les femmes sont motivées à défendre l'image d'une société juste, plus elles adhèrent à des idéologies et des croyances qui légitiment les inégalités qu'elles subissent. Du côté des hommes, il y a des phénomènes comparables. Comparativement aux femmes, ils investissent davantage le statu quo des valeurs relatives au genre, ce qui a pour conséquence une plus forte réprobation à l'encontre des personnes qui bafouent ces valeurs (Winter et Webster, 2008). Ceci est d'autant plus vrai que la personne est un homme (Winter et Webster, 2008).

Par ailleurs, dans une perspective développementale, Tostain et al. (2005) montrent, chez les enfants, un effet de l'adhésion aux stéréotypes de sexe sur l'utilisation des jugements moraux pour justifier de la conformité ou non aux règles de sécurité routière. Cet effet se retrouve à l'âge adulte concernant la prise de risque, le style de conduite et les accidents de la route (Özkan et Lajunen, 2006). Ces éléments corroborent avec le fait que la connaissance des inégalités de genre augmente avec le développement (Neff et al., 2007). Verniers et Martinot (2015) suggèrent dès lors que la justification du système s'accroît avec l'âge au détriment pour les membres des groupes dominés de leurs intérêts personnels et groupaux. Or, la perception d'inégalités selon la TJS est une menace pour la légitimité et l'équité du système, ce qui augmente la motivation à justifier et à défendre le statu quo, puis reproduit les inégalités (Kay et al., 2005). En 2015, Verniers et Martinot ont développé et validé une échelle de justification du système spécifique au genre (EJSAG) en langue française à partir des travaux de Kay et al. (2005). L'EJSAG est composé de huit items concernant spécifiquement les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle permet d'évaluer dans quelle mesure les individus défendent, soutiennent et justifient l'état actuel des relations entre les femmes et les hommes, et la division des rôles de genre.

Comme nous venons de le voir, la justification du système est liée à l'adhésion à des idéologies et des croyances légitimant la société, comme les stéréotypes. Les stéréotypes agissent comme des filtres permettant de percevoir les différences de statut entre les individus et les groupes comme étant justes et légitimes. Dès lors nous pouvons conférer aux stéréotypes une fonction de justification du système et par extension des injustices sociales. Ainsi, attribuer des caractéristiques stéréotypiques aux personnes ou groupes (e.g., les femmes, les chefs d'entreprise) amène à percevoir leur situation (e.g., leur réussite, leur échec), leur position sociale (e.g., basse, élevée) ou encore leur accès aux ressources (e.g., accès aux soins, à la prévention de la santé mentale) comme étant plus ou moins justes.

V. Conclusion du chapitre 2

Dans ce chapitre, nous avons vu que la lente et continue inculcation des valeurs qui définissent chaque genre lors de l'enfance (Belotti, 1974) structure les identités et les comportements les plus intimes. La catégorisation sociale basée sur le sexe entraîne des conceptions réductrices des femmes et des hommes et influence notre façon de percevoir autrui (Faniko et Dardenne, 2021). Elle a également des effets sur nos émotions et nos comportements, c'est-à-dire nos préjugés et nos discriminations. Par ailleurs, nous avons vu qu'il est possible de justifier le système en adoptant des stéréotypes de genre. Des études montrent qu'en utilisant des stéréotypes de genre nous justifions les différences de statut social (Kay et al., 2005 ; Winter et Webster, 2008). Cette justification permet de maintenir notre position sociale et par conséquent de préserver l'accès aux ressources qui en découlent. Aussi, il apparaît que plus les personnes adhèrent à des idéologies légitimant le système de genre, plus elles ont recours aux stéréotypes de genre (Laurin et al., 2011). Ces résultats soulignent les relations entre le genre et le statut social et leurs effets dans la justification, ainsi que le maintien de la hiérarchie sociale. Cette thèse s'attache en particulier à la relation entre le genre et le statut d'entrepreneur. Nous nous intéressons à son rôle dans la perception d'un risque suicidaire. Dans notre troisième chapitre, nous présentons des travaux sur la perception sociale genrée des entrepreneurs et du mal-être psychique pouvant mener au suicide.

CHAPITRE 3. Perceptions sociales des entrepreneurs et du mal-être psychique

La perception sociale influence nos jugements (Eagly et al., 2020). L'une des catégories les plus saillantes à nos yeux est celle relative au sexe, et nous l'appliquons à de nombreux objets sociaux. Nous percevons même des dimensions de genre en fonction de l'appartenance ethnique. Ainsi les hommes africains seraient plus masculins et moins féminins que les hommes asiatiques (Carnaghi et al., 2020). C'est également le cas lorsque nous percevons un entrepreneur ou encore un individu qui manifeste une souffrance psychique. Dans ce chapitre, nous présentons des travaux sur la perception des chefs d'entreprise et la manière dont le genre s'y infiltre. Puis nous exposons des recherches sur la perception de la santé mentale par les prismes du genre. Nous verrons, tout au long de ce chapitre, que les modèles normatifs de genre qui amènent un traitement différentiel des femmes et des hommes ne sont pas en faveur ou au détriment d'un sexe, mais se révèlent conformes aux stéréotypes de genre.

I. Perception sociale du chef d'entreprise

L'entrepreneur est une personne qui assure une activité permanente d'orientation vers le gain (Weber, 2009). Autrement dit, elle est prête à prendre un risque financier pour faire un profit en prenant à son compte et en organisant une partie de l'activité économique (Bastin, 2015). C'est un acteur économique à part entière. Pourtant, la littérature sur l'entrepreneuriat n'est pas parvenue à une définition consensuelle. Morris et al. (2001) ont ainsi identifié une douzaine d'approches conceptuelles. Sur le plan social, l'entrepreneur semble néanmoins avoir une image plus consistante et polarisée.

1. Perception négative du patron

Le patron, en tant qu'objet social, peut cristalliser les opinions. Bah et Gaillon (2016) admettent une **image sociale négative** du métier. Les auteurs relèvent deux confusions possibles dans les représentations pouvant cristalliser l'opinion publique :

- un manque de distinction entre le petit patron, qui est généralement dirigeant-propriétaire de son affaire et le patron de grande entreprise ou de multinationale ;

- un amalgame avec la figure du bourgeois nanti et/ou celle du capitaliste qui exploiterait et spéculerait.

A cela s'ajouterait une autre vision peu remise en cause. Celle qui considère le dirigeant comme un individu dominant, en raison de sa position hiérarchique, et sévissant dans une entreprise perçue comme un lieu d'exploitation, source de souffrances pour les salariés (Bah et Gaillon, 2016). Dès lors, selon Carter et al. (2003), pour les personnes qui souhaitent devenir entrepreneurs, la reconnaissance sociale n'est pas l'une des raisons principalement évoquées pour se lancer.

Pour les entrepreneurs eux-mêmes, l'entrepreneuriat est considéré comme une activité physiquement et mentalement exigeante (Chay, 1993 ; Kets De Vries, 1985 ; Hisrich et al., 2007). Typiquement l'entrepreneur ne perçoit pas chaque effort fourni comme la promesse d'un « excédent de jouissance suffisant » pour le compenser (Schumpeter, 1999). Il semblerait que ce qui anime avant tout l'entrepreneur n'est pas la quête d'un bien-être mais l'espoir d'une réussite économique (Hisrich et al., 2007). Par conséquent, les problématiques relatives à leur santé au travail et leur bien-être psychologique peuvent paraître comme des sujets lointains (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b). Dans les TPE-PME, les investissements en matière de prévention (Grosjean, 2003) et de couverture santé (McLaughlin et Swinburn, 2014) restent faibles. Selon Lechat et Torrès (2016a), ces phénomènes sont tributaires des représentations des chefs d'entreprise sur leur activité et les questions de santé. Les chefs d'entreprise de TPE-PME gagneraient à remettre en cause cette problématique dans le cadre de leur travail, car à rebours des croyances à l'œuvre dans la société, ils peuvent particulièrement souffrir de leurs conditions de travail (Bah et Gaillon, 2016).

2. Chef d'entreprise, une perception masculine

L'entrepreneuriat est historiquement considéré comme une activité faisant partie du **domaine masculin** (Bird et Brush, 2002 ; Ahl, 2006). On retrouve ainsi dans l'iconographie de l'entrepreneur principalement des figures masculines stéréotypées. De même dans la littérature spécialisée, cette activité est reconnue comme étant préférentiellement associée à des caractéristiques masculines, telles que l'autonomie, la compétition, la prise de risque ou l'agressivité (Baron et al., 2001 ; Bruni et al., 2004 ; Gupta et al., 2008). Ainsi dans la presse professionnelle et scientifique, la construction sociale proposée de l'entrepreneuriat repose sur

des conceptions qui renvoient à des stéréotypes et participent de ce fait à une conception biaisée des réalités du métier (Diaz-Garcia et Welter, 2011 ; Sweida et Reichard, 2013).

Dans un processus qui autoalimente la saillance des traits masculins, certains auteurs constatent qu'une personne entreprendra ou aura des intentions d'entreprendre seulement si elle estime l'entrepreneuriat conforme à son identité de genre (Tchagang et Tchankam, 2018). Ainsi les choix professionnels résultent d'une analyse de congruence entre la perception de soi, à travers le prisme des stéréotypes de genre en outre, et les caractéristiques sociales attribuées à la profession (Bird et Brush, 2002 ; Diaz-Garcia et Welter, 2011 ; Gupta et al., 2009). L'orientation professionnelle, les stéréotypes de genre et l'identité de genre sont profondément liés (Cejka et Eagly, 1999). Ceci se retrouve également pour le métier d'entrepreneur (Gupta et al., 2009).

Les attributs de l'entrepreneuriat sont ainsi congruents avec les stéréotypes d'agentivité, d'instrumentalité et de compétence accordés aux hommes (Abele, 2003 ; Ahl, 2006 ; Delacollette et al., 2010). Dès lors les hommes se lancent plus facilement dans la création d'entreprise sans le soutien explicite de leur partenaire (Kirkwood, 2009). Les données statistiques de l'INSEE sur les créations d'entreprise vont dans le même sens. En 2018, seulement 39 % des créateurs sont des femmes, même si cette proportion a augmenté depuis 30 ans avec 29 % en 1987 et 33 % en 2000 (Gourdon, 2019). Ce ratio corrobore l'idée que les attributs féminins ne conviendraient pas à l'entrepreneuriat (Baron et al., 2001 ; Tchagang et Tchankam, 2018) et rappelle de manière indirecte les stéréotypes féminins dont les caractéristiques communales seraient plus liées à des rôles subalternes (Eagly, 1987).

Les rôles sexués sont également visibles dans les secteurs d'activité des entreprises. Gourdon (2019) relève que les femmes sont majoritaires dans les domaines de la santé humaine et de l'action sociale (75 %), les autres services aux ménages (70 %) et à l'industrie (52 %) ; tandis que les hommes sont plus présents dans la construction (98 %), les transports et l'entreposage (94 %), l'information et la communication (77 %). Ces répartitions ne sont pas sans rappeler l'orientation sociale des rôles féminins (Gill et al., 1987). Le choix du secteur professionnel est également dépendant de caractéristiques sociales attribuées (Diaz-Garcia et Welter, 2011 ; Gupta et al., 2009 ; Cejka et Eagly, 1999).

L'entrepreneuriat en lui-même semble être un parfait reflet de ce qu'est la division sexuée de l'orientation et du travail en France (Vouillot et al., 2004). La littérature s'est attachée

à proposer des cadres théoriques permettant d'appréhender la structuration de patterns de comportements et d'attentes socialement définis comme étant féminins ou masculins.

3. Féminité entrepreneuriale et incongruence de genre

Dans les perceptions à l'œuvre concernant l'entrepreneuriat, les attributs masculins semblent difficilement cohabiter avec les attributs féminins (Baron et al., 2001). D'après Tchagang et Tchankam (2018), les caractéristiques féminines parce qu'elles renvoient à la compassion, la déférence, l'empathie, l'expressivité, le maternalisme, la sociabilité ne conviendraient pas à l'entrepreneuriat. Dès lors, les individus possédant ces caractéristiques s'éloigneraient ou seraient écartés de l'entrepreneuriat. Ceci constitue un frein à l'entrepreneuriat féminin et nécessite des mesures correctives (Van Haepereen et al., 2019).

Pourtant des femmes exercent des professions masculines et inversement. Les personnes dans ces situations contre-stéréotypées se retrouvent confrontées à des difficultés résultant de l'incongruité entre leurs rôles sociaux et professionnels (Bekbergenova et al., 2021). La transgression des normes professionnelles de genre a un coût psychosocial pour la personne engagée dans une telle carrière et occasionne des réactions plus ou moins hostiles à son égard dans le milieu de travail qu'elle intègre (Vontrhon, 2017). Initialement ce type de difficultés, nommées « contrecoup », a été décrit par Rudman (1998) pour qualifier les représailles subies, sur le plan social et économique, par les personnes issues d'un groupe social de bas statut qui se comportent de façon non conforme aux stéréotypes associés à leur catégorie. Par rapport au genre, ce processus se traduit par exemple par une perception d'hostilité associée à de moindres compétences sociales pour les femmes qui réussissent dans des domaines masculins (Heilman, 2001 ; Heilman et al., 2004 ; Rudman et Glick, 2001). De plus comparativement à leurs homologues masculins, les évaluations qu'elles reçoivent sont moins favorables (Brooks, Fenton, et al., 2014 ; Brooks, Huang et al., 2014 ; Greenhaus et Parasuraman, 1993 ; Eagly et Karau, 2002), notamment sur les investissements financiers pour leur entreprise (Bekbergenova et al., 2021). Dans le cas des évolutions de carrière, Vontrhon (2017) met en exergue des différences de contrecoups selon le genre en faveur des hommes et défaveur des femmes. Les hommes occupant un emploi contre-stéréotypé bénéficieront plutôt de mécanismes psychosociaux accélérateurs de leur progression professionnelle les entraînant vers des postes plus congruents avec les stéréotypes de genre masculin au travail (emplois managériaux ou à haute technicité) (Vontrhon, 2017). Les femmes, quant à elles, sont plus susceptibles de subir

des épreuves amplifiées pour se maintenir et progresser dans une trajectoire d'emploi contre-stéréotypique (Vontrou, 2017). Ces constats témoignent de la primauté donnée à la dimension verticale lorsque nous évaluons autrui dans un contexte professionnel (Cuddy et al., 2011) au détriment de la dimension horizontale.

L'incongruence des traits féminins dans le métier de chef d'entreprise et l'effet contrecoup s'expriment également à travers un effet différencié du soutien du conjoint. De manière générale, le conjoint a un rôle bénéfique dans toute démarche entrepreneuriale. Néanmoins, selon Kirkwood (2009), le soutien du conjoint serait plus important pour une entrepreneuse que pour son homologue masculin. Ainsi les hommes se lancent plus facilement sans le soutien explicite de leur conjointe, tandis que les femmes sollicitent davantage leur partenaire pour obtenir des conseils et des appuis (Kirkwood, 2009). La réussite entrepreneuriale féminine, tant sur le plan de la réalisation de soi, que sur celui de la réussite économique, serait ainsi corrélée à la perception d'un soutien adapté de la part du conjoint (Le Loarne-Lemaire, 2013). Le soutien social perçu renforcerait les ressources perçues comme le contrôle, l'auto-efficacité ou l'estime de soi dans le choix d'un parcours atypique et permettrait que ce choix se pérennise (Bastoul et al., 2016). Bekbergenova et al. (2021) ont également mis en évidence que les biais de genre affectent la perception des entrepreneuses et affectent leurs résultats professionnels et financiers. Les auteures décrivent un cercle vicieux, où il y a une perception de caractéristiques communales plus élevée pour les entrepreneuses (réelles ou fictives) s'accompagnant d'une moindre compétence perçue, et qui amène ensuite de plus faibles moyens financiers à leur disposition. Dans le cas d'autres carrières professionnelles incongruentes dans le genre, le maintien des femmes dans les métiers dits masculins est associé à la fois au sentiment d'efficacité personnelle et au soutien social matériel perçu émanant des collègues et des supérieurs (Lagabrielle et al., 2011).

La perception d'une incongruence entre le rôle féminin et le rôle entrepreneurial est socialement sanctionnée. Ces écarts aux normes perçus comme des déviations font que les femmes sont moins favorablement évaluées (Heilman et al., 2004 ; Rudman, 1998) et ont moins de chances de bénéficier des systèmes de financement pour leur entreprise (Malmström et al., 2017 ; Malmström et al., 2020). Les croyances normatives quant à ce que les femmes et les hommes doivent être ou non sont partagées par les membres d'une même société. Considérés comme culturellement appropriés, ces patterns sont aussi ancrés dans le domaine médical. Les contrecoups de l'incongruence de genre touchent autant les femmes que les hommes. Dans la

partie suivante, nous en donnons des exemples concernant la santé mentale à travers les perceptions sociales relatives au mal-être psychique.

II. Perception sociale du mal-être psychique

Dans les perceptions liées à la santé mentale, les stéréotypes relatifs à la maladie mentale dans la population générale sont assez négatifs (Link et al., 1999). La lutte contre la stigmatisation des maladies mentales ou psychiatriques est une préoccupation affichée des pouvoirs publics français. Cela a été le cas notamment lors des dernières assises de la santé mentale et de la psychiatrie en septembre 2021. Les effets des perceptions négatives sur la prise en charge, la prévention et l'économie (Sharac et al., 2010) sont largement documentés.

1. Perception négative des troubles mentaux

Les personnes atteintes de troubles mentaux sont l'objet de perceptions stigmatisantes (Crisp et al., 2005). En 1997, Hayward et Bright proposent une première revue sur la stigmatisation des maladies mentales. Ils développent un modèle qui articule le contenu des stéréotypes selon quatre dimensions. Elles renvoient à l'attribution de responsabilité de la maladie, la dangerosité, le faible pronostic, ainsi que l'imprévisibilité et l'incompétence dans les rôles sociaux. Autrement dit, ces dimensions nous renseignent sur la nature des objectifs d'une personne présentant une maladie mentale, c'est-à-dire ses intentions bienveillantes ou non. Elles informent sur l'efficacité perçue de la personne à atteindre des objectifs, c'est-à-dire à réaliser ses intentions.

Or les indices perceptifs laissant penser qu'une personne a un trouble mental ne sont pas forcément saillants (Goffman, 1963 ; Corrigan, 2000). Pour déduire la maladie mentale, Corrigan (2000) indique que nous nous appuyons sur quatre indices issus des travaux de Penn et Martin (1998) : l'étiquetage (i.e., information catégorielle), les symptômes psychiatriques, les déficits de compétence sociale et l'apparence physique. Il semble donc que les perceptions peuvent varier en fonction de ces indices. L'auteur propose également un modèle représentant les différences de perception des indices et leurs effets en termes de réponses émotionnelles (préjugés) et comportementales (discrimination) (cf. figure 3 ci-après).

Les stéréotypes peuvent donc différer en fonction des maladies mentales et orienter les réponses émotionnelles et comportementales. Ainsi Link et al. (1999) et Hengartner et al. (2013) mettent en évidence que la stigmatisation est fortement liée au trouble auquel elle est attribuée. Selon les auteurs, les troubles liés aux addictions sont plus stigmatisés que la schizophrénie, qui est elle-même plus stigmatisée que la dépression. Comparativement à la schizophrénie, les troubles bipolaires engendrent moins de perception de dangerosité et de distance sociale (Yvon et Prouteau, 2017). En outre, à travers la capacité à prendre des décisions thérapeutiques et financières, la nature des troubles mentaux influence la perception de compétence (Pescosolido et al., 1999). De même, les individus qui ont un trouble dépressif majeur sont perçus comme moins compétents que les personnes anorexiques ou boulimiques (Roehrig et McLean, 2010). Ainsi pour les personnes atteintes de maladie mentale, le contenu et le degré de stigmatisation varient selon le diagnostic (Leach et al., 2008 ; Sheehan, Nieweglowski et al., 2016). Le diagnostic de maladie mentale a ainsi un impact négatif sur l'attitude des gens (Angermeyer et Matschinger, 2003 ; Scocco et al., 2012).

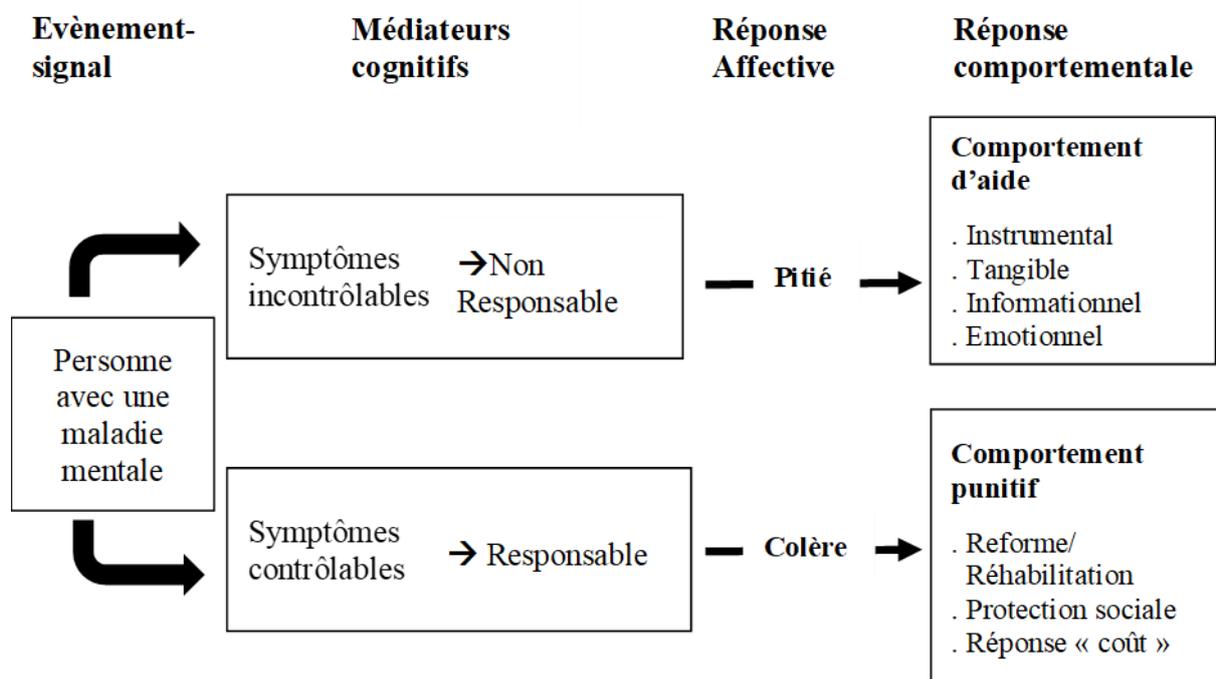


Figure 3 – Modèle de relation entre les indices de perception, les attributions de responsabilité perçue, les réponses affectives et comportementales, adapté de Weiner (1985, 1988, 1995), tiré et traduit de Corrigan (2000)

La maladie mentale ne s'arrête pas aux portes de la vie privée, elle est également présente au travail, mais on sait peu de choses sur la façon dont ces personnes sont perçues dans

ce cadre. En utilisant le modèle SCM (Fiske et al., 2002), Follmer et Jones (2017) ont examiné les stéréotypes de chaleur et de compétence associés aux employés souffrant d'anxiété, de dépression et de trouble bipolaire. Les travailleurs ayant ces troubles sont perçus comme peu chaleureux et compétents. On retrouve également une hiérarchie dans les perceptions, dans la mesure où les stéréotypes sur les personnes anxieuses étaient plus positifs que ceux avec un trouble dépressif et bipolaire. Les auteurs montrent également que le sexe et l'orientation vers la dominance sociale des juges (personnes qui perçoivent la cible du jugement) modèrent les effets des stéréotypes sur les intentions de distanciation sociale au travail (Follmer et Jones, 2017). Dans le point suivant, nous nous intéressons aux perceptions sociales d'une souffrance mentale particulièrement aiguë, c'est-à-dire le suicide. La littérature révèle que la stigmatisation du suicide partage des similitudes avec les stéréotypes de la maladie mentale, mais qu'elle comprend également des différences importantes (Sheehan, Corrigan et al., 2016).

2. Perception négative du suicide

Au même titre que les troubles mentaux, le suicide est l'une des conditions les plus à risque de stigmatisation (Carpiniello et Pinna, 2017). Pour évaluer l'ampleur du phénomène Scocco et al. (2012) ont développé les travaux de Link et al. (1989) sur deux échelles, l'une concernant les tentatives de suicide (Stigma of Suicide Attempt, STOSA) et l'autre pour le suicide et les personnes qui ont tenté de se suicider (Stigma of Suicide and Suicide Survivor, STOSASS). Les auteurs ont mis en évidence, dans le cadre de la maladie mentale, que l'importance de la stigmatisation dépendait de l'attribution de comportement suicidaire. Sheehan et al. (2017) indiquent que le suicide serait perçu comme un cas extrême de maladie mentale. Les auteurs ont mené des travaux pour examiner en quoi la stigmatisation du suicide peut différer de la stigmatisation de la maladie mentale. Leur protocole s'appuyait sur quatre vignettes représentant un individu cible avec une dépression, une tentative de suicide, un décès par suicide ou sans information sur l'état mental (contrôle). Leurs résultats suggèrent que les personnes qui ont tenté de se suicider sont sujettes à un contenu de stigmatisation différent de ceux qui souffrent de dépression. La cible décrite comme ayant tenté de se suicider était perçue comme avec des chances faibles de rétablissement, comparativement aux autres conditions (Sheehan et al., 2017).

En 2013, Sand et ses collaborateurs ont soumis à des juges des notices nécrologiques fictives dont la cause de décès déclarée était manipulée (suicide, cancer ou overdose). Leurs

résultats montrent que les personnes mortes par suicide sont perçues plus négativement que celles décédées d'un cancer (Sand et al., 2013). De même, Carpiniello et Pinna (2017) relèvent dans leur méta-analyse que le suicide est perçu comme un acte égoïste, imprudent, offensant ou punitif. Auparavant, Battermann et al. (2013) montraient qu'environ 25 % des personnes interrogées considéraient le suicide comme un signe de faiblesse ou un acte insensé, irréfléchi, irresponsable, lâche ou visant à attirer l'attention. Dans une proportion équivalente, les personnes qui se sont suicidées sont perçues comme égoïstes, faibles ou imprudentes (Batterham et al., 2013 ; Carpiniello et Pinna, 2017). Corrigan et al. (2017) développent une échelle d'évaluation de la stigmatisation du suicide (Suicide Stigma Assessment Scale, SSAS) composée de trois dimensions : 1/ les stéréotypes qui reposent sur trois facteurs (i.e., faible, fou, affligé), 2/ les préjugés regroupant deux facteurs (i.e., peur/méfiance, colère) et 3/ les discriminations avec trois facteurs (i.e., évitement, dédain, coercition).

Concernant les tentatives de suicide, Li et al. (2015) ont analysé les attitudes exprimées à ce sujet sur un réseau social chinois. D'après les auteurs, un tiers des messages sont stigmatisants et associent les tentatives de suicide à un acte pathétique, trompeur et stupide. Dès lors, les personnes suicidantes (i.e., ayant tenté de se suicider) sont l'objet de perceptions négatives. Elles sont perçues comme cherchant à attirer l'attention, égoïstes, émotionnellement faibles, immorales et incompetentes (Sheehan, Corrigan et al., 2016). Les personnes suicidaires (i.e., ayant un risque d'attenter à sa vie) sont aussi perçues comme égoïstes, faibles ou incapables de faire face à leurs problèmes (Carpiniello et Pinna; 2017; Pompili, 2007). Par ailleurs, les personnes suicidantes peuvent être soumises à une double stigmatisation, concernant le suicide et la maladie mentale (Sheehan, Corrigan et al., 2016). Elles sont donc aussi soumises à des processus de distanciation sociale (Emul et al., 2011) entravant leur rétablissement et leur accès aux soins (Sheehan, Corrigan et al., 2016).

Les personnes endeuillées par un suicide subissent également de la stigmatisation. La méta-analyse de Hanschmidt et al. (2016) pointe des niveaux plus élevés de stigmatisation par rapport aux personnes endeuillées à la suite d'une mort naturelle. L'une des perceptions à l'œuvre renvoie le suicide à un échec du suicidé et de sa famille face à un problème émotionnel, dès lors les endeuillés se voient donc attribuer la responsabilité du décès (Cvinar, 2005). Les endeuillés perçoivent une stigmatisation qui œuvre à partir d'une association continue entre le suicide du proche et leur propre maladie mentale liée au deuil (Hanschmidt et al., 2016 ; Sheehan, Corrigan et al., 2016). Carpiniello et Pinna (2017) soulignent qu'il existe une relation réciproque entre stigmatisation et suicide : le suicide provoque des attitudes stigmatisantes,

mais la stigmatisation envers les troubles mentaux peut être un facteur de risque de suicide. Dans le point suivant, nous présentons des travaux montrant que les perceptions sociales des troubles mentaux et du suicide varient en fonction du genre.

3. Perception genrée des troubles mentaux et du suicide

a. Genre perçu des personnes-cibles

Dans nos esprits les troubles mentaux ont un genre. C'est ce que Boysen et ses collaborateurs montrent en 2014. Parmi ceux perçus comme féminins, il y a : les troubles de l'alimentation, les troubles dysmorphiques corporels, les troubles de la personnalité (borderline, dépendante et histrionique) et les troubles orgasmiques. Ceux perçus comme masculins comprennent : les troubles du contrôle des impulsions, les troubles de la personnalité antisociale, les dépendances et les paraphilies (Boysen et al., 2014).

Les auteurs mettent également en évidence que lorsqu'on demande aux individus d'évaluer leurs attitudes à l'égard de ces troubles, les troubles masculins suscitent significativement plus de colère, de peur, de blâme et de distanciation sociale, tout en provoquant moins de pitié et de désir d'aider (Boysen et al., 2014). Comparativement aux troubles stéréotypés féminins, ceux stéréotypés masculins provoquent une stigmatisation massive, plus forte que le trouble féminin le plus stigmatisé (Boysen et al., 2014). La masculinité dans la maladie mentale apparaît être un facteur majorant la stigmatisation.

En 2017, à l'aide du modèle SCM de chaleur-compétence (Fiske et al., 2002) et du modèle BIAS (Cuddy et al., 2007), Boysen explore les liens entre la masculinité et la stigmatisation dans la maladie mentale. Par rapport aux troubles de type féminin ou neutre, les troubles masculins sont perçus avec moins de chaleur et de compétence personnelles. Ils suscitent également plus d'émotions et d'intentions comportementales négatives, confirmant les travaux réalisés en 2014 avec ses collaborateurs (Boysen et al., 2014). De plus, il n'y a aucune différence de stigmatisation entre les troubles féminins et neutres, ce qui indique que la masculinité augmente la stigmatisation, et non que la féminité la diminue (Boysen, 2017).

La chaleur personnelle, le sexe et le genre des troubles mentaux de cibles atteintes de maladie mentale ont été ensuite manipulés. Les émotions et les intentions comportementales négatives sont systématiquement liées à une chaleur faible et à des troubles masculins. Le sexe n'a eu que des effets limités. La relation entre la masculinité et la stigmatisation dans la maladie

mentale est donc associée au niveau de chaleur et au type de manifestations symptomatiques (Boysen, 2017). Ainsi d'après l'auteur, dans les stéréotypes du féminin et du masculin se retrouvent une différence de symptômes, respectivement : intériorisés versus extériorisés. Par exemple, au Canada, dans une étude sur la dépression chez les hommes, un tiers des répondants (sans expérience directe de dépression) estiment que les hommes touchés par la dépression sont imprévisibles (Olliffe et al., 2016). Les symptômes masculins extériorisés peuvent être très stigmatisés, et ce quel que soit le sexe de la personne atteinte ou sa chaleur interpersonnelle (Boysen, 2017). Boysen (2017) met également en évidence que les modèles SCM et BIAS rendent parfaitement compte du lien entre de faibles niveaux de chaleur interpersonnelle dans la maladie mentale et des émotions et intentions comportementales négatives envers la personne (stigmatisation). La faible chaleur perçue semble être un facteur important pour expliquer la relation entre la masculinité et la stigmatisation liée à la maladie mentale.

Concernant la problématique suicidaire, la littérature indique également des biais de genre dans la perception du suicide. Selby et Calhoun (1975) ont testé auprès d'étudiants l'effet du sexe de la personne suicidaire sur l'intentionnalité suicidaire perçue. Les femmes suicidaires sont considérées comme ayant une plus grande intention suicidaire que les hommes (Selby et Calhoun, 1975). Dans la même perspective, Higgitt (2007) montre d'après l'analyse des travaux de Canetto que se suicider ou passer à l'acte suicidaire est considéré comme un geste distinctement masculin. Cependant, se suicider par des raisons amoureuses est largement interprété comme une tendance féminine. De plus les hommes qui se suicident pour des raisons d'accomplissement professionnel, universitaire ou sportif, sont considérés comme plus équilibrés mentalement que ceux qui se suicident pour un problème relationnel (Higgitt, 2007). Les stéréotypes de genre semblent orienter la perception des causes de suicide.

En Turquie, Sahin et al. (1994) révèlent également ce type de biais. Les juges ont lu des scénarios fictifs de suicide dans lesquels l'âge (15, 40 et 60 ans) et le sexe du suicidé variaient. La tâche consistait à déterminer la probabilité des causes qui ont motivé le passage à l'acte de la cible. Les résultats indiquent que les causes attribuées sont stéréotypées. Les comparaisons en termes de genre ont montré que les événements désagréables comme l'échec scolaire, la maladie en phase terminale, la mort d'un être cher, le fait de commettre un crime, une expérience sexuelle désagréable, et la perte de la virginité ont été considérés comme des raisons très probables de suicide pour les jeunes femmes, l'appréhension de vieillir était attribuée comme cause pour les femmes de 40 ans.

En Autriche, Eisenwort et al. (2014) ont analysé la manière dont la presse traitait des cas de suicide en fonction du genre de la victime. Les articles traitaient des cas selon les scripts culturels sur les rôles sociaux de genre. Les articles de presse proposaient des récits dits sexistes. Ainsi les récits de femmes suicidées les représentaient de manière stigmatisante en faisant référence à la maladie mentale. Comparativement aux textes relatifs aux hommes, les descriptions du comportement suicidaire des femmes contenaient plus de mots associés à la sociabilité et faisant référence à d'autres personnes. Les causes de suicide évoquées étaient régulièrement liées aux situations familiales. Les textes étaient par ailleurs plus souvent écrits au conditionnel et les éléments de langage étaient plus complexes pour décrire le comportement suicidaire. En parallèle, des mots faisant référence à la colère et au rejet étaient plus fréquents dans les articles sur le comportement suicidaire des hommes. Les perceptions sociales des troubles mentaux et du suicide ne dépendent pas uniquement du genre de la cible ou du trouble en lui-même. Elles peuvent également varier selon le genre de la personne qui perçoit et émet le jugement.

b. Rôle du genre des personnes qui perçoivent (juges)

Les préjugés contre les personnes atteintes de maladie mentale découlent de multiples facteurs, y compris du genre des personnes qui perçoivent. Par exemple, au sujet d'automutilations non suicidaires, les juges hommes signalent des niveaux significativement plus élevés d'attitudes et de comportements stigmatisants que les femmes (Lloyd et al., 2018). En France, dans l'enquête « Santé mentale en population générale » menée par l'OMS et la DREES sur la prévalence des maladies mentales et leurs représentations sociales, les hommes considèrent plus souvent les personnes dépressives comme responsables de leur état, comparativement aux femmes (Leroux et Morin, 2006).

Selon Hinkelman et Granello (2004), les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes d'approuver des attitudes intolérantes envers les personnes atteintes de maladie mentale. Cependant, lorsque l'adhésion à la masculinité était contrôlée, aucune différence significative n'apparaissait entre les sexes, c'est donc l'adhésion forte aux rôles de genre, plutôt que le sexe biologique, qui explique le phénomène (Hinkelman et Granello, 2004). Dans son étude sur la dépression chez les hommes au Canada, Oliffe et al. (2016) montrent que les hommes expriment des opinions plus stigmatisantes que les femmes. Ensuite s'agissant des perceptions de suicide, Oliffe et al. (2016) trouvent qu'une plus grande proportion de femmes

interrogées perçoit les hommes qui se suicident comme déconnectés, perdus et seuls. Par ailleurs en Corée, Park et al. (2015) montrent que les attitudes les plus stigmatisantes envers les personnes suicidaires sont associées aux hommes les plus âgés et les moins éduqués, et sans antécédent de tentatives de suicide.

D'autres caractéristiques des individus émetteurs de préjugés peuvent influencer ces perceptions. Bizer et al. (2012) ont testé un modèle de médiation dans lequel les attitudes négatives à l'égard de personnes atteintes de maladie mentale et les intentions de discrimination qui en résultent sont enracinées dans les croyances en un monde juste (Heider, 1958 ; Lerner, 1965). Ces croyances prédisposent notamment les individus à avoir une orientation vers la dominance sociale plus élevée (ODS) (Sidanius et Pratto, 1999). Les résultats de Bizer et al. (2012) indiquent un effet de médiation de l'orientation de la dominance sociale et de la croyance en un monde juste sur la relation entre les intentions comportementales et les attitudes envers les personnes atteintes de maladie mentale. Par ailleurs, la croyance en un monde juste fait à la fois l'objet d'une valorisation sociale et est perçue comme étant socialement valorisée (Duchon et Gangloff, 2008 ; Gangloff et Duchon, 2010). Les perceptions négatives et genrées sur les troubles mentaux à l'œuvre dans la population générale se retrouvent également dans les perceptions médicales.

III. Implications du genre dans la prise en charge des troubles mentaux et les comportements prosociaux

1. Soigner selon le genre perçu

Concernant un biais de perception dans le diagnostic, les modèles normatifs de genre ont tendance à souligner les expressions de dépression des femmes et à masquer celles des hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Les auteures attirent l'attention sur les risques de sur-diagnostiquer les femmes et de sous-diagnostiquer les hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Dans les troubles de la personnalité, Flanagan et Blashfield (2005) montrent que le genre affecterait le diagnostic des cliniciens (psychiatres et psychologues) à symptômes équivalents, les hommes suscitent plus de diagnostics de désordre de personnalité de type antisocial et les femmes plus de diagnostics de personnalité hystérique. Ceci est cohérent avec les résultats de Boysen et al. (2014).

Un traitement médical différencié des femmes et des hommes met en évidence l'influence de stéréotypes de genre sur l'attitude des médecins. Les femmes sont plus souvent traitées pour une dépression, et les hommes pour une maladie cardiovasculaire (McKinlay, 1996). L'auteur montre que le sexe du patient est le seul facteur social influençant de manière significative l'attitude des médecins. Les femmes sont ainsi globalement moins susceptibles d'être longuement interrogées sur leurs symptômes, d'être examinées lors d'une consultation, d'être diagnostiquées et de se faire prescrire des médicaments et des examens complémentaires adaptés aux maladies cardiovasculaires. Ces différences de traitement entre les femmes et les hommes sont plus prononcées quand le patient est relativement jeune (55 ans) plutôt qu'agé (75 ans) (Arber et al., 2006). Les écarts de prises en charge selon le sexe se manifestent dès l'enfance, ainsi Doey et al. (2014) suggèrent que la timidité qui est socialement encouragée pour les filles et moins tolérée pour les garçons participerait à des biais de perception et à un sous-diagnostic des filles concernant l'autisme.

En parallèle, il semblerait que les expressions de la dépression chez les hommes s'écartent du répertoire commun de symptômes et la rendrait plus difficile à détecter (Cochran et Robinovitz, 2000 ; Lynch et Kilmartin, 1999 ; Kilmartin, 2005 ; Real, 1998 ; Tremblay et al., 2004). La dépression masculine apparaît souvent masquée sous forme de changements de comportements (Houle, 2005). Elle s'exprimerait sous forme d'irritabilité (Winkler et al., 2004), liée à des comportements agressifs, notamment envers les proches et une propension plus grande à s'automédicamentent entre autres par une consommation abusive d'alcool, de drogues, de pornographie ou encore par le jeu compulsif (Cook, 2006 ; Hart, 2000 ; Houle, 2005 ; Lynch et Kilmartin, 1999 ; Kilmartin, 2005). Ainsi, les hommes sont plus susceptibles d'adopter des comportements distrayants qui atténuent leurs humeurs dépressives, et les femmes sont plus susceptibles de les amplifier en ruminant (Johnson et Whisman, 2013 ; Nolen-Hoeksema, 1987). Autrement dit, pour faire face à la dépression, les hommes augmenteraient les comportements d'échappatoire tels que l'activité sportive et la consommation d'alcool, et les femmes en se libérant de leurs émotions (Angst et al., 2002). Ces éléments pourraient contribuer à l'incidence (i. e., nombre de nouveaux cas d'une pathologie observés pendant une période donnée) plus élevée de la dépression chez les femmes et aux hospitalisations pour une dépendance à l'alcool plus fréquente chez les hommes (Barrault, 2013 ; Beck, Legleye, et De Peretti, 2006).

S'agissant des soins médicamenteux relatifs à la santé mentale, une étude française auprès de 367 médecins généralistes montre qu'ils prescrivent davantage d'antidépresseurs,

d'anxiolytiques, et de tranquillisants (à l'exception des neuroleptiques) aux femmes qu'aux hommes, y compris après ajustement sur le diagnostic psychiatrique (Fuhrer, 1992). Par conséquent, le traitement médical différentiel des femmes et des hommes ne se fait pas en faveur ou au détriment d'un sexe en particulier, mais se révèle conforme aux représentations que le corps médical se fait de ces différences de santé.

A cela s'ajoute dans certaines recherches que les médecins généralistes évaluent rarement le risque suicidaire de leurs patients, même si ceux-ci sont suivis en psychiatrie (Milton et al., 1999). D'autre part Gale et al. (2016) montrent des biais possibles dans la perception du risque de suicide chez les professionnels de santé mentale (médecins, infirmières et travailleurs sociaux). Ils révèlent un surdiagnostic de risque suicidaire lorsqu'il est demandé d'évaluer le potentiel suicidaire. Ce biais est plus prononcé chez les médecins et chez les hommes interrogés (Gale et al., 2016). Pourtant, les personnes suicidaires présentent des risques de stigmatisation qui peuvent entraver leur demande de soins et leur accès aux soins. Ainsi Frey et al. (2016) ont investigué la stigmatisation perçue par les personnes présentant des antécédents suicidaires en fonction de la source stigmatisante. Les résultats indiquent que les personnes ayant un antécédent de comportement suicidaire étaient plus susceptibles de subir de la stigmatisation de la part des personnels soignants du secteur de la santé traditionnelle comparativement aux soignants en santé mentale. Anderson et al. (2003) s'intéressent aux perceptions d'infirmières et de médecins sur de jeunes patients qui ont tenté à leur vie. Ils retrouvent des résultats similaires à ceux de Patel (1975), c'est-à-dire qu'ils manifestaient une attitude plus positive pour un patient atteint d'une maladie physique (telle que l'infarctus du myocarde) que pour un patient qui a tenté de se suicider par l'ingestion de toxiques. Les professionnels de santé (physique et mentale) ne sont donc pas à l'abri de stigmatiser (Corrigan et al., 2014). Pour limiter cela, Sheehan et al. (2017) conseillent d'identifier et de surveiller leurs biais potentiels dans leurs relations professionnelles notamment avec des patients suicidaires. Dans le point suivant, nous abordons la manière dont le genre façonne nos comportements d'aide, c'est-à-dire nos comportements prosociaux.

2. Aider selon le genre

Selon Eagly et Crowley (1986), les comportements d'aide suivent la théorie des rôles sociaux de genre. Ces comportements particuliers font partie des comportements prosociaux, c'est-à-dire considérés comme bénéfiques pour les autres (comme défendre les autres, guider,

partager, reconforter, secourir, etc.). Ici, c'est l'orientation des comportements qui diffère entre les femmes et les hommes (Eagly, 2009). Les comportements prosociaux des femmes sont plus relationnels, et ceux des hommes plutôt agentiques. Le rôle féminin favorise une aide nourricière et le soin, tandis que le rôle masculin favorise une aide héroïque et chevaleresque. Un comportement d'aide chevaleresque et héroïque semble être le produit de normes sociales plutôt que de motivations personnelles enracinées. Ces différences entre les sexes correspondent à des croyances largement partagées sur le rôle du genre et la division sexuée du travail (Eagly, 2009). Aussi d'après Eagly et Crowley (1986) et les résultats de leur méta-analyse, les hommes aident plus souvent que les femmes et les femmes reçoivent plus d'aide que les hommes. Les femmes ont une légère tendance à aider davantage les femmes, mais les hommes le font encore plus. Un autre élément qui intervient dans les différences entre les sexes est la présence d'un public observateur. En effet, la surveillance par des témoins renforce la tendance des hommes à vouloir être plus utiles que les femmes et à ce que les femmes reçoivent plus d'aide que les hommes (Eagly et Crowley, 1986).

Dans la même perspective, Chernyak-Hai et al. (2017) ont exploré les effets des stéréotypes de genre sur la volonté d'apporter une aide axée sur la dépendance (c'est-à-dire qui donne la solution à un problème) ou orientée vers l'autonomie (c'est-à-dire qui donne des outils avec lesquels résoudre le problème). Leurs travaux indiquent que les femmes qui échouent dans un domaine stéréotypé masculin peuvent s'attendre à recevoir une aide axée sur la dépendance plutôt que sur l'autonomie. Elles sont plus susceptibles d'être jugées négativement sur leurs traits et leurs capacités (Chernyak-Hai et al., 2017), ce qui confirme des travaux antérieurs (Brooks, Fenton, et al., 2014 ; Brooks, Fenton, et al., 2014 ; Brooks, Huang et al., 2014 ; Greenhaus et Parasuraman, 1993 ; Eagly et Karau, 2002). Selon les auteurs, les stéréotypes de réussite liés au genre créent un contexte social dans lequel les interactions aidantes reproduisent les écarts de pouvoir et de statut (Chernyak-Hai et al., 2017). En outre, Shnabel et al. (2015) ont examiné la relation entre le sexisme bienveillant et l'aide. Leurs résultats portant sur des cas fictifs et des situations réelles soutiennent l'hypothèse selon laquelle le sexisme bienveillant encourage l'engagement dans des relations d'aide qui perpétuent les rôles de genre traditionnels. Néanmoins, dans les cas où les personnes sont de même sexe, le sexisme bienveillant n'est pas associé à une relation d'aide axée sur la dépendance.

Dans un registre lié au genre, Nadler et Chernyak-Hai (2014) ont examiné l'attribution d'aide en fonction du statut, faible ou haut, de la personne bénéficiaire de l'aide. Les individus de faible statut sont considérés comme chroniquement dépendants et leurs besoins seraient dus

à un manque de capacité, conduisant à l'octroi d'une aide orientée vers la dépendance, tandis que les personnes de haut statut sont considérées comme ayant des capacités et leur demande d'aide est perçue comme une force. Selon les auteurs, le processus d'octroi d'aide peut cohabiter avec le phénomène de stigmatisation qui implique une faiblesse. Par ailleurs, les personnes qui perçoivent la hiérarchie sociale comme juste et stable montrent une préférence significativement plus élevée pour la recherche d'une aide basée sur la dépendance auprès du groupe dominant (Chernyak-Hai et al., 2014). Ainsi recevoir et rechercher de l'aide peut être un moyen par lequel les groupes affirment ou remettent en question la hiérarchie existante (Chernyak-Hai et al., 2014). Ces mécanismes mis en évidence peuvent donc se retrouver dans le système spécifique basé sur le genre, dans la mesure où dans notre société les rapports entre femmes et hommes sont hiérarchisés (Bourdieu, 1990 ; Lorenzi-Cioldi, 1998).

IV. Conclusion du chapitre 3

Dans ce chapitre, nous avons vu que les perceptions sociales du chef d'entreprise, des troubles mentaux et du suicide sont à la fois négatives et genrées. Les personnes chefs d'entreprise, ainsi que celles atteintes de troubles mentaux, sont associées à de la discrimination. Les stéréotypes sont acceptés par la population générale, les professionnels de santé, et ils peuvent aussi être intégrés par les personnes stigmatisées (autostigmatisation). Les femmes cheffes d'entreprise subissent en particulier un effet contrecoup (Rudman, 1998). L'incongruence entre leurs rôles sociaux et leurs rôles professionnels se traduit par des évaluations plus faibles de leurs performances, qui ont notamment des impacts financiers (Bekbergenova et al., 2021).

Par ailleurs, la maladie mentale est de plus en plus répandue dans le monde professionnel, mais nous en savons encore peu sur la façon dont ces personnes sont perçues au travail. Follmer et Jones (2017) ont montré auprès d'employés que le fait d'être atteint d'anxiété, de dépression et de troubles bipolaires amène des jugements négatifs de compétence et suscitent une distanciation sociale. Les troubles masculins sont associés à plus d'émotions négatives et de désir de distance sociale, et à moins d'intention d'aide (Boysen et al., 2014). La perception d'une faible chaleur est un facteur qui explique la stigmatisation accrue dans les maladies mentales stéréotypées comme masculines (Boysen et al., 2014). La stigmatisation est influencée par le genre perçu de la personne-cible du stéréotype, mais également par celui des personnes qui perçoivent. Les biais de genre dans les perceptions s'immiscent aussi là où nous

cherchons de l'aide, telle que les consultations médicales. Or les comportements prosociaux sont également soumis aux influences des rôles sociaux de genre.

Dans le quatrième chapitre, nous présentons un dispositif d'aide aux entrepreneurs en souffrance. Il s'agit de l'association APESA qui intervient en prévention du suicide patronal et qui a développé un protocole systématisé d'identification et de signalement du risque suicidaire. Ce dispositif a été notre terrain de recherche pour la première étude et la dernière étude de cette thèse.

CHAPITRE 4. APESA, de la perception de la souffrance aiguë de l'entrepreneur à la prévention du suicide patronal

L'association APESA – Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aiguë – peut être considérée comme un dispositif mettant en œuvre des comportements prosociaux à l'égard de dirigeants en difficulté. Elle a vu le jour notamment pour pallier l'absence de préoccupation de la société concernant la santé patronale (Torrès, 2017). Toutefois, durant la dernière décennie et avec la crise sanitaire et économique actuelle, les choses tendent à changer. Ce type de dispositif appelé programme de sentinelles a émergé face au constat que les personnes vulnérables au suicide sont peu en contact avec les ressources d'aide (Chagnon et al., 2008). Dans ce chapitre, nous présentons le dispositif APESA. Puis nous abordons la formation de ses acteurs, d'une part à la détection de la crise suicidaire, et d'autre part à l'évaluation de cette crise. Nous détaillons ensuite le protocole systématisé de recueil lorsqu'un risque suicidaire est perçu dans le cadre du dispositif.

I. Présentation de notre terrain de recherche

Aujourd'hui l'association APESA est un dispositif incontournable en France en matière d'identification et de prévention du risque suicidaire patronal. Il consiste à repérer directement les individus à risque dans leur environnement, puis à les orienter vers la ressource appropriée pour lever les obstacles aux aides (Chagnon et al., 2008). Il offre aux dirigeants en difficulté une prise en charge psychologique, à la fois rapide, gratuite, confidentielle et à proximité du domicile. Ces prises en charge sont possibles, car il y a eu en amont des sentinelles qui ont perçu, identifié et signalé la souffrance de l'entrepreneur.

1. Contexte entourant APESA

C'est en 2013 que le tribunal de commerce de Saintes fait pour la première fois appel à des psychologues. Une cellule de prévention du suicide est créée pour les dirigeants éprouvés par les difficultés de leur entreprise. Rapidement, l'association APESA est fondée pour pérenniser la démarche, car la problématique du suicide patronal est prégnante dans les tribunaux de commerce. Quand une entreprise rencontre des difficultés amenant à une situation

de cessation de paiement, une procédure dite collective (cf. annexe 1) est mise en œuvre dans un tribunal de commerce. Pour les professions libérales, les sociétés civiles, les associations ainsi que les agriculteurs, ce sont les tribunaux de grande instance qui traitent les procédures. En France, il y a 134 tribunaux de commerce et 173 tribunaux de grande instance. Les procédures collectives et leurs applications s'inscrivent toujours dans un contexte plus global, à l'échelle sociale, et produisent des effets multiples sur les plans juridiques, économiques et psychologiques (Binnié et Douillard 2020).

Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ont évolué dans le temps pour passer de la sanction à la prévention des difficultés d'entreprise. Néanmoins elles restent porteuses d'enjeux dont la charge émotionnelle est considérable pour les dirigeants. Le dépôt de bilan est le facteur de stress considéré comme le plus intense par les entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2016a) du fait des répercussions possibles en termes de perte d'emplois et de capital matériel et financier, mais aussi parce qu'il peut provoquer un traumatisme psychique considérable (Jenkins et al., 2014). L'analyse des cas de suicide de dirigeants réalisé par Bah et Gaillon (2016) révèle que les banqueroutes et les faillites constituent la première cause de passage à l'acte. Ceci confirme que le dépôt de bilan représente le stresser le plus intense pouvant précipiter le suicide (Bah et Gaillon, 2016 ; Berger-Douce et Scoyez, 2012 ; Lechat et Torrès, 2016a). A cela s'ajoute la charge psychologique liée à la « permanence des stigmates de la faillite » (Magras, 2018). Or, le capital santé du dirigeant est le « principal actif immatériel d'une PME » (Torrès et Chabaud, 2013). Les différents professionnels exerçant dans les tribunaux se retrouvent ainsi en première ligne face à la souffrance des dirigeants qu'ils reçoivent, une souffrance qui peut mener au suicide.

Depuis, la démarche a été reprise et largement déployée. Ainsi, l'association a permis dès 2015 dans la ville de Bordeaux, avec 642 chefs d'entreprise reçus au sein du tribunal de commerce, le signalement de 25 dirigeants dont 15 ont bénéficié d'un accompagnement auprès d'un psychologue (Déjean, 2016). En juin 2019, le dispositif APESA était présent dans 52 tribunaux de commerce et deux tribunaux de grande instance. A la fin 2021, il couvre 80 tribunaux et il est en cours de mise en place dans 17 autres juridictions. Ceci représente 13 déploiements effectués par an sur les deux dernières années. Chaque juridiction est accompagnée par l'association APESA France, qui assure un soutien technique à chaque étape du déploiement (cf. annexe 2).

A présent, le champ d'action d'APESA continue de se développer pour aider les chefs d'entreprise à faire face à la situation économique exceptionnelle provoquée par la crise

sanitaire. Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance a sollicité l'appui de l'association pour la mise en place d'un numéro vert au printemps 2020. Pour cela APESA forme des sentinelles partenaires et assure la coordination entre les appels et la prise en charge des dirigeants. Le premier bilan de ce nouveau levier de prévention indique 957 appels et 421 prises en charge de dirigeants entre avril et novembre 2020. Ces résultats ont poussé le ministère à prolonger la ligne téléphonique.

2. Présentation du dispositif

a. Volets du dispositif

Seul réseau national dédié à la problématique du suicide patronal, APESA est complémentaire aux dispositifs de soin traditionnel (e.g., médecin traitant, urgences). En tant que structure intermédiaire, elle travaille à la réhabilitation sociale des entrepreneurs à risque de stigmatisation. Elle répond à tout dirigeant en situation de souffrance psychologique liée aux difficultés de son entreprise. Elle fournit une alternative aux idéations suicidaires et vise à apporter une réponse psychosociale à la croisée du juridique, du social et du soin.

Le dispositif APESA est un dispositif de prévention de type sentinelle. Ce type de programme doit permettre aux personnes vulnérables au suicide d'être plus en contact avec les ressources d'aide (Chagnon et al., 2008). Pour prévenir le suicide des chefs d'entreprise, l'action d'APESA est structurée en cinq points :

1/ D'abord, une équipe de psychologues formateurs, ayant assisté à plusieurs audiences de procédures collectives, forme les futures sentinelles à l'attitude à adopter face aux propos et à l'état psychologique dégradé des chefs d'entreprise.

2/ Une fois le dispositif mis en place, et lorsqu'une sentinelle perçoit un entrepreneur présentant un risque suicidaire, la démarche consiste à lui proposer d'être pris en charge par un psychologue du réseau. Cette proposition s'accompagne de l'émission d'une fiche d'alerte par la sentinelle où le potentiel suicidaire est identifié. Pour amorcer la démarche, les convocations ou les documents adressés par la juridiction au dirigeant comportent une formule en bas de page mentionnant qu'une aide peut être apportée si nécessaire. Le lancement de l'alerte se fait toujours en accord avec le chef d'entreprise concerné.

3/ La fiche d'alerte est envoyée à un psychologue coordinateur en local. La sentinelle reçoit systématiquement un accusé de bonne réception de l'alerte par le système de veille. Dans les deux heures, le psychologue coordinateur appelle par téléphone le chef d'entreprise concerné pour lui signifier d'abord que sa souffrance est importante et pour effectuer une évaluation précise de la gravité de la situation. Actuellement, le temps de rappel après le lancement d'une alerte par une sentinelle est de 1 h 21 en moyenne.

4/ Puis un psychologue ou un psychothérapeute consultant du réseau, le plus proche de son lieu d'habitation, rappelle le dirigeant pour lui proposer une première consultation dans les cinq jours qui suivent le lancement de l'alerte. Dans les cas le nécessitant, le professionnel consultant peut se déplacer au domicile du dirigeant.

5/ Afin de lui apporter le soutien dont il a besoin, l'entrepreneur bénéficie de cinq consultations entièrement gratuites avec ce professionnel. La coordination des alertes et les consultations sont financées par les associations APESA locales.

Par ailleurs, APESA mène avec d'autres professionnels intéressés ou intervenant dans le milieu entrepreneurial des travaux de réflexion et de recherche, tant au niveau de la prévention du suicide patronal, que dans la promotion de la santé des dirigeants. Elle collabore également avec des artistes sur des projets de sensibilisation auprès du grand public. APESA met également son expertise au service de déploiement d'autres réseaux de prévention du suicide. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cela a été le cas en particulier avec la crise sanitaire liée au covid-19, où APESA a été sollicité pour la mise en place d'un numéro vert pour les entrepreneurs et pour un réseau de sentinelles auprès d'étudiants. Depuis leur émergence, les programmes « sentinelle » ont globalement montré leur efficacité pour prévenir le suicide (Matthieu et Hensley, 2013 ; WHO, 1996).

b. Acteurs principaux du dispositif

Pour assurer aux dirigeants présentant un risque suicidaire un meilleur accès aux services d'aide disponibles, APESA travaille au développement d'un maillage de prévention en identifiant clairement les ressources disponibles localement. Le programme sentinelle s'appuie donc sur deux principaux réseaux d'intervenants pour mener à bien sa mission : d'une part, les professionnels de santé mentale libéraux et d'autre part les ressources nécessaires en lien avec

le tribunal, c'est-à-dire les sentinelles. Le dispositif compte à ce jour plus de 3500 sentinelles et 1430 psychologues et psychothérapeutes.

L'APESA locale, constituée à partir d'une juridiction commerciale, invite à la formation « sentinelle » tous les partenaires susceptibles d'être intéressés par la démarche de prévention des souffrances des chefs d'entreprise. Ainsi les sentinelles sont non seulement les acteurs des procédures collectives (e.g., administrateurs judiciaires, greffiers, juges, mandataires et procureurs), mais également les conseillers de l'entreprise et de l'entrepreneur (e.g., avocats, commissaires aux comptes, experts-comptables, etc.), les représentants des réseaux chargés de l'assistance aux entreprises (e.g., chambres de commerce, chambres des métiers...) ainsi que les représentants des syndicats et les ordres professionnels. Les sentinelles sont toutes des professionnels proches de l'entreprise, exerçant des fonctions rémunérées ou non (i.e., juges des tribunaux de commerce) et elles sont toutes volontaires.

L'APESA locale recherche également les professionnels de santé mentale qui prodigueront des consultations aux entrepreneurs. Les consultants peuvent être psychologues, psychothérapeutes, conseillers conjugaux, thérapeutes familiaux, addictologues, etc. Pour faire partie du dispositif, ils signent une double convention, l'une éthique avec l'association APESA France et la seconde administrative et financière avec l'association APESA locale. Dans la convention éthique, ces professionnels s'engagent à être à l'initiative de la rencontre avec le chef d'entreprise qui lui a été adressé via la coordination des alertes.

Les pivots de ces deux niveaux d'acteurs sont les psychologues coordinateurs. Ils sont dotés d'un système numérique de veille et de coordination des alertes, qui localise et identifie l'ensemble des psychologues et psychothérapeutes du réseau local. Quand un psychologue coordinateur reçoit une alerte émise par une sentinelle, il saisit l'adresse de l'entrepreneur concernée dans le système. Ainsi il accède immédiatement à l'identité et aux coordonnées téléphoniques du professionnel consultant à mobiliser. Ce système permet un délai de coordination très rapide, moins de 2 heures entre le lancement de l'alerte et l'identification du professionnel-ressource pour la prise en charge. De plus, il permet de faciliter le déplacement du dirigeant vers une ressource à proximité de son habitation.

Ce maillage local ainsi créé contribue à limiter le sentiment d'impuissance des tiers face aux personnes suicidaires. Ainsi les actions mises en œuvre par APESA, consolider le tissu social et étendre le nombre de personnes habilitées à reconnaître les signes d'une crise suicidaire, permettent d'augmenter la probabilité pour le dirigeant en souffrance d'être identifié

et pris en charge. Pour favoriser l'accès aux ressources, ces programmes travaillent à rendre disponible l'offre d'aide dans les milieux où se trouvent les individus en détresse. Mais ils permettent également que cette offre vise de manière directe et plus fine les personnes qui en ont besoin. Par le repérage direct des individus à risque dans leur environnement, les sentinelles du réseau APESA ont donc un rôle essentiel à jouer dans la prévention du suicide des dirigeants. Un environnement dans lequel les ressources sont harmonisées et rendues plus accessibles facilite aussi le repérage et l'orientation des personnes suicidaires vers les services d'aide nécessaires à leur situation. La figure 4 détaille le processus de prévention mis en œuvre par le biais du programme de sentinelles au sein du réseau APESA.

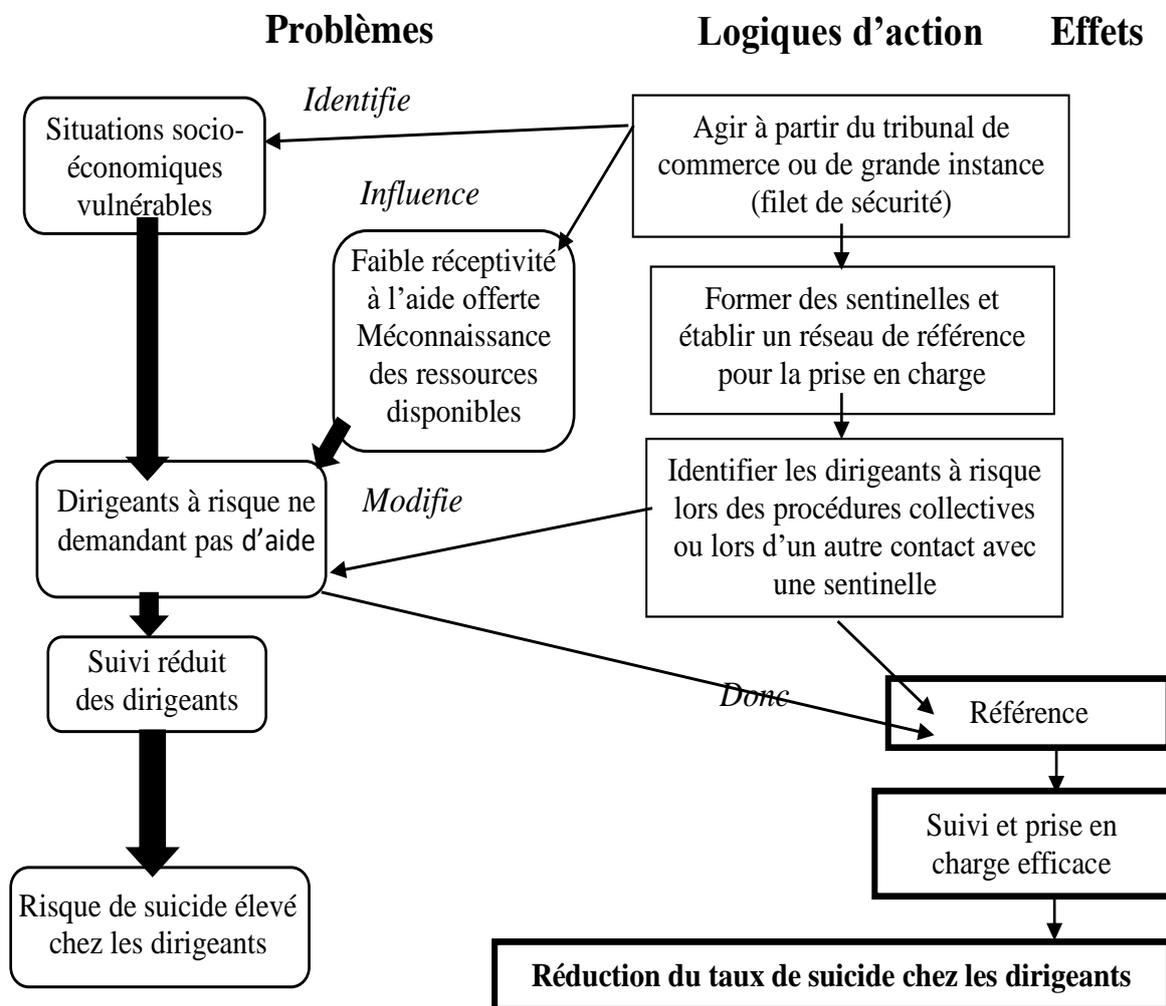


Figure 4 – Processus de prévention mis en place par le programme de sentinelles APESA, tiré et adapté de Chagnon et al. (2008)

Le rôle des sentinelles est d'autant plus important qu'elles favorisent « une référence plus efficace en orientant l'individu en difficulté vers la ressource appropriée tout en évitant la mise sur liste d'attente ou les références multiples susceptibles de faire obstacle au recours à l'aide » (Chagnon et al., 2008). L'orientation réalisée par les sentinelles pallie également la restriction cognitive que connaissent les personnes suicidaires (Smith et al., 2006 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Vandevorde, 2014). Avant de pouvoir orienter les dirigeants en souffrance aiguë, les sentinelles reçoivent au préalable une formation d'une demi-journée à la détection de la crise suicidaire.

II. Être formé à percevoir le risque suicidaire patronal et le prendre en charge

Dans sa démarche de prévention, APESA sensibilise et forme les sentinelles au repérage de la crise suicidaire et les professionnels consultants à l'évaluation de la crise. Ce qui sous-tend que cette démarche repose sur trois points : 1/ le constat d'un sous repérage probable des dirigeants suicidaires, 2/ le repérage augmente la probabilité de recevoir l'aide appropriée, et 3/ plus il y a de personnes formées à reconnaître les indices d'une crise suicidaire et à réagir adéquatement à la situation plus les dirigeants à risque seront repérés.

1. Formation des sentinelles

Pour prévenir la souffrance aiguë du chef d'entreprise, sensibiliser les sentinelles est incontournable. La formation à la détection de la crise suicidaire s'adresse à tous les professionnels intervenant dans l'écosystème de l'entrepreneur. Elle s'inscrit dans une logique de prévention par un tiers. L'objectif est de sensibiliser les sentinelles à mettre des mots sur la souffrance psychologique des entrepreneurs rencontrés tout en restant dans le cadre de leur pratique professionnelle. Il s'agit à la fois de sensibiliser sur les processus de souffrance psychique qui mènent parfois aux gestes suicidaires, tout en tenant compte du fait que ce sont des acteurs non professionnels de l'écoute et des soins psychiques.

Toutes les sentinelles ont suivi un module de sensibilisation au risque suicidaire patronal d'une demi-journée. La formation traite des moments les plus difficiles rencontrés par les

dirigeants dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que des signaux d'alerte de la souffrance aiguë et des facteurs protecteurs. Elle intègre :

- le repérage des situations à risque avec les spécificités de la santé mentale des chefs d'entreprise dans les situations difficiles et le processus qui va du mal-être à la crise suicidaire ;
- des informations sur les dimensions genrées du suicide, régulièrement documentées dans la littérature (ratios selon le sexe, létalité des moyens de suicide, impulsivité, exigences de rôles sociaux et leur évolution) ;
- et un accompagnement pour oser évoquer les souffrances identifiées, afin de mieux évaluer le degré de souffrance et de proposer si nécessaire une prise en charge psychologique individuelle ;
- l'utilisation du protocole APESA pour pouvoir le proposer au dirigeant et déclencher le signalement, ainsi que l'orientation et la veille sanitaire.

Cet accompagnement vise à ce que les sentinelles se sentent légitimes dans les entretiens ou les audiences pour aborder directement avec l'entrepreneur ses souffrances et proposer une mise en contact avec un psychologue qui évaluera la situation et organisera un soutien psychologique. Une fois la sentinelle formée, ces éléments se traduiront par le lancement d'une fiche d'alerte avec l'accord du dirigeant concerné. Cette sensibilisation ne confère pas d'autre responsabilité supplémentaire aux sentinelles. Les sentinelles ne peuvent pas se substituer aux professionnels de santé ni remplacer d'autres ressources formelles ou institutionnelles.

A l'issue de la formation, ces professionnels sont identifiés comme sentinelles par la structure APESA en local. Le réseau de sentinelles est ainsi repéré et repérable sur le territoire. Ce type de programme a montré des effets sur le niveau de connaissances pour reconnaître les signes avant-coureurs du suicide, sur les croyances et attitudes vis-à-vis du suicide et sur le sentiment de compétence face à des événements suicidaires (Clifford et al., 2013 ; Hawton et al., 2012). Nous pouvons rapprocher ces actions de formation à des interventions de lutte contre la stigmatisation, qui montrent des preuves d'efficacité en termes d'augmentation des connaissances et de réduction des attitudes stigmatisantes (Carpiniello et Pinna, 2017). Par ailleurs, les expérimentations de programmes sentinelles en milieu de travail, notamment auprès d'employés masculins (e.g., policiers...) ont montré leur pertinence et leur utilité (Mishara et Martin, 2012 ; Mishara et Fortin, 2021). Dans leur méta-analyse, Hanschmidt et al. (2016)

constatent qu'une éducation sur les mécanismes psychologiques sous-jacents du suicide dans le lieu de travail et parmi les groupes de pairs influence positivement les attitudes envers les personnes suicidaires. Néanmoins à ce jour il n'y a pas, à notre connaissance, de preuve formelle d'un effet direct de ces programmes sur la réduction du suicide (Clifford et al., 2013 ; Hawton et al., 2012).

En 2015, Burnette et ses collaborateurs ont conceptualisé un modèle intégrant les leviers par lesquels ces formations agissent dans le développement des compétences des sentinelles, ainsi que les facteurs qui peuvent influencer leur efficacité. En accord avec les travaux antérieurs de Bandura sur l'apprentissage social (1976, 1980), le modèle postule que les interactions entre des facteurs environnementaux et personnels influencent l'apprentissage de nouveaux comportements (figure 5).

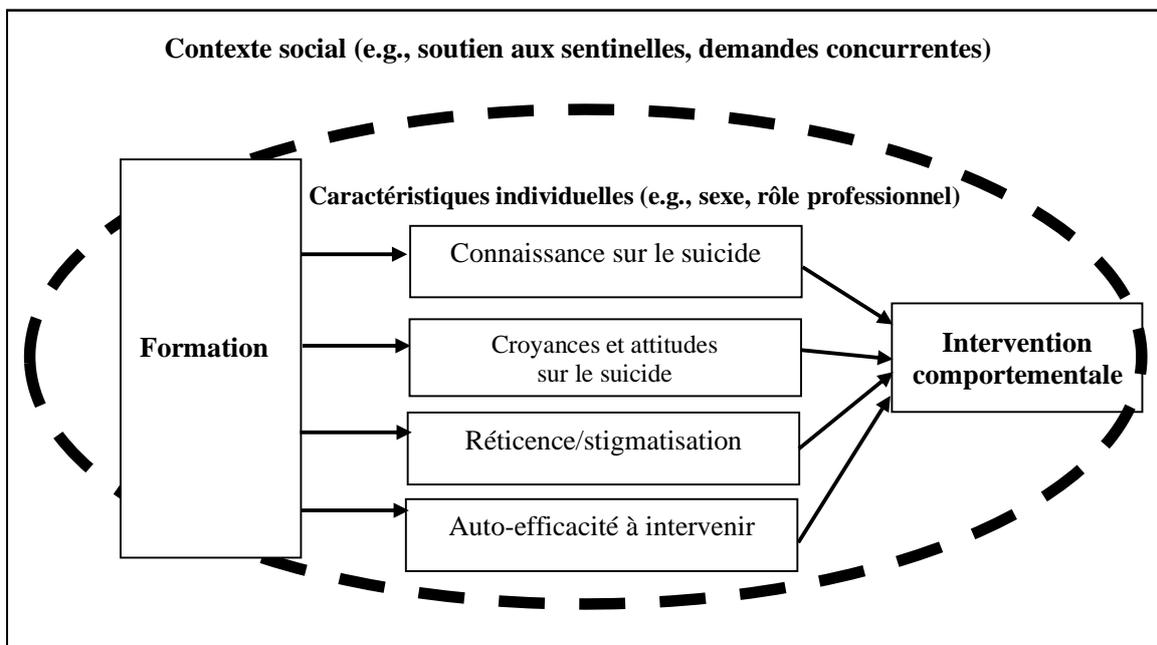


Figure 5 – Modèle des facteurs affectant le comportement d'intervention, adapté de Bandura (2001), tiré et traduit de Burnette et al. (2015)

Les formations agissent sur quatre facteurs, qui peuvent ensuite influencer la décision d'un individu d'intervenir auprès d'une personne à risque suicidaire (Burnette et al., 2015) :

- Les connaissances sur le suicide comprenant les connaissances déclaratives et perçues sur le suicide, la dépression et les ressources disponibles pour les personnes à risque.

- Les croyances et les attitudes à l’égard de la prévention du suicide (le suicide est-il considéré comme évitable ? Est-il important ou approprié d’intervenir auprès des personnes à risque ? La recherche d’aide dans le cas d’une maladie mentale est-elle une manière de gérer sa santé ? etc.).
- La réticence à intervenir fait référence à la perception qu’il est inapproprié ou non d’intervenir. La stigmatisation de la maladie mentale est l’une des raisons des réticences.
- L’auto-efficacité à intervenir renvoie à la perception qu’a la personne d’être à l’aise et compétente pour identifier, soigner et faciliter l’orientation d’une personne à risque suicidaire.

L’intervention comportementale correspond à toute action d’interroger une autre personne sur des problèmes de santé mentale, des pensées ou des projets suicidaires, d’encourager les personnes à risque suicidaire à demander de l’aide ou de les escorter. Burnette et al. (2015) rappellent que c’est le principal levier permettant de concrétiser une réduction possible des taux de suicide et de tentatives de suicide. Le rôle des sentinelles consiste à repérer et à orienter, le relais est ensuite pris par des professionnels de santé pour soutenir et poursuivre la démarche de prévention. Dans ce cadre, les psychologues et les psychothérapeutes intégrant le dispositif APESA sont également formés.

2. Formation des psychologues et psychothérapeutes

Dans chaque circonscription concernée, APESA recherche et signe des conventions avec des professionnels de santé mentale qui acceptent l’éthique du dispositif et la démarche consistant à être à l’initiative de la rencontre avec l’entrepreneur qui lui a été adressé par le psychologue coordinateur. La formation de ces professionnels consultants repose sur la connaissance des procédures judiciaires et les spécificités de l’intervention psychothérapeutique lors d’une crise suicidaire.

Leur formation dure deux jours, lors desquels une présentation détaillée des procédures collectives est faite par l’un des juges du tribunal de commerce ou de grande instance. L’objectif est que les psychologues et les psychothérapeutes puissent se consacrer pleinement à la situation de souffrance du dirigeant sans avoir à faire réexpliquer en détail par le dirigeant ce que sont une procédure judiciaire et ses acteurs. Le volet de la formation sur la conduite d’entretien de

crise vise à pouvoir évaluer le risque suicidaire et intervenir en situation de crise en fonction de l'urgence et la dangerosité de cette dernière.

Avec le dispositif APESA, les sentinelles dans l'écosystème du dirigeant peuvent aller au-devant de sa souffrance psychologique, c'est-à-dire exprimer à l'entrepreneur qu'elles la perçoivent et qu'elles peuvent l'aider. Les professionnels consultants vont ensuite au-devant de la prise en charge du dirigeant. C'est-à-dire qu'ils appellent l'entrepreneur, contrairement aux pratiques habituelles dans les soins psychiques, pour lui manifester l'importance perçue de sa souffrance. Ces actions proactives viennent contrebalancer la restriction cognitive des personnes suicidaires (Smith et al., 2006 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Vandevoorde, 2014) et leurs difficultés à demander de l'aide (Calear et al., 2014). Par ailleurs, le dispositif a eu aussi pour effet d'amener des changements de pratique dans les convocations et les documents adressés par la juridiction. Ces supports comportent maintenant une formule en bas de page mentionnant qu'une aide peut être apportée si nécessaire. Dans la partie suivante, nous décrivons le protocole d'alerte mis en place par APESA quand les sentinelles perçoivent un risque suicidaire chez un dirigeant.

III. Percevoir un risque suicidaire en tant que sentinelle

En présence d'un chef d'entreprise dont l'état psychologique perçu laisse supposer qu'il aurait besoin d'une aide, la sentinelle peut déclencher une demande de prise en charge psychologique. Cette demande consiste à éditer une fiche d'alerte avec l'accord du dirigeant.

1. Percevoir un risque suicidaire, un process formalisé pour les sentinelles

Pour signaler un chef d'entreprise en risque suicidaire, la sentinelle remplit une fiche d'alerte. Le lancement d'une fiche d'alerte peut avoir lieu dès lors que le dirigeant entre en contact avec une sentinelle. Cela peut donc se produire à n'importe quel moment de l'activité du dirigeant et de la vie professionnelle de la sentinelle. Les fiches d'alerte se décomposent en huit rubriques (cf. annexe 3) :

- La première partie concerne les références de la fiche, elles reprennent la date d'édition de la fiche et l'identification géographique de l'antenne APESA qui émet la fiche.
- La deuxième section correspond à l'identification du chef d'entreprise, elle comprend : le nom, le prénom, le sexe et la date de naissance du chef d'entreprise, son adresse et son numéro de téléphone, ainsi que le nom de l'entreprise, son statut juridique et son activité.
- La troisième section correspond aux informations sur la sentinelle qui déclenche l'alerte, on retrouve son nom et son prénom, sa ligne téléphonique directe et sa profession.
- La quatrième rubrique permet de renseigner l'objet de la rencontre et en particulier le stade de la procédure collective dans laquelle se trouve le dirigeant avec son entreprise. Le type de la procédure collective est prérempli, les sentinelles cochent la case qui correspond. Dans l'ordre des recours possibles pour l'entreprise en difficulté, les stades possibles sont : premier contact hors procédure, convocation préventive, mandat ad hoc/conciliation, ouverture de sauvegarde, ouverture de redressement, période d'observation de l'entreprise, ouverture de liquidation, conversion en liquidation, sanction et autre objet de rencontre.
- La cinquième section concerne les éléments observés ou exprimés qui ont inquiété la sentinelle. Il s'agit d'items préremplis sur la fiche, en fonction de la situation, la sentinelle coche les cases correspondantes. Il y a 16 critères d'alertes utilisés. Ils reprennent à la fois des éléments du **vécu psychologique du dirigeant** (i.e., sentiment d'inutilité, expression d'idées suicidaires, sentiment de honte, etc.), **comportementaux** (i.e., changement soudain de comportement, agressivité, etc.) et **des éléments contextuels** (i.e., perspective de liquidation judiciaire, problème de santé, séparation conjugale, etc.).
- La sixième rubrique est relative aux facteurs de protection éventuels observés ou exprimés, qui sont également préremplis sur la fiche. Il y a en tout sept critères qui renvoient à des facteurs intrinsèques (i.e., bonne estime de soi) et extrinsèques (i.e., autres sources de revenus).
- La septième rubrique permet de renseigner les informations concernant de potentielles personnes à proximité du chef d'entreprise avec lesquelles APESA peut prendre contact en cas de besoin et avec son accord. Cette rubrique reprend

ainsi le nom, le prénom de la personne désignée, ses coordonnées téléphoniques et ses courriels, ainsi que le lien qu'elle partage avec le dirigeant.

- La dernière section consiste à recueillir le consentement du chef d'entreprise, ce qui permet de préciser s'il est à l'origine du déclenchement de l'alerte et s'il donne son accord pour la transmission des informations et de la demande de soutien psychologique.

La fiche d'alerte peut se découper en trois grandes parties. Dans la première, il y a quatre premières rubriques permettant de saisir des informations générales de type signalétique. Les trois rubriques suivantes concernent directement l'évaluation du risque suicidaire. La dernière section correspond au recueil des consentements. Le remplissage et le lancement de l'alerte suivent une charte éthique et une procédure rigoureuse. Cela se fait systématiquement avec l'accord du chef d'entreprise concerné. Les fiches sont recodées et anonymisées pour le système de veille sanitaire.

Malgré un protocole structuré qui s'appuie sur une charte éthique rigoureuse et un process formalisé, le dispositif APESA n'est pas infallible. L'une des contraintes à prendre en compte est la différence de comportement de déclaration de santé entre les femmes et les hommes. Le taux de mortalité des hommes, tous âges confondus, est supérieur à celui des femmes, pourtant ces dernières déclarent généralement une moins bonne santé (Luy et Minagawa, 2014). Ce phénomène est en partie lié à une dégradation de la santé avec l'allongement de l'espérance de vie des femmes (Luy et Minagawa, 2014). Néanmoins, des études montrent des différences de genre dans les déclarations de santé. Ainsi selon Macintyre et al. (1999), lorsqu'elles sont soumises à un questionnaire spécifique, les femmes déclarent plus de troubles mineurs physiques et mentaux que les hommes. Notons également que parmi les personnes hospitalisées, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de participer aux sondages (Oksuzyan et al., 2009).

Selon Leroux et Morin (2006), la différence de prévalence dans la dépression entre les femmes et les hommes se réduit si les épisodes dépressifs sont identifiés grâce à une batterie de questions plutôt qu'en se basant sur les déclarations spontanées. Pour Mechanic (1978), il serait plus dévalorisant pour un homme de se reconnaître comme étant dépressif et impliquerait d'inhiber certains types de symptômes dans leur déclaration. Selon Vredenburg et al (1986), les réponses des hommes à l'Inventaire de Dépression de Beck (BDI), renvoient aux normes de genre avec une insistance sur les symptômes somatiques et les difficultés de performance au

travail. Les hommes déprimés rapporteraient notamment moins souvent que les femmes des symptômes relatifs aux pleurs (Hammen et Padesky, 1977). Aussi, ils évoqueraient moins fréquemment que les femmes des symptômes comme : une perte d'intérêt dans les activités sociales, des plaintes somatiques et un sentiment de faillite (Cochran et Rabinowitz, 2000). Dans le même temps chez les femmes, plus que chez les hommes, la dépression est liée à un manque d'intérêt pour les autres (Sendra-Gutiérrez et al., 2017). Ces différences de sexe apparaissent avant l'âge adulte. Les filles dépressives, comparativement aux garçons dépressifs, manifestent plus de : culpabilité, autocondamnation, autodéception et sentiments d'échec, problèmes de concentration, difficulté à travailler, tristesse, problèmes de sommeil, fatigue et soucis de santé (Baji et al., 2009). Les rôles de genre pourraient expliquer cette différence d'incidence dans l'expression des symptômes dépressifs (Elpern et Karp, 1984 ; Feather, 1985 ; Nezu et Nezu, 1987 ; Oliver et Toner, 1990). Par ailleurs, concernant le harcèlement moral, bien qu'il n'ait pas été montré que les hommes étaient moins harcelés que les femmes en France, 70 % des victimes qui se signalent sont des femmes (Hirigoyen, 1998, 2001).

Lors de consultations médicales, durant celle qui précède une tentative de suicide, les motifs des patients concernent des plaintes physiques plus que des plaintes psychologiques (Pfaff et al., 2001) et ainsi dévoilent rarement leurs idéations suicidaires (Isometsä et al., 1995). Il est par conséquent probable que les hommes avec des idées suicidaires dissimulent leur détresse aux professionnels de santé qu'ils consultent (Houle, 2005). Même si les femmes consultent plus que les hommes, ceux-ci se suicident davantage (Dejours, 1998). Lorsque sont déclarées les causes de passage à l'acte suicidaire, les femmes rapportent majoritairement une trop grande souffrance psychique (60 %) et les hommes plutôt des sentiments de rejet (44 %) et de découragement (33 %) (Labelle et Boyer, 1998, cités par Grenon, 2000).

Un modèle explicatif de l'expérience de la maladie par les femmes propose trois hypothèses pour tenir compte des différences entre les sexes (Nathanson, 1975) :

- les femmes déclarent plus de maladies que les hommes parce qu'il est culturellement plus acceptable qu'elles soient malades ;
- le rôle de malade est plus compatible avec les autres responsabilités des femmes ;
- les femmes sont plus malades que les hommes parce que les rôles sociaux qui leur sont assignés sont plus stressants.

Ce modèle est à réviser selon les évolutions sociétales actuelles, pour autant la plaidoirie de l'auteure en faveur d'une analyse des comportements de santé en fonction des rôles sociaux

de genre reste valable. Elle propose également des hypothèses secondaires notamment sur la capacité à percevoir, à reconnaître et à évaluer des symptômes, et à agir en fonction (Mechanic et Volkart, 1961), ainsi qu'un biais de déclaration genré selon lequel les femmes et les hommes répondent différemment aux enquêtes sur leur état de santé général.

L'avantage du process mis en place par APESA est de pouvoir identifier le risque suicidaire patronal grâce à une batterie d'items fixes permettant d'objectiver le recueil des informations et d'éviter certains écueils liés aux déclarations spontanées. Un autre avantage du dispositif est de servir de support pour proposer une prise en charge psychologique.

2. Déclencher une alerte APESA, un moyen de proposer de l'aide

Avec le dispositif APESA, déclencher une alerte est le moyen pour les sentinelles de proposer de l'aide aux dirigeants présentant un risque suicidaire. Les sentinelles vont ainsi au-devant de la souffrance psychologique du dirigeant qui peut être telle qu'il n'arrive pas à demander de l'aide. La restriction cognitive que connaissent les personnes suicidaires est en partie responsable des difficultés à demander de l'aide (Smith et al., 2006 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Vandevoorde, 2014). D'autres facteurs peuvent également freiner cette demande, notamment le genre.

Plusieurs travaux montrent que non seulement les femmes déclarent plus fréquemment leurs problèmes de santé, mais elles consultent aussi plus que les hommes tant sur le plan médical que psychosocial (Dulac, 1997, 1999 ; Tremblay et al., 2005). Elles font à la fois plus souvent appel aux services de santé (Green et Pope, 1999) ainsi qu'à l'usage de la médication avec ou sans ordonnance (Roe et al., 2002). En parallèle, et comparativement aux femmes, les hommes parlent significativement moins de leurs problèmes à leur famille et leurs amis (Oliver, Reed, Katz et Haugh, 1999). Ils semblent aussi moins enclins à leur demander de l'aide (Nadler, Maler et Friedman, 1984, Rickwood et Braithwaite, 1994). Ils ont davantage de difficultés à demander de l'aide à leur famille et à leurs amis plutôt qu'à des professionnels (Oliver et al., 1999 ; Rickwood et Braithwaite, 1994 ; Houle, 2005). Comme le souligne Dulac (2001, cité par Tremblay et L'Heureux, 2005), les hommes tendent à demander de l'aide lorsqu'ils sont dans une crise aiguë.

Toutefois, même lorsqu'ils vivent une crise suicidaire, les hommes utilisent moins les ressources d'aide que les femmes (Pirkis et al., 2001). Aussi, ils recherchent et demandent moins d'aide avant leur tentative (Tiller et al., 1998). Or les comportements relatifs à la demande d'aide sont associés au risque du suicide (Beautrais, 2002 ; Hawton, 1998 ; Murphy, 1998). Ils sont ainsi plus nombreux que les femmes à n'avoir reçu aucun service de santé professionnel avant et après leur tentative de suicide (Suominen, et al., 2002). Par ailleurs, ils sont moins nombreux que les femmes à avoir consulté un médecin généraliste dans les six mois avant leur suicide (O'Connor et Sheehy, 1997). Topkaya (2014) montre que par rapport aux femmes, les hommes sont plus susceptibles de subir de l'auto-stigmatisation et de la stigmatisation concernant la recherche d'aide psychologique.

Le recours moins fréquent à la demande d'aide par les hommes s'explique notamment par le fait que ce comportement est perçu comme allant à l'encontre du rôle masculin traditionnel (Blazina et Marks, 2001 ; Khoie, 2002 ; Wisch et al., 1995). Les hommes attachés aux rôles traditionnels de genre seraient moins disposés à exprimer leur vulnérabilité à leur meilleur ami, et valoriseraient la résolution de problèmes par soi-même sans l'aide d'autrui (Lee, 2002 ; Houle, 2005). De plus, les hommes reçoivent des injonctions spécifiques, comme ne pas dévoiler leurs émotions, être puissants, avoir la maîtrise de soi ou n'avoir besoin de personne (Topkaya, 2014). Ainsi les hommes monogénrés demandent moins souvent d'aide à leur entourage que les femmes, mais aussi moins que les hommes androgynes (Nadler et al., 1984). Les exigences de masculinité traditionnelle représentent un facteur de risque pour la dépression, la détresse psychologique et le suicide (Dulac, 1997, 2001). L'adhésion à ce rôle sexué particulier est associée au risque suicidaire du fait de son impact négatif sur l'état mental, la demande d'aide et le soutien social (Houle et Dufour, 2010 ; Houle et al., 2008). Les principaux obstacles identifiés par les hommes suicidaires à la demande d'aide sont l'orgueil et le regard des autres (Houle, 2005). Selon Dulac (1997, 2001), les hommes plus traditionnels interprètent la demande d'aide comme un aveu de faiblesse et d'incompétence, ce qui entrave la demande d'aide auprès des proches et les recours formels. Ainsi, les hommes qui vivent un conflit de rôle de genre et perçoivent leur besoin d'aide comme illégitime et dissonant demandent moins d'aide (Roy, 2012).

L'étude d'Ashton et Fuehrer (1993) apporte un éclairage sur le type d'aide, de soutien, demandé par les femmes et les hommes. Par rapport aux femmes, les hommes sont moins enclins à demander de l'aide en particulier si celle-ci est de nature émotionnelle plutôt qu'instrumentale (bénéficiaire de l'écoute d'un ami versus bénéficiaire des connaissances/savoirs

d'un ami). En outre, ce sont les hommes monogénrés qui manifestent la plus vive réticence à l'égard de la demande de soutien émotionnel. Les auteurs supposent que pour les hommes, et surtout pour les hommes monogénrés, recevoir un soutien social de type émotionnel soit considéré comme inapproprié à leur genre. Ainsi les hommes ont des attitudes plus défavorables envers la recherche d'aide psychologique et les femmes sont plus susceptibles d'avoir des attitudes favorables (Topkaya, 2014).

Il semble assez bien établi que les hommes demandent moins d'aide formelle et informelle que les femmes. En 2015, Lheureux propose une échelle en langue française permettant d'évaluer les croyances et les attitudes à l'égard d'une recherche d'aide psychologique professionnelle. Il s'agit de l'Inventaire d'Attitudes envers le Recours aux Services de Santé Mentale (IARSSM) et elle est tirée de l'Inventory of Attitudes Toward Seeking Mental Health Services (Mackenzie et al., 2004). L'outil se présente sous la forme d'un inventaire de 24 attitudes qui rendent compte de l'ouverture psychologique, de l'indifférence à la stigmatisation sociale et de la propension à l'action. Néanmoins les éléments présentés dans cette section doivent tenir compte du fait que le recours aux services d'aide ne signifie pas pour autant que la personne dévoile sa détresse, ou que cette dernière ait été reconnue par le potentiel aidant, ni qu'elle ait été dépistée par le professionnel consulté (Houle, 2005).

Le dispositif APESA permet de pallier en partie ces incertitudes. Chaque signalement correspond à un risque suicidaire perçu par une sentinelle et validé par le dirigeant concerné. Ensuite, le système de coordination des alertes et la veille sanitaire permettent de convertir ces recours à l'aide en prises en charge psychologiques.

3. Bilan des signalements réalisés et perspectives d'APESA

Depuis la création du premier dispositif APESA en 2013 jusqu'au 30 juin 2019, 2 173 alertes ont été lancées par les sentinelles des différents dispositifs et traitées par le système de coordination en France métropolitaine : 1 425 concernaient des hommes et 748 des femmes (Binné et Douillard, 2020). Ceci est cohérent avec les données statistiques de l'INSEE selon lesquelles seulement 39 % des créateurs d'entreprise sont des femmes (Gourdon, 2019) et 35 % des entreprises sont dirigées par des femmes (Danis et Leurs, 2021). En Outre-mer, le dispositif APESA Nouvelle-Calédonie a été créé en 2017. Au 30 juin 2019, 48 fiches d'alerte ont été rédigées par les sentinelles : 31 d'entre elles concernaient des hommes et 17 des femmes cheffes d'entreprise.

Selon Binné et Douillard (2020, p. 192), sur la période de 2013 à juin 2019, le plus grand nombre d'alertes est déclenché à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire, soit 32 % et 11 % lors de la conversion de la procédure initiale de redressement judiciaire en liquidation judiciaire. Ceci vient appuyer le fait que les banqueroutes et les faillites constituent la première cause de passage à l'acte suicidaire (Bah et Gaillon, 2016). Le dépôt de bilan représente donc le stresser le plus intense (Lechat et Torrès, 2016a) pouvant précipiter le suicide (Berger-Douce et Scoyez, 2012).

Pour l'année 2018, le dispositif en France métropolitaine comptait 68,2 % des dirigeants pris en charge entre 41 et 59 ans, 14,6 % entre 25 et 40 ans et 8,4 % de plus de 60 ans. En Outre-mer, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 42-50 ans. Les co-fondateurs d'APESA constatent que le fait d'être en couple ne semble pas protéger de la souffrance aiguë (Binné et Douillard, 2020). Les chefs d'entreprise étaient 48,9 % à vivre en couple et 29,0 % étaient veufs ou séparés. Les secteurs d'activité les plus représentés dans les alertes lancées sont d'abord le commerce, la vente et la grande distribution, puis les entreprises de bâtiment et travaux publics, l'hôtellerie et la restauration, et les entreprises de services à la personne. Ces données sont également concordantes avec les statistiques de la Banque de France (2021) selon lesquelles les trois principaux secteurs d'activité concernés par les défaillances en 2019 sont le commerce qui compte 21,76 % des entreprises défaillantes en France, la construction 21,65 % et l'hébergement/restauration 13,37 %.

Depuis la mise en place en 2020 du numéro vert APESA lors de la crise sanitaire, la ligne a reçu 2624 appels qui ont débouché sur 1175 prises en charge. Ce canal de prévention supplémentaire s'inscrit dans une stratégie multimodale de prévention du suicide consistant à développer de manière simultanée, dans les territoires, un ensemble d'actions intégrées (Binné et Douillard, 2020) conformément aux recommandations gouvernementales. Aujourd'hui le dispositif global comptabilise plus de 6750 alertes déclenchées et plus de 3950 prises en charge. Ces chiffres sont le reflet du large déploiement du dispositif APESA sur le terrain, présent dans 80 tribunaux et en cours de déploiement dans 17 juridictions. Mais, ils sont également liés au contexte de crise économique actuel. Fin 2020, l'URSSAF dénombrait près de 3,6 millions de travailleurs indépendants en France, et selon le Ministère de l'économie, des finances et de la relance, le paysage entrepreneurial était constitué à 99,8 % de TPE-PME. Cela représente 3,9 millions de petites et moyennes entreprises (INSEE, 2020), tournées principalement vers les activités de service, telles que le commerce, la construction, l'industrie traditionnelle, les transports et les services marchands, et s'adressent en particulier à un marché de proximité. Or,

nous avons toutes et tous étaient témoins des impacts du covid-19 sur l'activité de ces entreprises (Desmaison, 2021).

L'expérience de ce dispositif a maintenant sept ans et permet un recul réflexif. L'efficacité du rôle des sentinelles réside dans la proximité et la rapidité de leur intervention auprès des personnes en souffrance. La structuration du dispositif APESA, ainsi que les outils et les pratiques collectives développés sont transférables à d'autres milieux. Les programmes sentinelles en milieu scolaire (Wyman et al., 2008) auprès de communautés minoritaires (Clifford et al., 2013) ont notamment montré leur utilité. Les actions de sensibilisation dans la population générale et dans les institutions permettent de construire sur des territoires une culture commune de prévention de la santé mentale. Les femmes et les hommes entrepreneurs doivent être incités à mesurer que leur santé est le capital le plus important de leur projet professionnel. Pour cela, les co-fondateurs d'APESA souhaitent voir se développer, dès la création d'entreprise, une consultation médicale obligatoire annuelle dédiée aux entrepreneurs pour une prévention primaire des difficultés du dirigeant et de son entreprise (Binné et Douillard, 2020). La souffrance patronale a de multiples causes, au-delà des circonstances propres à chacune et chacun, celle-ci trouve aussi son origine dans la méconnaissance des procédures collectives. Un travail d'éducation sur ce qu'elles sont et de déstigmatisation de ce que l'on nommait autrefois la faillite (Magras, 2018) est une piste d'intervention à investir en parallèle. Les actions de prévention du suicide, quels que soient les publics à qui elles s'adressent, nécessitent de légitimer collectivement l'action individuelle de la sentinelle (Binné et Douillard, 2020).

IV. Conclusion du chapitre 4

Dans ce quatrième chapitre, nous avons présenté notre terrain de recherche : APESA, un dispositif de prévention du suicide patronal. Ce dispositif intervient auprès d'entrepreneurs en souffrance et a développé un protocole systématisé d'identification, de signalement et de prise en charge du risque suicidaire. Les principaux acteurs de cette prévention sont les sentinelles, les psychologues coordinateurs et les professionnels consultants. Ils interviennent en proximité et au-devant de la souffrance du dirigeant. Cette stratégie de prévention repose avant tout sur la mobilisation de personnes disposées et aptes à percevoir le risque suicidaire dans le cadre de leurs interactions avec des entrepreneurs. L'aptitude à percevoir ce risque n'est pas décrétée, elle fait l'objet d'une formation de chaque agent de la chaîne de prévention

APESA. Pour les sentinelles, la formation porte sur le repérage des situations à risque pour les chefs d'entreprise, le processus suicidaire, les dimensions genrées du suicide (régulièrement documentées dans la littérature). Elle porte également sur des techniques de communication pour lever le tabou de la souffrance morale du justiciable et ne plus être désarmé face à celui-ci. La formation des professionnels consultants est consacrée aux procédures collectives et à la conduite d'entretien de crise.

Malgré un protocole de collecte des informations sur le risque suicidaire perçues par les sentinelles APESA qui se veut objectif, nous avons vu qu'il persiste des biais inhérents aux comportements différenciés de déclaration de santé entre les femmes et les hommes. Des différences apparaissent également dans les comportements de recherches d'aide et d'utilisation des aides. Par exemple, les femmes parlent significativement plus de leurs problèmes à leur famille et à leurs amis (Oliver et al., 1999) et les hommes en crise suicidaire utilisent moins les ressources d'aide (Pirkis et al., 2001). Par ailleurs, les comportements prosociaux sont également soumis aux influences des rôles sociaux de genre.

Néanmoins, les stratégies de prévention du suicide reposant sur la présence de sentinelles qui détectent les personnes à risque ont montré leur utilité dans de nombreux milieux, comme auprès d'élèves et d'étudiants (Wyman et al., 2008), d'employés (Mishara et Martin, 2012 ; Mishara et Fortin, 2021) ou encore de communautés minoritaires (Clifford et al., 2013). Pour être efficaces, ces actions de prévention nécessitent que l'action individuelle des sentinelles soit légitimée collectivement à travers une culture commune du regard porté à l'autre (Binnié et Douillard, 2020). Pour le dire autrement, l'action des sentinelles doit pouvoir être perçue dans chaque environnement comme étant légitime. C'est cette légitimité perçue de toutes et de tous qui autorise les sentinelles à percevoir la souffrance d'un individu et à en faire quelque chose.

Dans le dernier chapitre de cette partie théorique, nous présentons la problématique, les objectifs, les variables et le modèle de notre thèse.

CHAPITRE 5. Problématique, objectifs, variables et modèle de la thèse

I. Problématique de la thèse

Le métier de dirigeant comporte des particularités qui exposent aux RPS (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b) et donc à l'altération de la santé physique et mentale des personnes qui l'exerce (Ben Tahar et Torrès, 2013 ; Jamal, 1997 ; Debray et al., 2014, Torrès et Kinowski-Moysan, 2019, etc.). Ces différents facteurs de risques liés au métier de dirigeant se caractérisent notamment par une surcharge de travail, des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée et un manque de soutien social (Algava et al., 2011). Malheureusement les outils traditionnels de la santé au travail sont prévus pour appréhender la santé des salariés et restent insuffisants et inadaptés pour comprendre la santé des entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b).

Malgré les enjeux, amplifiés par la crise sanitaire et économique actuelle, rares sont les actions de prévention institutionnalisées déployées pour ce public. L'association APESA a été créée en 2013 par des acteurs locaux parce que la réponse juridique apportée aux débiteurs est parfois totalement insuffisante et désarmée face à la souffrance vécue par certains, souffrance qui peut déboucher sur un suicide (Binné et Douillard, 2015). Son objectif est d'apporter un soutien psychologique aux chefs d'entreprise en difficulté. Pour cela elle forme les professionnels intervenant dans l'écosystème de l'entrepreneur au repérage de la crise suicidaire, et elle tisse des réseaux locaux de prise en charge psychologique. Ce type de dispositif appelé programme de sentinelles a vu le jour parce que les personnes vulnérables au suicide sont faiblement au contact avec les ressources d'aide (Chagnon et al., 2008). Ceci est en partie lié au fait que la crise suicidaire est marquée par un envahissement émotionnel qui restreint les capacités cognitives et par un vécu d'impuissance majeur (Séguin, 2001 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008). Le chef d'entreprise, femme ou homme, partie intégrante de la structure sociale, est porteur de nombreux enjeux sociétaux, juridiques et économiques, tant aux niveaux individuels que collectifs. Sa place symbolique dominante (Bah et Gaillon, 2016) dans une certaine hiérarchie sociale en fait l'objet de perception sociale polarisée, souvent négative, et d'invisibilisation concernant les questions de santé.

D'autres phénomènes peuvent entraver la prévention du suicide patronal et l'accès aux soins. Dans la perspective des travaux sur la perception sociale et la répartition genrée des rôles sociaux (Bem, 1981b, Eagly, 1987), certaines recherches montrent que des caractéristiques individuelles telles que le sexe et le genre ont des effets sur le jugement social. L'orientation masculine perçue du métier de chef d'entreprise (Abele, 2003 ; Baron et al., 2001 ; Bird et Brush, 2002 ; Bruni et al., 2004 ; Delacollette et al., 2010 ; Gupta et al., 2008) laisse présager un cumul de facteurs suicidogènes (Ellis et Range, 1988 ; Houle, 2005) tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant parce qu'elles sont dans des situations contre-stéréotypées, les femmes entrepreneuses se retrouvent confrontées à des difficultés résultant de l'incongruité entre leurs rôles sociaux et professionnels (Bekbergenova et al., 2021). Ce « contrecoup » (Rudman, 1998) se traduit par exemple par une perception d'hostilité et de compétence sociale moins bonnes (Heilman, 2001 ; Heilman et al., 2004 ; Rudman et Glick, 2001). De plus comparativement à leurs homologues masculins, les évaluations qu'elles reçoivent sont moins favorables (Brooks, Huang et al., 2014 ; Greenhaus et Parasuraman, 1993 ; Eagly et Karau, 2002), ce qui a un effet sur les investissements financiers qu'elles reçoivent (Bekbergenova et al., 2021). S'écarter des stéréotypes du féminin ou du masculin, c'est courir le risque d'être perçu négativement (Basow, 1992), d'être sanctionné socialement (Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013) et d'être la cible d'actes hostiles (Eagly et Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman et Glick, 1999, 2001). Aussi, les tentations contre-stéréotypiques sont socialement dissuadées dès l'enfance et en particulier pour les garçons (Jacklin et al., 1984 ; Maccoby et Jacklin, 1978 ; Muller et Goldberg, 1980), ce qui renforce les activités masculines et l'inhibition des activités féminines chez eux (Bussey et Bandura, 1999 ; Raag, 1999). Cela les enferme davantage dans leur rôle sexué.

D'autres études montrent que le genre a des effets sur le jugement clinique. Concernant les femmes, les problèmes ne se situent pas concrètement dans le fait d'exprimer sa souffrance physique et/ou psychique à des proches ou des professionnels. Les entraves possibles se situent au niveau des diagnostics posés et des traitements proposés. Ceci est lié à des biais de perception et à l'influence de stéréotypes de sexe sur l'attitude, notamment des médecins, lorsque les femmes se présentent à une consultation (Flanagan et Blashfield, 2005 ; McKinlay, 1996). Pour les hommes, les freins possibles sont relatifs au rôle traditionnel masculin qui implique la valorisation de la résolution de problèmes par soi-même et à moins exprimer leur vulnérabilité à leur entourage (Lee, 2002 ; Houle, 2005). Ils demandent plus facilement de l'aide à des professionnels plutôt qu'à des proches (Oliver et al., 1999 ; Rickwood et Braithwaite, 1994 ;

Houle, 2005). Néanmoins lors des consultations médicales qui précèdent une tentative de suicide, il ressort que les motifs des patients sont plutôt physiques que psychologiques (Pfaff et al., 2001). Les hommes dévoilent peu leurs idées suicidaires (Isometsä et al., 1995). Ils inhiberaient certains types de symptômes dans leur déclaration, car cela serait dévalorisant de se reconnaître dépressif (Mechanic, 1978). Ainsi, leurs réponses aux batteries de dépistage de la dépression renvoient davantage aux normes du genre masculin (Hammen et Padesky, 1977 ; Vredenburg et al., 1986).

Les comportements d'aide s'inscrivent également dans les rôles sociaux de genre (Eagly et Crowley, 1986). Les comportements prosociaux des femmes sont plus relationnels, et ceux des hommes plutôt agentiques (Eagly, 2009). Aussi, selon Kirkwood (2009), lors de création d'une entreprise, le soutien du conjoint serait plus important pour une femme entrepreneur que pour son homologue masculin. Chernyak-Hai et al. (2017) montrent que les femmes échouant dans un domaine stéréotypé masculin peuvent s'attendre à recevoir une aide orientée vers la dépendance plutôt que vers l'autonomie. Selon Eagly et Crowley (1986), les femmes reçoivent en général plus d'aide que les hommes, et les hommes aident plus souvent que les femmes. En outre, les femmes se font plus fréquemment aider à la fois par les femmes et les hommes, mais elles le sont davantage par les hommes (Eagly et Crowley, 1986).

Dans les contextes d'interactions aidantes, les stéréotypes de réussite liés au genre semblent reproduire les écarts de pouvoir et de statut (Chernyak-Hai et al., 2017) pouvant aussi créer un angle mort pour les hommes qui auraient besoin d'aide. Le poids des rôles sociaux de sexe sur le développement d'une vulnérabilité suicidaire se manifeste dans les trajectoires de vie. Ainsi face au suicide, avoir des enfants est un facteur plus protecteur pour les femmes que pour les hommes (Halbwachs, 2002). Dans le même temps, l'indisponibilité de la femme lui sera davantage reprochée par son entourage que pour un homme (Bèque, 2019). Concernant le mariage face au suicide, il serait plus bénéfique pour les hommes (Durkeim, 1897) et le divorce augmenterait davantage le risque suicidaire des femmes (Cousteaux et Pan Ké Shon, 2008).

Par ailleurs, les travaux relatifs à la théorie de la justification du système (Jost et Banaji, 1994) montrent que la préférence pour des rôles sociaux différenciés dépend du fait de respecter ou non une égalité entre les groupes. Ainsi, faire le choix de rôles sociaux dominants est lié à l'orientation vers la dominance sociale (Pratto et al., 1997). Ces éléments sont également reliés à la croyance en un monde juste (Heider, 1958 ; Lerner, 1965) considérant que les individus ont un contrôle personnel sur leurs actions, qu'ils sont responsables de ce qui leur arrive et inversement. Or face à un événement considéré comme injuste, c'est-à-dire dissonant, la

motivation à justifier le système augmente et renforce l'adhésion aux stéréotypes de genre (McCoy et Major, 2007 ; Laurin et al., 2011). Les effets pervers de ces phénomènes sont le statu quo, le maintien des inégalités, voire l'aggravation des difficultés (Becker et Wright, 2011 ; Jost et Kay, 2005 ; Laurin et al., 2011 ; Winter et Webster, 2008).

Les effets des perceptions différenciées liées au sexe et au genre traversent les domaines de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements prosociaux. Les groupes sociaux disputent, dans les processus de communication, leur contribution à la constitution d'une vision particulière de la problématique des suicides liés au travail (Pezé, 2009). Dès lors l'objet sur lequel porte cette thèse s'inscrit dans un contexte particulier chargé d'enjeux identitaires. Même si les liens entre risques psychosociaux au travail et comportements suicidaires ne sont pas définitivement établis, améliorer les connaissances en la matière et en favoriser l'accès ne peut que contribuer à démystifier et déstigmatiser cet objet. Comprendre l'ancrage sociologique des suicides liés au travail et les dynamiques sociocognitives qui sont à l'œuvre peut concourir à expliquer l'écart entre les pratiques institutionnelles et l'ampleur apparente des problèmes de santé mentale au travail des entrepreneurs.

Partant des travaux présentés, nous pouvons raisonnablement faire l'hypothèse que percevoir la souffrance psychique patronale sera soumis à une dynamique sociocognitive complexe impliquant la dimension de genre. Dans ce processus de perception sociale, le genre est invoqué à travers le sexe, le genre perçu, les rôles sociaux de sexe et leur adhésion, ainsi que la motivation à justifier le système, en particulier celui spécifique au genre. Nous supposons que la souffrance des entrepreneurs ne sera pas perçue de manière identique en fonction de leurs caractéristiques dispositionnelles et situationnelles, ainsi que des caractéristiques des personnes qui les perçoivent ou jugent. Aussi, nous pensons qu'au sein des populations interrogées, des personnes non sensibilisées à la problématique du suicide issue de la population générale et des sentinelles APESA, les effets des dynamiques à l'œuvre seront distincts.

Cette thèse investigate donc la relation entre le groupe d'appartenance sexuel (femme ou homme) et la souffrance psychique perçue (désespoir et risque suicidaire) en fonction de la situation du chef d'entreprise (situation conjugale, familiale et financière). Il est aussi question de voir comment les incongruences de genre impactent la perception sociale de la souffrance du dirigeant. Un autre volet de cette thèse interroge le rôle médiateur de la justification des stéréotypes de genre dans la relation entre la souffrance psychique perçue (désespoir et risque suicidaire) et les perceptions d'aide.

II. Objectifs de la thèse

Nous avons souhaité travailler sur la population des chefs d'entreprise en difficulté parce que la question de leur santé mentale et de la prévention de leur suicide est très peu soulevée. Les recherches ont principalement porté leur attention sur la santé des salariés et le suicide en général. Les études faites sur les entrepreneurs ont davantage voulu comprendre les risques impliqués lors de la création ou la reprise d'entreprise ainsi qu'au stress relatif au rôle d'entrepreneur. Ceci est paradoxal dans la mesure où il a été démontré que les chefs d'entreprise représentent une part importante de l'économie en France et qu'ils souffrent de leurs conditions de travail au même titre que les salariés. Nous avons aussi visé dans nos recherches les acteurs de la prévention du suicide des chefs d'entreprise. Le terrain offert par APESA est porteur de nombreux enseignements possibles, car les sentinelles inscrivent leurs pratiques dans le cadre de leur travail, sans pour autant être des professionnels issus du monde médical ou paramédical.

Nous avons en outre voulu travailler sur un élément qui nous semble important dans la question de la prévention du suicide : la perception et la compréhension de la souffrance psychologique des personnes suicidaires. Ceci en passant par le filtre du genre, car les femmes font deux fois plus de tentatives de suicide et les hommes en meurent trois fois plus (the gender paradox in suicide, Canett et Sakinofsky, 1998). La dimension du genre peut être appréciée en évaluant l'adhésion aux stéréotypes de genre des témoins de cette souffrance. Rappelons aussi qu'un chef d'entreprise en souffrance aiguë peut par la même occasion perdre son affaire et les emplois qu'il a créés. L'autre point à rappeler ici est le nombre important de dirigeants, d'entreprises et d'emplois concernés. Les enjeux humains et économiques justifient de développer les travaux à ce sujet. Il devient plus que nécessaire de travailler sur les entrepreneurs.

Nous savons également que l'arrêt ou la perpétuation de l'invisibilisation des suicides d'entrepreneurs passent en partie par les témoins qui perçoivent leur souffrance, en fonction du rôle passif ou actif qu'ils jouent. Toutes ces raisons nous ont amenées à vouloir mieux comprendre cette problématique et à participer, dans une certaine mesure, à l'avancée des connaissances à ce sujet. Concrètement dans cette thèse, nous poursuivons plusieurs objectifs qui reposent sur les questions suivantes :

- Le sexe du dirigeant module-t-il nos perceptions de souffrance en termes de désespoir et de risque suicidaire ? Autrement dit, la souffrance du chef d'entreprise telle qu'elle est perçue est-elle genrée ?
- Les manifestations de souffrance ont-elles un impact sur nos perceptions du désespoir et du risque suicidaire ?
- La présence d'un conjoint et/ou d'enfant est-elle une ressource perçue de soutien dans la situation des chefs d'entreprise en difficulté ?
- Les attitudes à l'égard du recours aux soins professionnels manifestées par l'entrepreneur ont-elles un impact sur nos perceptions du désespoir et du risque suicidaire et sur les aides proposées ?
- Les comportements d'aide des témoins de la souffrance patronale sont-ils genrés ?
- Dans quelle mesure notre adhésion à un système spécifique au genre influence-t-elle nos perceptions de la souffrance patronale et de l'aide que nous leur apportons ?
- Quelle place les rôles sociaux de genre occupent-ils dans les pratiques des sentinelles ?

Voici en quoi consiste ce travail de thèse. Les données qui en découlent se veulent devenir des indicateurs pour la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de prévention de la santé mentale et du suicide des entrepreneurs, mais aussi pour la société plus globalement. Ceci à l'instar d'une rampe d'accès destinée initialement aux personnes en fauteuil roulant qui bénéficie plus largement aux personnes dont la mobilité est réduite (par exemple du fait d'une blessure temporaire) ou encore à celles qui transportent des charges (valise, poussette, etc.).

III. Variables, modèle et feuille de route de la thèse

Pour répondre à nos questions de recherche, nous avons réalisé six études dans le cadre de cette thèse : une étude exploratoire empirique à partir du terrain d'APESA, quatre études corrélationnelles en population générale et une étude corrélationnelle avec les sentinelles APESA. Nous présentons ci-après le modèle d'hypothèses déployé et un tableau récapitulatif des caractéristiques et des variables des six études de cette thèse.

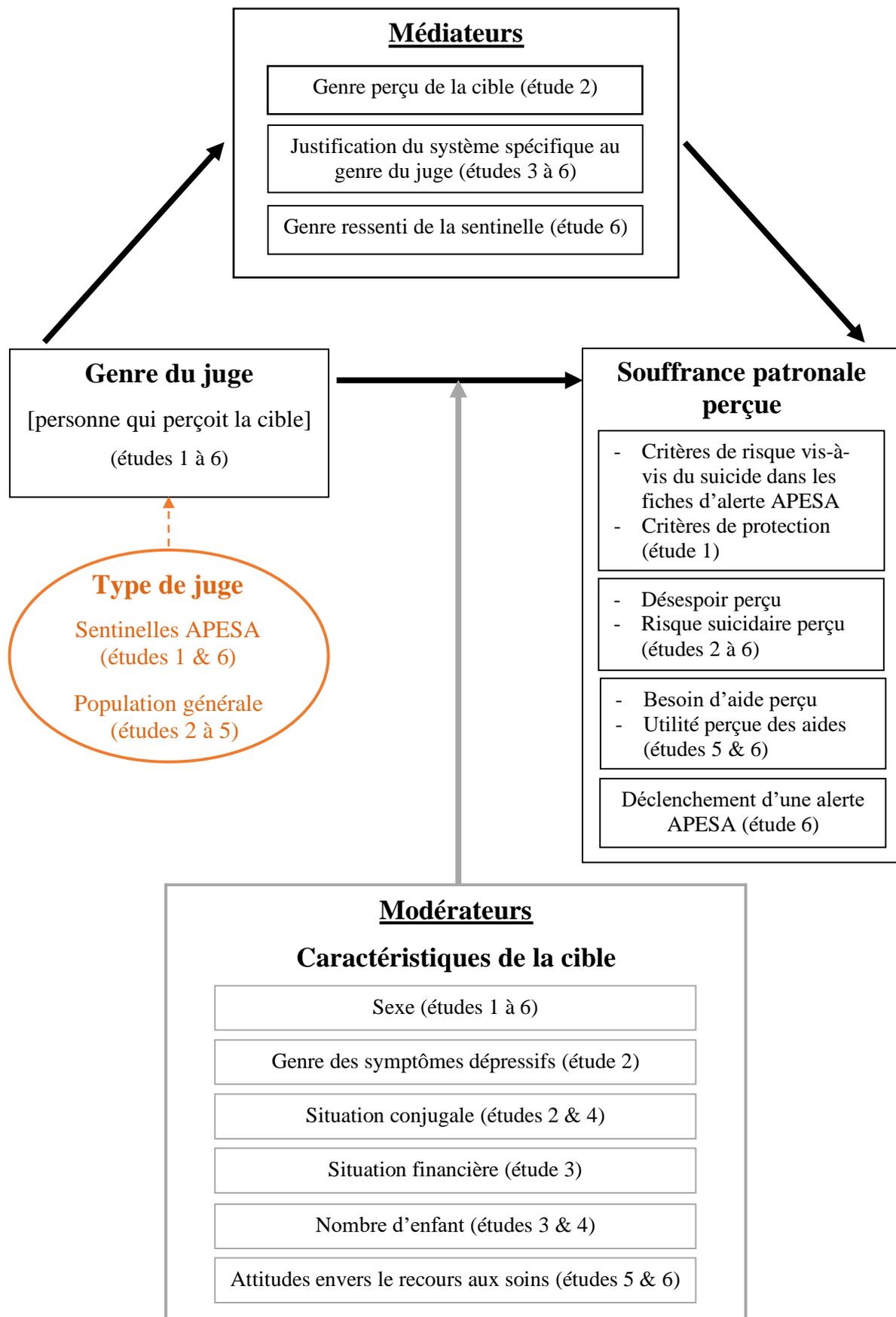


Figure 6 – Modèle général d'hypothèses des études déployées dans la thèse

Tableau 2 – Feuille de route des études et leurs variables

Exploratoire	
Étude 1	Juge Sentinelle APESA
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe du dirigeant
	VD Critères d’alerte et de protection
Étude 2	Rôle du sexe et du genre du dirigeant dans la perception d’un risque suicidaire
	Juge Population générale
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe, situation conjugale, genre des manifestations dépressives
	V Médiatrice Genre perçu du chef d’entreprise
VD Désespoir perçu, risque suicidaire perçu	
Étude 3	Être dirigeant en difficulté et avoir un foyer à charge
	Juge Population générale
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe, revenu du conjoint, nombre d’enfant
	V Médiatrice Justification du système spécifique au genre
VD Désespoir perçu, risque suicidaire perçu	
Étude 4	Être dirigeant en difficulté avec des enfants, rôle de la situation conjugale
	Juge Population générale
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe, situation conjugale
	V Médiatrice Justification du système spécifique au genre
VD Désespoir perçu, risque suicidaire perçu	
Étude 5	Être dirigeant en difficulté et recevoir de l’aide
	Juge Population générale
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe, attitudes à l’égard des soins professionnels en santé mentale
	V Médiatrice Justification du système spécifique au genre
VD Désespoir perçu, risque suicidaire perçu, besoin d’aide perçu, utilité perçue des aides	
Étude 6	Être dirigeant en difficulté et recevoir l’aide d’une sentinelle APESA
	Juge Sentinelle APESA
	VI Juge Sexe
	VI Cible Sexe, attitudes à l’égard des soins professionnels en santé mentale
	V Médiatrice Justification du système spécifique au genre, genre de la sentinelle
VD Désespoir perçu, risque suicidaire perçu, besoin d’aide perçu, utilité perçue des aides	

Partie Empirique

CHAPITRE 6. Rôles du genre dans les perceptions sociales du risque suicidaire patronal

Des perceptions différenciées selon le sexe et le genre traversent non sans effet les domaines de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements prosociaux. Dans ce chapitre 6, nous examinons les dynamiques de genre à l'œuvre dans la perception d'un risque suicidaire patronal. Nous présentons six études, une empirique et cinq corrélacionnelles, qui invoquent le genre à travers le sexe, le genre perçu, les rôles sociaux de sexe et leur adhésion, ainsi que la motivation à justifier le système spécifique au genre. Ces études sondent le prisme du genre sur la souffrance psychique perçue (i.e., désespoir et risque suicidaire) dans différentes situations sociales d'entrepreneur en difficulté (i.e., situation conjugale, familiale et financière). Nous commençons par notre étude 1 exploratoire auprès des sentinelles APESA. Puis, nous verrons les quatre études corrélacionnelles auprès de la population générale : étude 2/ Rôle du sexe et du genre du dirigeant dans la perception d'un risque suicidaire ; étude 3/ Être dirigeant en difficulté et avoir un foyer à charge ; étude 4/ Être dirigeant en difficulté avec des enfants, rôle de la situation conjugale et étude ; 5/ Être dirigeant en difficulté et recevoir de l'aide. Nous terminons avec notre étude 6 expérimentale – Être dirigeant en difficulté et recevoir l'aide d'une sentinelle, réalisée avec le concours des sentinelles APESA.

I. Étude 1 exploratoire : identification du risque suicidaire du dirigeant dans le dispositif APESA

1. Objectifs, hypothèses et variables de recherche de l'étude 1

a. Objectifs

Le travail réalisé dans le cadre de cette étude exploratoire est une analyse des fiches alertes remplies par les sentinelles APESA depuis l'existence de l'association. Cette étude empirique vise à contextualiser notre recherche doctorale. Plus précisément, le but est de voir à quoi renvoie, de manière explicite, la perception du risque suicidaire d'un chef d'entreprise en difficulté. Il est aussi question de cerner quels sont les secteurs d'activité et les moments de

procédure collective davantage représentés. Ces éléments nous servent de point d'appui pour les études suivantes.

Dans un premier temps, notre objectif est de déterminer les indicateurs de risque suicidaire et de protection que les personnes relèvent, identifient lorsqu'elles sont en contact avec la souffrance d'un chef d'entreprise. Dans un deuxième temps, nous allons également vérifier si certaines informations permettent de comprendre les différences de sexe dans la problématique du risque suicidaire.

Repérer les éléments identifiés par les sentinelles APESA comme facteurs de risque suicidaire et de protection lors du déclenchement d'une procédure d'alerte doit aussi contribuer à la formalisation d'indicateurs concernant la prévention du suicide des chefs d'entreprise en difficulté. Cette démarche se veut indépendante des caractéristiques individuelles de chaque dirigeant et de chaque sentinelle.

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Hypothèses relatives aux sexes des dirigeants

Nous émettons une première hypothèse générale selon laquelle le sexe du chef d'entreprise influencera les critères de risque et de protection identifiés sur les fiches alertes. En effet, les recherches ont démontré des biais de perception dans les diagnostics entre les femmes et les hommes. Il existerait un traitement médical différencié des femmes et des hommes (McKinlay, 1996). Ceci est particulièrement le cas concernant la dépression, où les femmes sont plus souvent diagnostiquées que les hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Les modèles normatifs de genre dans la dépression soulignent davantage les expressions des femmes et masquent celles des hommes, entraînant des risques de sur-diagnostiquer et de sous-diagnostiquer en fonction du sexe (Danielsson et Johansson, 2005). De plus sur le plan stéréotypique, les rôles féminins amènent à exhiber des comportements expressifs, des comportements sociaux émotionnels (Bakan, 1966 ; Block, 1973), notamment les pleurs (Marsh et Myers, 1986). Aussi, concernant la problématique du suicide, le passage à l'acte suicidaire est considéré comme un geste masculin (Higgitt, 2007). Concrètement, nous nous attendons à des différences de sexe sur les **critères de risque renvoyant à l'expression d'un mal-être (H1)** :

- **H1a** : Les fiches alertes concernant les **chefs d'entreprise femmes** devraient plus fréquemment comporter le critère « **sentiment de tristesse** » renvoyant à une dépression et une expression émotionnelle.
- **H1b** : Les fiches concernant les **chefs d'entreprise hommes** devraient contenir plus souvent le critère « **expression d'idées suicidaires** ».

Les travaux sur la répartition des rôles sociaux selon le sexe indiquent que la réussite professionnelle et la capacité à subvenir financièrement aux besoins du foyer appartiennent au rôle masculin (Jansz, 2000) et non au rôle féminin. La présentation traditionnelle du rôle de la femme s'inscrit dans la sphère privée et comprend la gestion des tâches domestiques, des enfants, des relations (Crabb et Bielawski, 1994 ; Kortenhaus et Demarest, 1993). Par ailleurs, l'absence de partenaire est un facteur de risque suicidaire, en particulier pour les hommes (Heikkinen et al., 1995 ; Kposowa et al., 1995). Les hommes suicidant (i.e., qui ont tenté de se suicider) sont plus nombreux à vivre seuls que les hommes non suicidaires (Appleby et al., 1999 ; Barraclough et Pallis, 1975 ; Johansson et al., 1997 ; Murphy et al., 1992 ; Nordentoft et al., 1993). Nous nous attendons donc à des différences de sexe sur les **critères de risque renvoyant à des éléments situationnels du dirigeant (H2)** :

- **H2a** : Pour les **chefs d'entreprise femmes**, les fiches alertes devraient plus fréquemment comporter les critères « **perspective de liquidation judiciaire** » et « **situation financière difficile** ».
- **H2b** : Pour les **chefs d'entreprise hommes**, les fiches devraient contenir plus souvent le critère « **séparation conjugale** ».

Dans la continuité de nos hypothèses H1 et H2, nous nous attendons à une structuration des critères d'alerte différente selon le sexe du chef d'entreprise représentative des rôles sociaux de sexes (**H3**).

Par ailleurs, la littérature sur les rôles sociaux sexués indique que l'empathie, le fait d'être sensible aux besoins interpersonnels (Marsh et Myers, 1986) et de développer des relations amicales et solidaires avec autrui (Mahalik et al., 2005) appartiennent au registre féminin. En parallèle, le registre masculin comprend le caractère compétitif (Marsh et Myers, 1986) et l'autonomie pour faire face aux difficultés de la vie (Jansz, 2000). Par conséquent, nous supposons des différences de sexe sur les **critères de protection (H4)** :

- **H4a** : Pour les **chefs d'entreprise femmes**, les fiches alertes devraient présenter plus fréquemment le critère « **liens familiaux/sociaux de qualité** ».

- **H4b** : Pour les **chefs d'entreprise hommes**, les fiches devraient comprendre plus souvent le critère « **déterminé à s'en sortir** ».

Nous nous attendons également à une structuration des critères de protection différente selon le sexe du chef d'entreprise représentative des rôles sociaux de sexes (**H5**).

Hypothèses relatives aux sexes des sentinelles

Nous émettons une deuxième hypothèse générale selon laquelle le sexe sentinelle aura un effet sur les critères de risque et de protection identifiés dans les fiches alertes. D'après les travaux sur les rôles sociaux féminins, les femmes doivent être empathiques et sensibles aux besoins interpersonnels (Marsh et Myers, 1986). Elles devraient adopter davantage de comportements sociaux émotionnels (Bakan, 1966 ; Block, 1973), d'attention au développement de relations avec autrui (Mahalik et al., 2005). Concernant les rôles sociaux masculin, le modèle de Marsh et Myers (1986) relève des registres orientés vers le succès/la réussite, ainsi que le quantitatif/les mathématiques. Plus récemment, Jansz (2000) indique que l'un des attributs du rôle masculin traditionnel est le stoïcisme. Il renvoie au non partage de sa souffrance et à l'évitement des émotions vives. Nous nous attendons donc à des différences sur la nature des **critères de risque identifiées** en fonction **du sexe des sentinelles (H6)** :

- **H6a** : Les fiches alertes émises par les **sentinelles femmes** devraient davantage comporter de **critères renvoyant au registre des comportements sociaux émotionnels** (i.e., « sentiment de tristesse », « sentiment de honte », etc.).
- **H6b** : Les fiches émises par les **sentinelles hommes** devraient plus souvent contenir des critères **renvoyant à des éléments situationnels du dirigeant** (i.e., « perspective de liquidation judiciaire », « la menace de saisie des biens », etc.).

Nous pensons ensuite que la structuration des critères de protection sera différente selon le sexe sentinelle et en accords avec les rôles sociaux de sexes (**H7**).

Dans la même perspective que les hypothèses H6 et H7, nous supposons des différences sur les **critères de protection en fonction du sexe des sentinelles (H8)** :

- **H8a** : Pour les **sentinelles femmes**, les fiches alerte devraient présenter plus fréquemment des critères renvoyant au registre des **comportements sociaux émotionnels et relationnels** (e.g., « liens familiaux/sociaux de qualité » et « conjoint soutenant »).

- **H8b** : Pour les **sentinelles hommes**, les fiches devraient comprendre plus souvent des critères référant à des **éléments situationnels** (i.e., « perspectives positives », « autres sources de revenu », etc.) et à l'**autonomie** (e.g., « déterminé à s'en sortir » et « bonne estime de soi »).

Enfin, nous nous attendons aussi à une structuration des critères de protection représentative des rôles sociaux de sexes et donc différente selon le sexe des sentinelles (**H9**).

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes

Dans la recherche, les deux variables indépendantes correspondent au sexe des chefs d'entreprise (VI1) et des sentinelles (VI2). Elles sont invoquées et se comprennent deux modalités nominales : VI1-Sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2) ; VI2-Sexe de la sentinelle (SS2) : sexe féminin (ss1) et sexe masculin (ss2).

Variables dépendantes

Il y a quatre variables dépendantes (VD) qui renvoient au potentiel suicidaire perçu par les sentinelles et à l'organisation des critères qui le compose. La VD1 est la fréquence des critères de risque suicidaire identifiés. La VD2 est la structuration des critères de risque suicidaire. La VD3 correspond à la fréquence des critères de protection identifiés. La VD4 correspond également à la structuration des critères de protection. Le plan de l'étude prend la forme suivante : $S_n < SE2 * SS2 >$.

2. Méthodologie de l'étude 1

a. Participants de l'étude 1

Les données de cette étude concernent l'activité de 512 sentinelles du début de l'association APESA en mai 2013 jusqu'à fin janvier 2019. Les sentinelles sont basées en France métropolitaine et en Nouvelle-Calédonie. Sur la période, la répartition des sentinelles selon leur sexe est équilibrée. Il y a 253 femmes, 252 hommes et 7 sentinelles dont le sexe n'a pas été spécifié. Au total, 1815 alertes ont pu être exploitées pour cette étude. Dans celle-ci les femmes sentinelles ont émis 1021 fiches d'alerte, les hommes 743 fiches et les sentinelles dont le sexe n'a pas été établi ont fait 51 signalements. Les professions exercées par les sentinelles

sont : avocat (n=26), expert-comptable (n=22), greffiers (n=90), huissier (n=4), juge (n=91), mandataire (n=144) et non spécifiées (135). Cette dernière catégorie rassemble les très nombreux professionnels qui sont au contact des entrepreneurs, tels que des représentants syndicaux, des élus locaux, des employés de la Banque de France, des coachs, etc.

b. Matériel

Le matériel utilisé pour cette étude de terrain est composé des données de 1815 fiches d'alerte, c'est-à-dire des signalements faits pour autant d'individus. Ces fiches ont été remplies par les 512 sentinelles du dispositif APESA citées précédemment. Elles couvrent la France métropolitaine et la Nouvelle-Calédonie, ainsi que la période de mai 2013 à janvier 2019. Au début, les fiches étaient remplies manuellement, aujourd'hui elles existent en version numérique. Comme nous l'avons indiqué dans le chapitre 4 de la partie théorique, les fiches se décomposent en huit rubriques (cf. annexe 3). Ces rubriques reprennent des informations sur l'identification de la sentinelle et de l'entrepreneur, jusqu'aux caractéristiques du potentiel suicidaire (facteurs de risque et de protection), en passant par le consentement à la demande de soutien psychologique. Plus précisément, le risque suicidaire perçu chez un dirigeant (éléments observés ou exprimés) est identifié à l'aide d'items à cocher. Il y a 16 items d'alerte reprenant des éléments du vécu psychologique (i.e., sentiment d'inutilité) et de contexte (i.e., perspective de liquidation judiciaire) et 7 items de protection (observés ou exprimés) renvoyant à des facteurs internes (i.e., bonne estime de soi) et externes (i.e., autres sources de revenus).

c. Procédure

Avant de procéder au recueil des données à proprement parler, certaines autorisations et validations sont nécessaires. La procédure a consisté à présenter le projet de recherche au conseil scientifique de l'association APESA et de le soumettre pour avis. Ceci a été fait le 13 février 2019 en présence de 37 membres du conseil (sur un total de 44 membres). Le projet a été soutenu et des recommandations techniques et scientifiques ont été émises. A la suite de cette validation, une procédure de vérification de la conformité du projet de recherche avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été effectuée en interne. Le RGPD encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne et s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978. La phase de recueil a pu ensuite débiter.

Le remplissage des fiches d'alerte par les sentinelles APESA suit une charte éthique rigoureuse qui prévoit notamment le traitement des alertes par le dispositif de veille de l'association en moins de deux heures, le codage des fiches d'alerte pour respecter la confidentialité et l'envoi systématique par le système numérique d'un accusé de réception de l'alerte à la sentinelle. L'expérimentation débute ainsi dès le remplissage des fiches d'alerte et leur traitement numérique. Le lancement d'une fiche d'alerte peut se faire dès lors que le chef d'entreprise entre en contact avec une sentinelle. Cela peut donc se produire à n'importe quel moment de l'activité du dirigeant et de la vie professionnelle de la sentinelle. Le remplissage et le lancement de l'alerte se font toujours en accord avec le chef d'entreprise concerné.

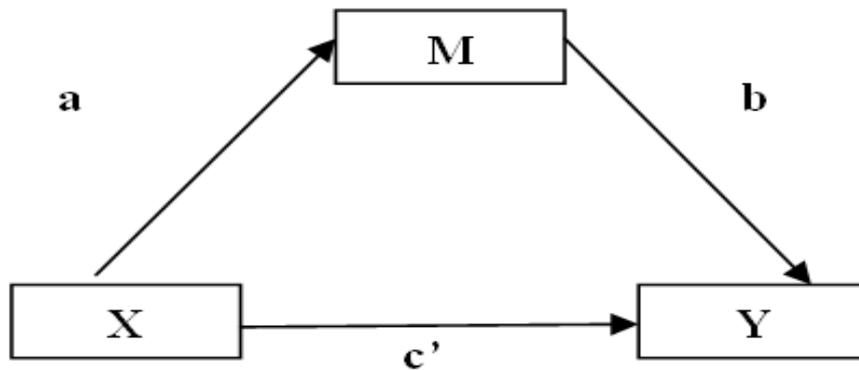
Les informations sur les fiches d'alerte ont été exportées depuis le système de veille de l'association APESA grâce à la création à cet effet d'un moyen d'extraction par le service informatique. Auparavant les premières fiches remplies de façon manuelle avaient été saisies informatiquement en interne. Ces étapes ont duré un mois et demi suite au comité scientifique. L'ensemble des informations nous a été transmis sous la forme d'un fichier tableur de type Excel. Les données ont ensuite été recodées pour réaliser nos traitements statistiques. L'information concernant l'initiative du déclenchement de l'alerte par le dirigeant n'a pas pu être exploitée du fait d'un problème de codage initial sur la base des données sources.

3. Traitement statistique

Les traitements statistiques des données sont réalisés tout au long de cette thèse à l'aide du logiciel SPSS V.22 et V.25. Ce travail se décline en plusieurs types d'analyses. Nous réalisons des analyses : descriptives, de corrélations, de médiation simple et/ou modérée. Nous complétons également des régressions linéaires et/ou multiples.

Les analyses de corrélations permettent d'explorer les combinaisons et les relations existantes entre les différentes variables pour chaque étude. Les analyses de médiation sont de deux types dans cette thèse : simple et modérée. D'abord les analyses de médiation simple permettent d'identifier le processus par lequel une VI influence une VD. Ces dernières sont réalisées selon la méthode de Preacher et Hayes (2004) qui vise à observer l'existence de liens directs ou indirects à partir d'une procédure de rééchantillonnage (bootstrapping) non paramétrique. La démarche développée par Hayes et Preacher (2014) calcule l'effet de médiation (c'est-à-dire l'effet indirect) en dissociant les différents liens possibles (cf. figure ci-dessous) :

- le lien « a » correspond à l'effet spécifique de la VI sur la variable médiatrice (VM) ;
- le lien « b » renvoie à l'effet spécifique de la VM sur la VD ;
- et le lien « c' » se réfère à l'effet direct de la VI sur la VD.



Note : X- variable indépendante ; Y- variable dépendante ; M- variable médiatrice.

Figure 7 – Modèle de médiation simple, Hayes (2008)

Le lien « c' » correspond à la somme des effets directs et indirects (Preacher et Hayes, 2004), c'est-à-dire à l'effet total de la VI sur la VD quand les autres variables sont contrôlées. Dans notre thèse, l'effet indirect est vérifié à l'aide d'une procédure de bootstrapping générant 10 000 échantillons alternatifs et avec un intervalle de confiance de 95 %. Un lien de médiation est constaté lorsque l'intervalle de confiance obtenu après le bootstrapping exclut le zéro.

Les analyses de médiation modérée (Hayes, 2015) identifient l'influence d'une variable modératrice sur l'impact indirect d'une variable indépendante sur une variable dépendante, via la variable médiatrice (Hayes et Preacher, 2013). Cette influence peut avoir lieu entre la variable indépendante et la variable médiatrice ou entre la variable médiatrice et la variable dépendante. L'analyse simultanée des effets de médiation et de modération appelés « effets indirects conditionnels » conduit à des résultats fiables et robustes (Borau et al., 2015). Nous avons opté pour une procédure de bootstrap avec nombre de réplifications égale à 10 000) et un niveau de significativité des intervalles de confiance fixé à 95 % biais corrigés. Lorsque l'intervalle de confiance ne contient pas zéro, le paramètre associé est significatif. Les variables indépendantes de l'effet d'interaction sont, au préalable, centrées réduites pour faciliter l'interprétation des résultats (Dawson, 2014).

S'agissant des analyses complémentaires de régressions, les régressions simples permettent d'expliquer les valeurs d'une variable quantitative (variable dépendante) à partir d'une autre variable (variable indépendante). Concernant les analyses de régressions multiples, elles sont réalisées dans l'objectif de vérifier la relation qui existe entre plusieurs variables indépendantes (VI) et une variable dépendante (VD).

Pour la suite de ce travail, nous procédons aux mêmes types de traitements statistiques. Cette présentation n'est donc pas renouvelée. Toutefois, lorsqu'il y en a, les traitements spécifiques sont présentés.

4. Résultats de l'étude 1

Cette partie présente les données générales concernant les dirigeants signalés par APESA et leur entreprise. Elle détaille en particulier les moyennes des différents indicateurs de risque et de protection relevés par les sentinelles. Nous présentons les résultats de manière globale, en fonction du sexe de l'entrepreneur, puis selon le sexe des sentinelles. Nous terminons cette partie par une présentation des résultats obtenus à la suite d'analyses complémentaires.

a. Statistiques descriptives et résultats généraux

Les dirigeants signalés par APESA et leur entreprise

La moyenne d'âge des entrepreneurs signalés est de 48.85 ans ($SD = 9.05$ ans), allant de 23 ans à 76 ans. Les femmes sont 615 (âge : $M = 48.77$ ans ; $SD = 9.96$ ans) et représentent 33.8 % de l'échantillon et les hommes sont 1200 soit 65.2 % (âge : $M = 48.90$ ans ; $SD = 8,52$ ans). Les statuts juridiques des entrepreneurs se répartissent de la manière suivante : 50.66 % de dirigeants personnes morales, 32.28 % ont le statut de commerçant, 12.64 % d'artisans et 4.42 % de conjoints de dirigeant. Les trois principaux secteurs d'activités présents dans les signalements d'APESA sont le commerce de détail (19.20 %), les travaux de construction spécialisés (18 %) et la restauration (17.90 %). Les deux figures ci-dessous illustrent la répartition des dirigeants signalés selon leur statut juridique et le secteur d'activité de l'entreprise.

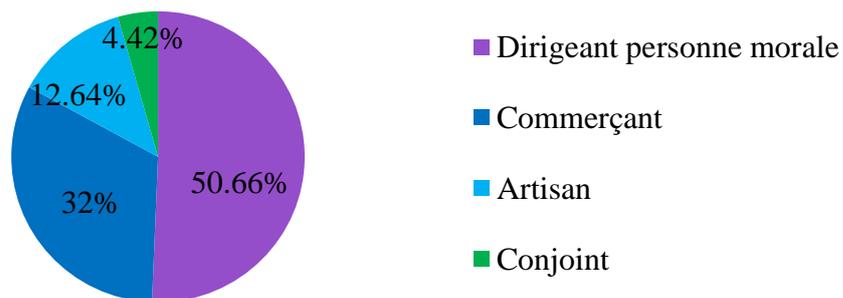


Figure 8 – Répartition des dirigeants signalés par APESA entre 2013 et 2019 selon leur statut juridique

Les dirigeants personnes morales représentent plus de la moitié des chefs d'entreprise (50.66 %) qui ont été signalés par APESA et les commerçants représentent plus d'un quart de l'échantillon (32 %). Viennent ensuite les artisans (12.64 %) et enfin, 4.42 % des personnes identifiées par le dispositif sont des conjoints de dirigeant.

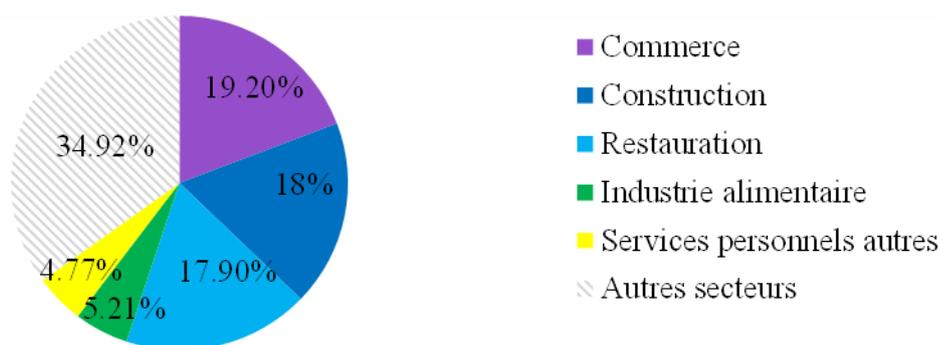


Figure 9 – Répartition des dirigeants signalés par APESA entre 2013 et 2019

Les secteurs du commerce de détail, des travaux de construction spécialisés et de la restauration représentent à eux seuls plus de la moitié des signalements faits par les sentinelles (55,10 %). Les autres services personnels intègrent les activités telles que la blanchisserie ou les soins esthétiques. La catégorie « autres secteurs » comprend toutes les activités représentant chacune moins de 3 % de fiches. On retrouve par exemple des activités relatives à l'immobilier, à l'informatique, à la publicité, au voyage, etc. La figure suivante expose la répartition des stades de procédures collectives au moment du signalement par une sentinelle APESA.

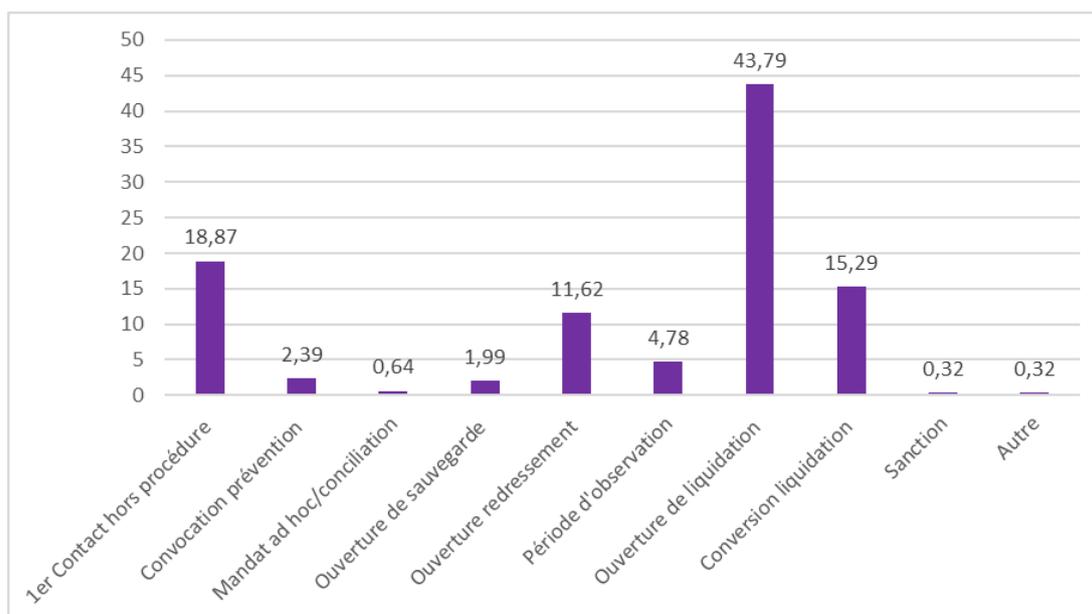


Figure 10 – Répartition en pourcentage des stades de procédures collectives au moment du signalement

Entre 2013 et 2019, les sentinelles ont principalement émis des alertes lors d'une ouverture de liquidation judiciaire (43.79 %). Les autres stades représentés dans plus de 10 % des cas sont la conversion en liquidation judiciaire (15.29 %) et l'ouverture de redressement judiciaire (11.62 %). Nous notons également qu'une proportion importante des signalements a lieu lors d'un contact avec une sentinelle en dehors d'une procédure (18.87 %).

Les critères d'alerte signalés

Sur les 1815 fiches d'alerte, les sentinelles signalent en moyenne 3.19 critères d'alerte par fiche ($SD = 1.91$) avec 3.25 signaux d'alerte pour les chefs d'entreprise femmes ($SD = 1.94$) et 3.16 pour les hommes ($SD = 1.83$). La légère différence entre les moyennes selon le sexe de l'entrepreneur n'est pas significative. Le tableau ci-après présente les fréquences d'apparition de chaque critère d'alerte.

Tableau 3 – Fréquence d'apparition des critères d'alerte identifiés entre 2013 et 2019

Critère d'alerte	% sur le total des fiches	Nombre d'occurrences
Situation financière difficile	46.0	885
Sentiment de tristesse	31.9	579
Absence de perspective	19.6	356
Perspective de liquidation judiciaire	19.6	356
Sentiment de honte	19.6	355
Expression d'idées suicidaires	14.9	270
Séparation conjugale	12.8	232
Problème de santé	11.9	216
Sentiment d'inutilité	8.5	155
Conflits au sein de la famille	7.1	140
Confusion (paroles décousues)	7.1	128
Rupture de liens sociaux	7.1	128
Menace de saisie des biens	6.1	120
Changement soudain de comportement	2.9	53
Non réponse aux sollicitations	2.8	51
Agressivité	2.3	41
Fréquence moyenne		13.76
Total des occurrences		4065

Parmi les 16 critères d'alerte possibles pour signaler un chef d'entreprise à risque de suicide, huit sont présents dans plus de 10 % des signalements faits par les sentinelles. Il s'agit des éléments suivants : situation financière difficile (46 %), sentiment de tristesse (31.9 %), absence de perspective (19.6 %), perspective de liquidation judiciaire (19.6 %), sentiment de honte (19.6 %), expression d'idées suicidaires (14.9 %), séparation conjugale (12.8 %) et problème de santé (11.9 %).

Nous avons effectué une analyse des critères d'alerte en fonction de l'âge du dirigeant. Les résultats indiquent que pour les chefs d'entreprise qui ont plus de 65 ans, l'absence de perspective est perçue comme un facteur de risque dans 42.90 % des cas, alors que pour les catégories d'âge plus jeunes en moyenne ce critère est identifié dans 28.3 % des cas. La différence est significative : $\chi^2(3) = 8.06, p < .045$.

Avant de réaliser l'analyse factorielle exploratoire, il convient de vérifier le caractère factorisable des données. L'indicateur de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) est de 0.57, ce qui est passable, car inférieur au seuil recommandé de 0.7. L'indice de Bartlett (test de sphéricité) révèle une corrélation non nulle de l'ensemble des items de l'échelle ($X^2 = 126.78, ddl = 45, p < .001$). Les données permettent une factorisation.

Nous avons réalisé ensuite une analyse factorielle exploratoire qui prend en compte des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998). Cette méthode s'applique à des tableaux de grande taille qui renseignent un ensemble de caractéristiques qualitatives sur une population d'individus statistiques pour en extraire les informations considérées comme les plus structurantes (Duval, 2017). Elle permet d'étudier l'association entre plusieurs variables qualitatives et d'aboutir à des représentations graphiques où les individus statistiques qui se ressemblent sont représentés par des points qui tendent à se regrouper.

Ici, l'analyse intègre sept critères d'alerte dont la fréquence est supérieure à 10. Ceci représente 72.95 % du total des critères d'alerte saisis. L'analyse porte sur un tableau disjonctif représentant en ligne les individus identifiés avec la variable « expression d'idées suicidaires » et en colonne les différents critères d'alerte. Le nombre de facteurs retenus est défini selon le critère de pourcentage de variance expliquée. Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire réalisée sont présentés dans le tableau 4.

Tableau 4 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire relative aux critères d'alerte

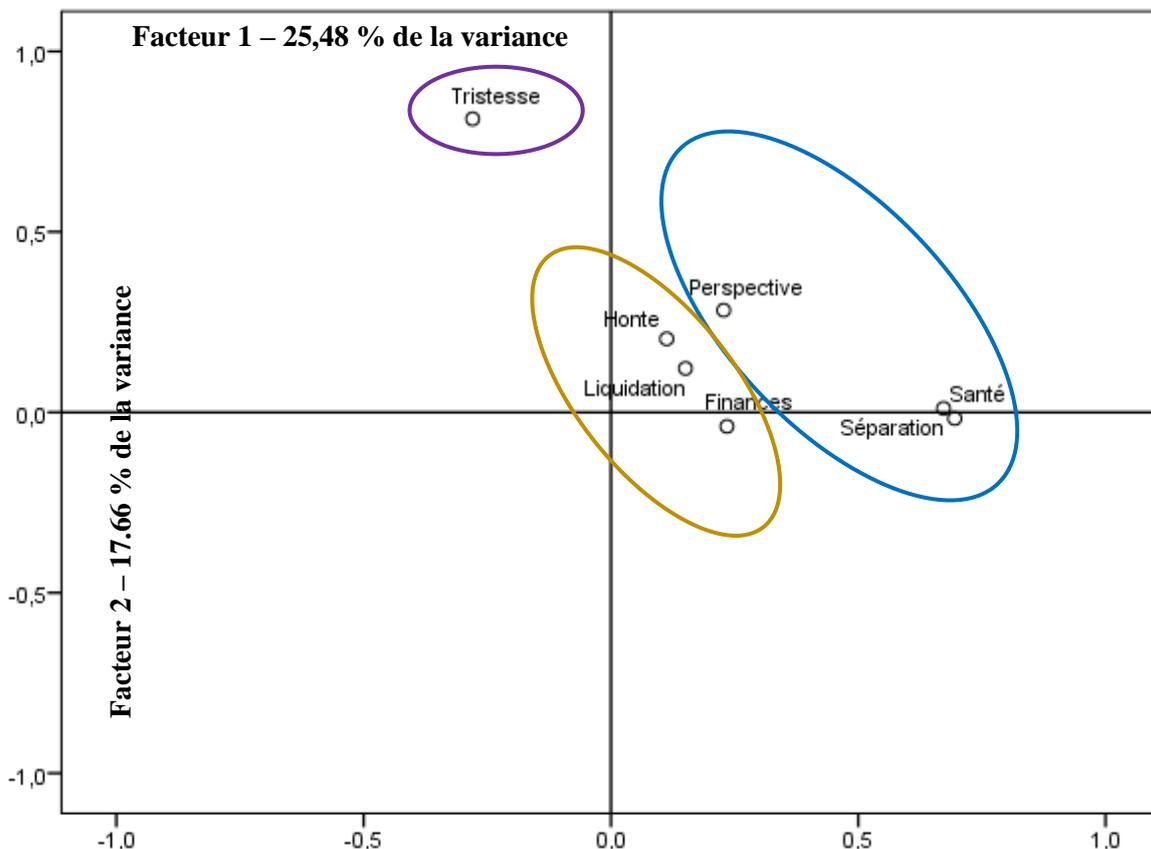
(N=270) KMO = .57			
Critère d'alerte	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Séparation conjugale	.768		
Problème de santé	.625		
Absence de perspective	.334		
Sentiment de tristesse		.777	
Situation financière difficile			.437
Sentiment de honte			.376
Perspective de liquidation judiciaire			.351
Valeurs propres	1.78	1.24	1.13
Pourcentage de variance expliquée par dimension	25.48	17.66	16.10
Pourcentage cumulé de variance expliquée	25.48	43.14	59.25
Alpha de Cronbach par dimension	.98	.68	.91
Alpha de Cronbach .90		.96	

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.

L'analyse révèle une structure à trois dimensions. Le premier facteur regroupe les critères de « séparation conjugale », de « problème de santé » et d'« absence de perspective », et explique 25.48 % de la variance. Le deuxième facteur est le « sentiment de tristesse » et explique 17.66 % de la variance et le troisième correspond à la « situation financière difficile »,

au « sentiment de honte » et à la « perspective de liquidation judiciaire » et explique 16.10 % de la variance, pour un total cumulé de 59.25 %.

La figure 10 est une représentation graphique des résultats de l'analyse factorielle exploratoire selon les deux premières dimensions. La figure permet de constater que les facteurs 1 (en bleu) et 3 (en marron) sont proches, alors que le facteur 2 (en violet) est isolé. On remarque aussi dans le facteur 1 que les éléments « séparation conjugale » et « problème de santé » sont contigus. L'élément « absence de perspective » se retrouve plus éloigné.



Note : Finances = situation financière difficile ; Honte = sentiment de honte ; Liquidation = perspective de liquidation judiciaire ; Perspective = absence de perspective ; Santé = problèmes de santé ; Séparation = séparation conjugale ; Tristesse = sentiment de tristesse.

Figure 11 – Représentation graphique de l'analyse factorielle exploratoire des critères d'alerte sur les deux premières dimensions

Les critères de protection signalés

Concernant les facteurs de protection identifiés, en moyenne les sentinelles relèvent 1.16 critère par fiche ($SD = 0.95$). Plus précisément pour les femmes 1,11 facteur ($SD = 0.86$)

et pour les hommes 1.19 ($SD = 1.00$). L'écart entre les moyennes des groupes n'est pas significatif. Le tableau suivant présente les fréquences d'apparition pour chacun des facteurs de protection. Les indicateurs sont présentés par ordre décroissant de fréquence.

Trois facteurs de protection sont indiqués dans plus de 10 % des fiches d'alerte, ce sont les liens familiaux/sociaux de qualité (21.5 %), un conjoint soutenant (18.8 %) et la détermination à s'en sortir (16.3 %).

Tableau 5 – Fréquence d'apparition des critères de protection identifiés entre 2013 et 2019

Liens familiaux/sociaux de qualité	21.5	390
Conjoint soutenant	18.8	341
Déterminé à s'en sortir	16.3	295
Perspectives positives	4.7	85
Bonne estime de soi	3.9	71
Autres sources de revenus	3.6	65
Loisirs et projets	1.4	26
Fréquence moyenne	10.0	
Total des occurrences	1273	

Nous avons ensuite vérifié le caractère factorisable de ces données. L'indicateur de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) d'une valeur de 0.50 est à la limite de l'acceptabilité. L'indice de Bartlett (test de sphéricité) révèle une corrélation non nulle de l'ensemble des items ($X^2 = 41.60$, $ddl = 21$, $p < .01$). Ici les données permettent tout de même la factorisation. Nous avons ainsi réalisé une analyse des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) en intégrant tous les critères de protection. L'analyse porte sur un tableau disjonctif avec en ligne les individus présentant la variable « situation financière difficile » et en colonne les différents critères de protection. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le tableau suivant.

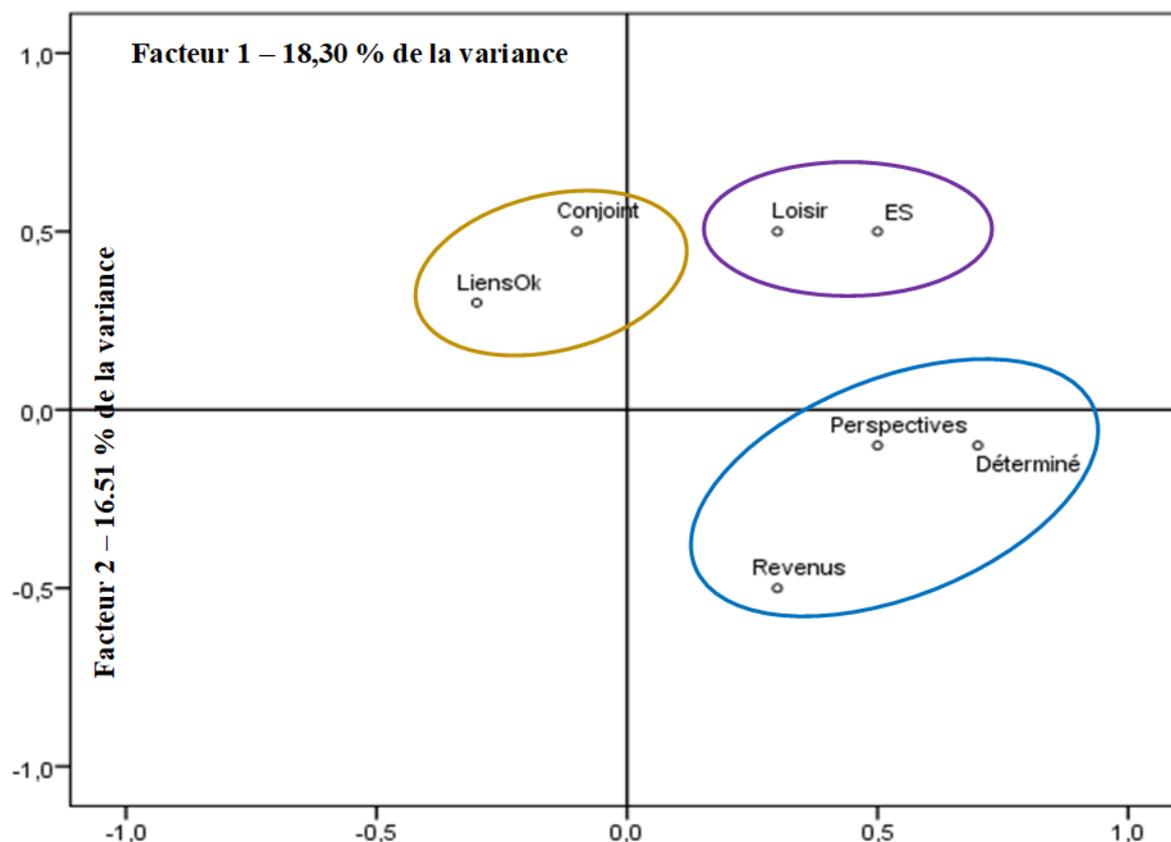
Tableau 6 – Résultats de l’analyse factorielle exploratoire relative aux critères de protection

(N=885) KMO = .50			
Critère de protection	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Déterminé à s’en sortir	.775		
Perspectives positives	.503		
Autres sources de revenus	.249		
Loisirs et projets		.552	
Bonne estime de soi		.482	
Conjoint soutenant			.408
Liens familiaux/sociaux de qualité			.307
Valeurs propres	1.28	1.16	1.06
Pourcentage de variance expliquée par dimension	18.30	16.51	15.16
Pourcentage cumulé de variance expliquée	18.30	34.81	49.96
Alpha de Cronbach par dimension	.81	.80	.99
Alpha de Cronbach .90		.90	

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d’échantillonnage.

L’analyse établit une structure à trois dimensions. Le premier facteur regroupe les critères « déterminé à s’en sortir », « perspectives positives » et « autres sources de revenus ». Ce facteur explique 18.30 % de la variance. Le deuxième facteur explique 16.51 % et intègre les éléments « loisirs et projets » et « bonne estime de soi ». Le troisième facteur comprend les critères « conjoint soutenant » et « liens familiaux/sociaux de qualité » et explique 15.16 % de la variance, pour un total cumulé de 49.96 %.

La figure 11 est une représentation graphique à partir des deux premières dimensions. Elle permet de constater que chaque facteur se projette dans un cadran distinct. Le facteur 2 (en violet) se situe entre le facteur 1 (en bleu) et le facteur 3 (en marron). On note également dans le facteur 1 que l’élément « autres sources de revenus » est isolé par rapport aux deux éléments « perspectives positives » et « déterminé à s’en sortir ».



Note : Conjoint = Conjoint soutenant ; Déterminé = Déterminé à s'en sortir ; ES = Bonne estime de soi ; LiensOk = Liens familiaux/sociaux de qualité ; Loisirs = Loisirs et projets ; Perspectives = Perspectives positives ; Revenus = Autres sources de revenus.

Figure 12 – Représentation graphique de l'analyse factorielle exploratoire des critères de protection sur les deux premières dimensions

b. Résultats selon le sexe du dirigeant

Les critères d'alerte identifiés

Nous avons réalisé une analyse comparant la fréquence de chaque critère d'alerte en fonction du sexe du chef d'entreprise. Le tableau ci-dessous présente les fréquences d'apparition des indicateurs et les compare selon le sexe. La présentation est dans un ordre décroissant de fréquence.

Tableau 7 – Fréquence d'apparition des critères d'alerte en fonction du sexe du dirigeant

Critère d'alerte	% dans le sexe femme	% dans le sexe homme	Khi2
Situation financière difficile	51.1	43.2	$\chi^2(1)=10.21, p <.001$
Sentiment de tristesse	38.7	28.4	$\chi^2(1)=19.82, p <.000$
Perspective de liquidation judiciaire	23.9	17.3	$\chi^2(1)=11.18, p <.001$
Absence de perspective	22.0	18.4	ns
Sentiment de honte	19.8	19.3	ns
Problème de santé	13.0	11.3	ns
Expression d'idées suicidaires	11.3	16.7	$\chi^2(1)=9.22, p <.01$
Séparation conjugale	10.5	13.9	$\chi^2(1)=4.13, p <.05$
Sentiment d'inutilité	8.9	8.3	ns
Conflits au sein de la famille	7.6	7.9	ns
Rupture de liens sociaux	7.5	6.8	ns
Menace de saisie des biens	7.2	6.3	ns
Confusion (paroles décousues)	6.6	8.0	ns
Changement soudain de comportement	4.1	2.3	$\chi^2(1)=4.50, p <.05$
Non réponse aux sollicitations	3.1	2.7	ns
Agressivité	1.8	2.5	ns
Fréquence moyenne	14.8	13.3	ns

Lorsque les critères d'alerte sont pris individuellement, des différences significatives apparaissent dans les fréquences en fonction du sexe du chef d'entreprise. Elles concernent 6 critères en particulier : quatre sont plus perçus chez les dirigeantes et deux chez les dirigeants.

Notre hypothèse H1 postulant des différences de sexe sur les critères de risque renvoyant à l'expression d'un mal-être est validée. En effet, les fiches concernant les chefs d'entreprise femmes comportent plus souvent la mention d'un sentiment de tristesse (H1a) : 38.7 % vs 28.4 % ; $\chi^2(1) = 19.82, p <.000$. Concernant les fiches établies pour les entrepreneurs hommes, elles intègrent plus fréquemment l'expression d'idées suicidaires (H1b) : 16.7 % vs 11.3 % ; $\chi^2(1) = 9.22, p <.01$.

Ensuite, notre H2 supposant des différences de sexe sur les critères de risque renvoyant à des éléments situationnels du dirigeant est validée. Les fiches des dirigeantes indiquent plus fortement une situation financière difficile (51.1 % vs 43.2 % ; $\chi^2(1) = 10.21, p <.001$) et une perspective de liquidation judiciaire (23.9 % vs 17.3 % ; $\chi^2(1) = 11.18, p <.001$) (H2a). Concernant les fiches établies pour les entrepreneurs hommes, elles intègrent plus fréquemment une séparation conjugale (13.9 % vs 10.5 % ; $\chi^2(1) = 4.13, p <.05$) (H2b).

Un quatrième critère distingue les dirigeants femmes par rapport aux hommes, il s'agit du changement soudain de comportement présent dans 2.9 % des fiches. Il est évoqué comme critère d'alerte pour 4.1 % des femmes contre 2.3 % des hommes ($\chi^2(1) = 4.50, p < .05$).

Ensuite, pour tester notre hypothèse H3 nous avons examiné le caractère factorisable des données concernant les critères de risque suicidaire. L'indice KMO est de 0.58 pour les données concernant les dirigeantes et de 0.56 pour les dirigeants. Ces valeurs sont passables. L'indice de Bartlett révèle une corrélation non nulle des items pour les chefs d'entreprise femmes ($X^2 = 44.34, ddl = 28, p < .05$) et hommes ($X^2 = 84.70, ddl = 28, p < .001$). Les données autorisent la factorisation, nous avons donc effectué des analyses factorielles des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) selon le sexe du dirigeant. Elles intègrent les 8 critères d'alerte ayant une fréquence supérieure à 10, soit 79.68 % du total des critères d'alerte saisis. Les résultats sont présentés dans le tableau 8.

Tableau 8 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères d'alerte selon le sexe du chef d'entreprise

Critère d'alerte	Sexe féminin (N=615) KMO = .58			Sexe masculin (N=1200) KMO = .56		
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur1	Facteur 2	Facteur 3
Absence de perspective	.492					.337
Séparation conjugale	.416			.472		
Situation financière difficile	.282					.332
Sentiment de honte		-.592			.405	
Sentiment de tristesse		-.335			.552	
Problème de santé			.369	.252		
Perspective de liquidation judiciaire			.194			.388
Expression d'idées suicidaires			.213	.483		
Valeurs propres	1.56	1.11	1.04	1.46	1.31	1.08
Pourcentage de variance expliquée par dimension	19.41	13.91	13.02	18.19	16.40	13.60
Pourcentage cumulé de variance expliquée	19.41	33.32	46.40	18.19	34.59	48.19
Alpha de Cronbach par dimension	.82	.92	.98	.99	.92	.89
Alpha de Cronbach .90			.96			

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.

L'analyse révèle des structures à trois dimensions avec une organisation différente des items pour chaque sexe. Notre hypothèse 3 est donc validée. Pour la modalité sexe féminin :

- le facteur qui explique le plus de variance (19.41 %) comprend les critères « absence de perspective », « situation financière difficile » et « séparation conjugale ».
- Le facteur suivant qui explique 13.91 % de la variance, renvoie au « sentiment de tristesse » et au « sentiment de honte ».
- Le troisième facteur correspond à l'« expression d'idées de suicide », la « perspective de liquidation judiciaire » et au « problème de santé ». Ce facteur explique 13.02 % de la variance pour un total cumulé de 46.40 %.

Pour la modalité sexe masculin :

- le premier facteur est constitué des critères « séparation conjugale », « expression d'idées de suicide » et « problème de santé ». Il explique 18.19 % de la variance.
- Le deuxième facteur qui explique 16.40 % de la variance renvoie au « sentiment de tristesse » et au « sentiment de honte ».
- Le troisième facteur correspond à l'« absence de perspective », à la « perspective de liquidation judiciaire » et à la « situation financière difficile ». Il explique 13.60 % de la variance pour un cumul total de 48.19 %.

Dans les facteurs 1 et 3, nous constatons une inversion des items selon le sexe du dirigeant, impliquant en même temps des parts de variance expliquées différentes.

Les critères de protection identifiés

Concernant les éléments de protection identifiés, le tableau suivant présente leur fréquence d'apparition en fonction du sexe du chef d'entreprise. Les indicateurs sont exposés dans un ordre décroissant de fréquence.

Tableau 9 – Fréquence d’apparition des critères de protection identifiés entre 2013 et 2019 selon le sexe du dirigeant

Critère de protection	% dans le sexe femme	% dans le sexe homme	Khi2
Liens familiaux/sociaux de qualité	23.1	20.5	ns
Déterminé à s’en sortir	20.0	14.4	$\chi^2(1) = 9.2, p < .01$
Conjoint soutenant	15.6	20.3	$\chi^2(1) = 6.06, p < .01$
Perspectives positives	3.9	5.1	ns
Autres sources de revenus	3.9	3.4	ns
Bonne estime de soi	3.6	4.1	ns
Loisirs et projets	1.0	1.7	ns
Fréquence moyenne	10.15	9.93	ns

Les facteurs de protection les plus fréquents et présents dans plus de 10 % des fiches sont identiques pour les deux sexes. Il s’agit des liens familiaux/sociaux de qualité, de détermination à s’en sortir et à un conjoint soutenant. On constate néanmoins des différences selon le sexe du chef d’entreprise mais qui ne vont pas dans le sens l’hypothèse H4. En effet selon H4a, les fiches alerte des chefs d’entreprise femmes devaient présenter plus fréquemment le critère « liens familiaux/sociaux de qualité » et selon H4b les fiches des hommes devaient avoir plus souvent le critère « déterminé à s’en sortir ». Or le facteur de protection le plus fréquemment inscrit quand l’entrepreneur est une femme est « déterminé à s’en sortir » (20.0 % vs 14.4 % ; $\chi^2(1) = 9.42, p < .01$) et pour un homme il s’agit du facteur « conjoint soutenant » (20.3 % vs 15.6 % ; $\chi^2(1) = 6.06, p < .01$).

Ensuite pour tester notre hypothèse 5 de structuration des critères de protection différente selon le sexe du chef d’entreprise représentative des rôles sociaux de sexes (**H5**), nous avons vérifié si les données étaient factorisables. L’indice KMO est de 0.45 pour les données des dirigeantes. Cette valeur est en dessous des seuils d’acceptabilité. L’indice de Bartlett n’est pas significatif ($X^2 = 29.46, ddl = 21, ns$). Pour les dirigeants, l’indice KMO est de 0.47, ce qui est faible. L’indice de Bartlett révèle une corrélation non nulle des items ($X^2 = 23.43, ddl = 3, p < .000$). Les données n’autorisent une factorisation que pour les hommes, donc notre hypothèse 5 ne peut pas être confirmée. Néanmoins nous effectuons les analyses factorielles de correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) sur les deux groupes à titre illustratif. Elles sont faites selon le sexe du dirigeant sur les critères de protection (cf. tableau suivant).

Tableau 10 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères de protection selon le sexe du chef d’entreprise

	Sexe féminin (N=309) KMO = .45				Sexe masculin (N=545) KMO = .50	
Critère de protection	Fact 1	Fact 2	Fact 3	Fact 4	Fact 1	Fact 2
Liens familiaux/sociaux de qualité	.769					.912
Conjoint soutenant	.330					
Perspectives positives		.789				
Déterminé à s’en sortir		.663			.675	
Bonne estime de soi			-.733		.848	
Loisirs et projets			-.683			
Autres sources de revenus				-.827		
Valeurs propres	1.20	1.14	1.13	1.09	1.23	1.03
Pourcentage de variance expliquée par dimension	17.17	16.35	16.09	15.54	41.11	34.06
Pourcentage cumulé de variance expliquée	17.17	33.52	49.61	65.15	41.11	75.16
Alpha de Cronbach par dimension	.99	.71	.80	/	.63	/
Alpha de Cronbach .90		.90			.87	

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d’échantillonnage.

Les analyses semblent révéler des structures différentes pour chaque sexe : quatre facteurs pour les femmes et deux pour les hommes. Néanmoins les résultats pour les femmes ne sont pas interprétables. Pour la modalité de variable sexe masculin, le premier facteur est constitué des critères « bonne estime de soi » et « déterminé à s’en sortir » et explique 41.11 % de la variance. Le deuxième facteur qui explique 34.06 % de la variance renvoie aux « liens familiaux/sociaux de qualité ». La variance cumulée totale s’élève à 75.16 %. Notre hypothèse ne peut pas être confirmée.

c. Résultats selon le sexe des sentinelles

Les critères d’alerte signalés

Les analyses à partir de la variable « sexe de la sentinelle » portent sur 1764 fiches alertes, les 51 fiches dont le sexe de la sentinelle n’est pas identifié sont exclues. Sur ces fiches en moyenne les sentinelles femmes signalent 3.39 critères d’alerte par fiche ($SD = 1.99$) et les sentinelles hommes renseignent 3.84 ($SD = 2.19$). La différence entre les moyennes selon le

sexe de l'entrepreneur est significative : $t(418,162) = 2.48, p < .01$. Le tableau 11 indique les pourcentages d'apparition pour chaque indicateur du plus fréquent au moins fréquent.

Parmi les huit critères d'alerte cités dans plus de 10 % des fiches émises par les sentinelles, la fréquence varie significativement en fonction du sexe de la sentinelle. Nous nous attendions à des différences sur la nature des critères de risque identifiées en fonction du sexe des sentinelles (H6). Cette hypothèse est validée. Les fiches émises par des sentinelles femmes tiennent compte plus souvent des comportements sociaux émotionnels (H6a) avec : le sentiment de tristesse (34.3 % vs 29.9 % ; $\chi^2(1) = 3.8, p < .05$), le sentiment de honte (21.4 % vs 17.7 % ; $\chi^2(1) = 3.87, p < .05$) et la non réponse aux sollicitations (3.6 % vs 1.7 % ; $\chi^2(1) = 5.57, p < .05$). Les fiches remplies par les sentinelles hommes identifient plus d'éléments situationnels du dirigeant (H6b) avec : l'absence de perspective (24.1 % vs 17.1 % ; $\chi^2(1) = 13.0, p < .000$), la perspective de liquidation judiciaire (22.8 % vs 17.5 % ; $\chi^2(1) = 7.4, p < .01$), la séparation conjugale (15.8 % vs 10.5 % ; $\chi^2(1) = 10.78, p < .001$), des problèmes de santé (14.1 % vs 10.7 % ; $\chi^2(1) = 4.63, p < .05$), et la menace de saisie des biens (8.2 % vs 5.6 % ; $\chi^2(1) = 4.62, p < .05$). En outre, l'expression d'idées suicidaires est plus souvent indiquée par les sentinelles hommes (20.2 % vs 11.2 % ; $\chi^2(1) = 27.72, p < .01$).

Tableau 11 – Fréquence d'apparition des critères d'alertes selon le sexe des sentinelles

	% total	% dans le sexe femme	% dans le sexe homme	Khi2
Situation financière difficile	46.4	45.4	47.8	ns
Sentiment de tristesse	32.4	34.3	29.9	$\chi^2(1)=3.8, p < .05$
Absence de perspective	20.1	17.1	24.1	$\chi^2(1)=13.0, p < .000$
Sentiment de honte	19.9	21.4	17.7	$\chi^2(1)=3.87, p < .05$
Perspective de liquidation judiciaire	19.7	17.5	22.8	$\chi^2(1)=7.4, p < .01$
Expression d'idées suicidaires	15.0	11.2	20.2	$\chi^2(1)=27.72, p < .01$
Séparation conjugale	12.7	10.5	15.8	$\chi^2(1)=10.78, p < .001$
Problème de santé	12.1	10.7	14.1	$\chi^2(1)=4.63, p < .05$
Sentiment d'inutilité	8.7	8.0	9.5	ns
Conflits au sein de la famille	7.9	7.2	8.9	ns
Confusion (paroles décousues)	7.2	7.0	7.6	ns
Rupture de liens sociaux	7.2	6.3	8.6	ns
Menace de saisie des biens	6.7	5.6	8.2	$\chi^2(1)=4.62, p < .05$
Changement soudain de comportement	3.0	3.0	2.9	ns
Non réponse aux sollicitations	2.8	3.6	1.7	$\chi^2(1)=5.57, p < .05$
Agressivité	2.3	2.8	1.6	ns
Fréquence moyenne	14.0	13.2	15.1	ns

Ensuite pour notre hypothèse H7 de structuration des critères de protection différente selon le sexe sentinelle et en accord avec les rôles sociaux de sexes (H7), nous avons vérifié le caractère factorisable des données. Les indices KMO sont de 0.72 pour les sentinelles femmes et 0.76 pour les sentinelles hommes. Ces valeurs atteignent la valeur standard recommandée de 0.7. L'indice de Bartlett révèle une corrélation non nulle des items pour les femmes ($X^2 = 684.14$, $ddl = 28$, $p < .001$) et pour les hommes ($X^2 = 703.67$, $ddl = 28$, $p < .001$). Les données autorisent donc une factorisation. Nous avons effectué des analyses factorielles des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) selon le sexe des sentinelles. Elles intègrent les 8 critères d'alerte ayant une fréquence supérieure à 10, soit 79.68 % du total des critères d'alerte saisis. Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire réalisée sont présentés dans le tableau 12.

L'analyse révèle une structure à deux dimensions avec une organisation des items différente pour chaque sexe reflétant les rôles sociaux de sexe. H7 est donc validée. Pour la modalité de variable sexe masculin :

- le premier facteur est constitué de trois critères : « situation financière difficile », « absence de perspective » et « perspective de liquidation judiciaire ». Ce facteur renvoie à des éléments situationnels professionnels et quantifiables. Il explique 31.29 % de la variance.
- Le deuxième facteur qui explique 13.46 % de la variance comprend les cinq critères suivants : « problème de santé », « séparation conjugale », « sentiment de honte », « sentiment de tristesse » et « expression d'idées de suicide ». Ce facteur renvoie à des difficultés personnelles et aux affects. La variance cumulée des deux facteurs est de 44.75 %.

Pour la modalité sexe féminin :

- le premier facteur regroupe cinq critères : « sentiment de tristesse », « situation financière difficile », « sentiment de honte », « absence de perspective » et « perspective de liquidation judiciaire ». Ce facteur associe des éléments professionnels et des affects Il explique 27.15 % de la variance.
- Le deuxième facteur renvoie à trois critères qui sont : « séparation conjugale », « expression d'idée suicidaire » et « problème de santé ». Ce facteur explique 13.82 % de la variance et correspond à un mal être dans la sphère intime. Néanmoins, la valeur alpha de Cronbach est faible (.35), ce qui indique une

mauvaise cohérence du construit proposé pour ce facteur. La variance totale cumulée de ces deux facteurs s'élève de 40.97 %.

Tableau 12 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères d'alerte selon le sexe de la sentinelle

Critère d'alerte	Sexe féminin (N=253) KMO = .72		Sexe masculin (N=252) KMO = .76	
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 1	Facteur 2
Sentiment de tristesse	.741			.540
Situation financière difficile	.703		.737	
Sentiment de honte	.577			.573
Absence de perspective	.570		.694	
Perspective de liquidation judiciaire	.558		.687	
Séparation conjugale		.759		.627
Expression d'idée suicidaire		.626		.527
Problème de santé		.449		.721
Valeurs propres	2.17	1.11	2.50	1.08
% de variance expliquée par dimension	27.15	13.82	31.29	13.46
% cumulé de variance expliquée	27.15	40.97	31.29	44.75
Alpha de Cronbach par dimension	.65	.35	.55	.50
Alpha de Cronbach .90			.64	

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.

Les critères de protection signalés

Concernant les facteurs de protection identifiés, en moyenne 1.16 élément est donné par les sentinelles femmes ($SD = 0.91$) et autant par les sentinelles hommes ($SD = 1.03$). Il n'y a donc pas de différence sur ce point entre les deux groupes de sentinelles. Le tableau suivant présente dans un ordre décroissant les fréquences d'apparition pour chacun des facteurs de protection.

Tableau 13 – Fréquence d'apparition des facteurs de protection selon le sexe des sentinelles

	% le total	% dans le sexe femme	% dans le sexe homme	Khi2
Liens familiaux/sociaux de qualité	21.7	20.7	22.7	ns
Conjoint soutenant	18.9	18.8	19.0	ns
Déterminé à s'en sortir	16.3	16.5	16.0	ns
Perspectives positives	4.8	5.6	3.9	ns
Bonne estime de soi	4.3	1.9	6.7	$\chi^2(1)=26.93, p <.000$
Autres sources de revenus	3.7	3.6	3.7	ns
Loisirs et projets	1.4	1.5	1.2	ns
Fréquence moyenne	10.2	9.8	10.5	ns

Comme précédemment on retrouve ici les trois facteurs de protection présents dans plus de 10 % des fiches d'alerte que sont les liens familiaux/sociaux de qualité (21.5 %), un conjoint soutenant (18.9 %) et la détermination à s'en sortir (16.3 %). On remarque une seule différence significative selon le sexe de la sentinelle. Notre hypothèse H8 est partiellement validée. La différence concerne l'estime de soi. Ce critère faisant référence au registre masculin de l'autonomie est indiqué trois fois plus souvent quand la sentinelle est un homme (6.7 % vs 1.9 % ; $\chi^2(1) = 26.93 p <.000$) (H8b). Les fiches alerte remplies par les sentinelles femmes ne présentent pas de façon significative plus de critères renvoyant au registre des comportements sociaux émotionnels et relationnels (e.g., « liens familiaux/sociaux de qualité » et « conjoint soutenant ») (H8a).

Nous vérifions aussi la possible factorisation des données pour tester notre hypothèse H9 de structuration des critères de protection représentative des rôles sociaux de sexes et donc différente selon le sexe des sentinelles. Les indices KMO sont de 0.50 pour les sentinelles femmes et 0.54 pour les sentinelles hommes. Ces valeurs restent passables. La valeur de l'indice de Bartlett n'est pas significative pour les femmes ($X^2 = 24.04, ddl = 21, ns$), et pour les hommes l'indice révèle une corrélation non nulle des items ($X^2 = 49.80, ddl = 21, p <.001$). Les données autorisent seulement une factorisation pour les hommes. Nous réalisons donc à titre d'illustration les analyses factorielles des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) sur les critères de protection pour les deux groupes. Les résultats sont détaillés dans le tableau 14.

Tableau 14 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères de protection selon le sexe de la sentinelle

Critère de protection	Sexe féminin (N=253) KMO = .50			Sexe masculin (N=252) KMO = .54		
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Déterminé à s'en sortir	.703					-.591
Autres sources de revenus	.591				.618	
Liens familiaux/sociaux de qualité	-.534					.764
Bonne estime de soi		.658		.747		
Loisirs et projets		.528		.697		
Perspectives positives		.443			.771	
Conjoint soutenant			.793	.430		
Valeurs propres	1.23	1.12	1.05	1.49	1.17	1.12
Pourcentage de variance expliquée par dimension	17.60	16.02	14.96	21.22	16.76	15.97
Pourcentage cumulé de variance expliquée	17.60	33.61	48.57	21.22	37.98	53.94
Alpha de Cronbach par dimension	.85	.91	/	.60	.94	.98
Alpha de Cronbach	.90					

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.

Les analyses semblent révéler des structures dont les items composant les facteurs diffèrent en fonction du sexe. Néanmoins les résultats pour les femmes ne sont pas généralisables, donc notre hypothèse H9 n'est pas confirmée. Concernant les analyses sur le sexe masculin, le premier facteur est constitué de trois critères : « bonne estime de soi », « loisirs et projets » et « conjoint soutenant », et explique 21.22 % de la variance. Le deuxième facteur expliquant 16.76 % de la variance comprend deux critères qui sont « autres sources de revenus » et « perspectives positives ». Le facteur 3 regroupe deux critères également. Il s'agit de « déterminé à s'en sortir » et « liens familiaux/sociaux de qualité ». Il explique 15.97 % de la variance pour un cumul total de 53.94 %.

d. Résultats des analyses statistiques complémentaires

Ici sont présentés les résultats statistiques complémentaires à nos objectifs initiaux dans le cadre de cette étude exploratoire. Ils concernent les analyses croisant le sexe du chef

d'entreprise et de la sentinelle. Les résultats présentés concernent au moins 10 % de l'échantillon et sont tous significatifs à $p < .05$.

Tableau 15 – Fréquence des critères d'alerte perçus par les sentinelles en fonction du sexe l'entrepreneur

	Critères de signalement	% dans le sexe femme	% dans le sexe homme	Khi2
Sentinelles femmes	Séparation conjugale	6.8	12.5	$\chi^2(1) = 7.982, p < .005$
	Conjoint soutenant	15.1	20.9	$\chi^2(1) = 5.195, p < .023$
Sentinelles hommes	Perspective de liquidation judiciaire	29.7	19.4	$\chi^2(1) = 9.801, p < .002$
	Expression d'idées suicidaires	14.7	22.7	$\chi^2(1) = 6.1, p < .011$
	Déterminé à s'en sortir	21.1	14.1	$\chi^2(1) = 5.73, p < .017$

Les sentinelles femmes relèvent plus une séparation conjugale comme facteur de risque suicidaire quand le bénéficiaire est un homme plutôt qu'une femme (12.5 % vs 6.8 % ; $\chi^2(1) = 7.982, p < .005$). Dans le même sens, elles notent davantage la présence d'un conjoint soutenant comme facteur de protection quand le dirigeant est un homme (20.9 %) versus une femme (15.1 %) : $\chi^2(1) = 5.195, p < .023$.

Les sentinelles de sexe masculin notent plus fréquemment pour les femmes que pour les hommes une perspective de liquidation judiciaire comme facteur de risque de suicide (29.7 vs 19.4 ; $\chi^2(1) = 9.801, p < .002$). Elles identifient également plus souvent l'expression d'idées suicidaires lorsque le bénéficiaire est un homme (22.7 %) que lorsque c'est une femme (14.7 %) : $\chi^2(1) = 6.1, p < .011$. De plus, elles relèvent plus la détermination à s'en sortir quand le dirigeant est une femme (21.1 %) plutôt qu'un homme (14.1) : $\chi^2(1) = 5.73, p < .017$.

En résumé, les données des analyses descriptives, inférentielles et factorielles montrent un pattern de résultats différents entre les chefs d'entreprise femmes et hommes. La fréquence des critères d'alerte et de protection concernant un risque suicidaire change significativement en fonction du groupe d'appartenance sexuelle. L'organisation de ces critères varie également selon le sexe du dirigeant.

En outre, les analyses structurales montrent des résultats différents selon le sexe des sentinelles. Les indices perçus et recueillis pour caractériser le risque de suicide sur les fiches alerte varient dans leur fréquence et leur factorisation. Aussi, les analyses combinant le sexe des chefs d'entreprise et des sentinelles révèlent des modèles de perception distincts.

Dès lors sont plus souvent associés aux dirigeantes une situation financière difficile, un sentiment de tristesse et une perspective de liquidation judiciaire, ainsi que la détermination à s'en sortir. Ces éléments sont plus spécifiquement relevés par les hommes sentinelles, sauf pour la situation financière difficile et la tristesse.

Pour les dirigeants, c'est l'expression d'idées suicidaires et une séparation conjugale qui sont davantage signalées, et un conjoint soutenant en facteur de protection. Ces éléments sont en particulier identifiés par les femmes sentinelles.

5. Discussion de l'étude 1

a. Discussion des résultats généraux

Cette étude exploratoire analyse les fiches alertes remplies par 512 sentinelles APESA de mai 2013 jusqu'à fin janvier 2019. Elle avait pour objectif de faire une photographie de la manière dont le risque suicidaire d'un chef d'entreprise en difficulté est perçu. Plus précisément, notre objectif était d'identifier les indicateurs de risque suicidaire et de protection que les sentinelles relèvent lorsqu'elles sont en contact avec la souffrance d'un chef d'entreprise. Nous voulions également examiner comment ces indicateurs s'organisaient entre eux. Par ailleurs, nous avons vérifié si certaines informations permettent de comprendre les différences de sexe dans la problématique du risque suicidaire.

Durant la période examinée, les hommes représentent plus de 65 % des 1815 chefs d'entreprise signalés. Ce résultat est cohérent avec les données de l'INSEE sur l'entrepreneuriat en France indiquant que seuls 35 % des entreprises sont créées et dirigées par des femmes en 2018 (Danis et Leurs, 2021). Ce chiffre évolue peu, voire stagne, depuis 2010. Les trois secteurs d'activités les plus représentés dans les signalements d'APESA sont le commerce de détail (19.20 %), les travaux de construction (18 %) et la restauration (17.90 %). Ces données sont également concordantes avec les statistiques de la Banque de France (2021) selon lesquelles, ces secteurs d'activité sont les trois principaux concernés par les défaillances. Ainsi en 2019, le commerce représente 21.76 % des entreprises défaillantes en France, la construction 21.65 %

et l'hébergement/restauration 13.37 %. La défaillance est qualifiée par l'ouverture d'une procédure collective donnant lieu au dépôt d'une déclaration de cessation de paiement. Il s'agit donc des redressements et liquidations judiciaires.

Les fiches alertes sont essentiellement émises à l'ouverture de liquidation judiciaire (43.79%). La liquidation judiciaire intervient lorsqu'aucune mesure ne peut plus sauver l'entreprise, en vue de cesser son activité dans les meilleures conditions possibles pour les créanciers. Cette procédure a lieu quand le redressement judiciaire, devant permettre à l'entreprise de purger son passif et retrouver une activité pérenne, n'est plus envisageable. Les autres stades présents à plus de 10 % sont la conversion en liquidation judiciaire (15.29%) et l'ouverture de redressement judiciaire (11.62%), ce qui porte à 70.70 % les signalements réalisés dans le cadre du dépôt de bilan. On observe un accroissement du risque suicidaire perçu en fonction de l'avancée dans les procédures. Ceci corrobore que le dépôt de bilan est le facteur de stress le plus intense pour les entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2016a) pouvant précipiter le suicide (Berger-Douce et Scoyez, 2012). Nous notons également que 18.87% des signalements se font hors procédure. Autrement dit, dans près d'un cas sur cinq, la souffrance du dirigeant est perçue et signalée en dehors du dépôt de bilan, cela pose donc la question du poids des autres RPS patronaux. Ce résultat marque également toute l'utilité d'avoir des sentinelles dans l'écosystème du dirigeant.

Sur les 1815 fiches alertes, les sentinelles signalent en moyenne 3.19 critères d'alerte par fiche ($SD = 1.91$). Parmi les 16 critères d'alerte possibles pour signaler un chef d'entreprise à risque de suicide, huit sont présents dans plus de 10 % des signalements faits par les sentinelles. On retrouve dans presque la moitié des fiches l'évocation d'une situation financière compliquée (46 %) et le sentiment de tristesse dans près d'un tiers des cas (31.6%). Ensuite viennent les éléments concernant l'absence de perspective (19.6%), la perspective de liquidation judiciaire (19.6%), le sentiment de honte (19.6%), l'expression d'idées suicidaires (14.9%), la séparation conjugale (12.8%) et les problèmes de santé (11.9%). Pour observer comment ces indicateurs se structurent, nous avons réalisé une analyse factorielle des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998). Cette analyse porte sur un tableau disjonctif représentant en ligne les individus identifiés avec la variable « expression d'idées suicidaires » et en colonne les différents critères d'alerte. L'analyse révèle une organisation à trois facteurs expliquant au total 59.25% de la variance. Le premier facteur regroupe les critères de « séparation conjugale », « problème de santé » et « absence de perspective ». Le deuxième facteur est le « sentiment de tristesse » et le troisième correspond à la « situation financière

difficile », au « sentiment de honte » et à la « perspective de liquidation judiciaire ». On remarque que le premier facteur, qui représente 25.48% de la variance, concerne des éléments relatifs à la vie privée. Les éléments qui renvoient spécifiquement aux difficultés entrepreneuriales du dirigeant n'arrivent qu'au troisième plan avec 16.10% de la variance. De manière contre-intuitive, ces résultats semblent donc indiquer que ce qui pèse davantage sur la perception d'un risque suicidaire sont les éléments de la vie privée, qui se surajoutent aux difficultés professionnelles du chef d'entreprise. Ce sont ces éléments de vie privée qui vont faire la différence dans la vulnérabilité perçue au suicide.

Trois facteurs de protection sont indiqués dans plus de 10 % des fiches d'alerte, ce sont les liens familiaux/sociaux de qualité (21.5%), un conjoint soutenant (18.8%) et la détermination à s'en sortir (16.3%). Ces éléments les plus souvent désignés représentent environ une fiche sur cinq pour les deux premiers facteurs et une fiche sur six pour le troisième. L'analyse des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998), portant sur un tableau disjonctif avec en ligne les individus présentant la variable « situation financière difficile » et en colonne les différents critères de protection, établit une structure à trois dimensions pour une variance totale expliquée de 49.96%. Le premier facteur regroupe les critères « déterminé à s'en sortir », « perspectives positives » et « autres sources de revenus ». Le deuxième facteur intègre les éléments « loisirs et projets » et « bonne estime de soi ». Le troisième facteur comprend les critères « conjoint soutenant » et « liens familiaux/sociaux de qualité ». Le facteur 1 semble renvoyer à des capacités de se projeter dans l'avenir, le facteur 2 à des ressources psychologiques et comportementales actuelles, et le facteur 3 aux ressources relationnelles. Ce qui interpelle ici est que ce ne sont pas les ressources relationnelles et personnelles actuelles qui comptent le plus comme facteurs protecteurs perçus, mais le fait de pouvoir se projeter dans l'avenir, autrement dit l'espoir selon la conception de Snyder (2002). Ce résultat est cohérent avec les travaux indiquant que le désespoir est une condition préalable au suicide (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975) et une condition médiatrice de la relation entre la dépression et le suicide. Cet axe devrait être développé et exploité pour proposer aux dirigeants des accompagnements centrés sur l'espoir (ce qui n'est pas l'objet de cette thèse).

b. Discussion des résultats relatifs au sexe des dirigeants

En moyenne, les sentinelles signalent 3.25 signaux d'alerte pour les chefs d'entreprise femmes ($SD = 1.94$) et 3.16 pour les hommes ($SD = 1.83$). La légère différence entre les

moyennes selon le sexe de l'entrepreneur n'est pas significative. Cependant lorsqu'on examine les critères d'alerte dans le détail, des différences selon le sexe du dirigeant apparaissent. Ainsi, les fiches concernant les chefs d'entreprise femmes comportent plus souvent la mention d'un sentiment de tristesse (H1a), d'une situation financière difficile et une perspective de liquidation judiciaire (H2a). Un quatrième critère distingue les dirigeants femmes par rapport aux hommes, il s'agit du changement soudain de comportement présent dans 2.9% des fiches. Il est évoqué comme critère d'alerte pour 4.1% des femmes contre 2.3% des hommes. Concernant les fiches établies pour les entrepreneurs hommes, elles intègrent plus fréquemment l'expression d'idées suicidaires (H1b) et une séparation conjugale (H2b).

L'analyse factorielle révèle que les critères d'alerte se structurent autour de trois dimensions pour chaque sexe. Néanmoins les critères qui composent ces dimensions varient en fonction du sexe du dirigeant (H3). Ainsi pour la modalité de variable sexe féminin, le premier facteur regroupe les critères « absence de perspective », « situation financière difficile » et « séparation conjugale ». Le deuxième facteur renvoie au « sentiment de tristesse » et au « sentiment de honte ». Le troisième facteur correspond à l'« expression d'idées de suicide », la « perspective de liquidation judiciaire » et au « problème de santé ». Ces trois facteurs expliquent au total 46.40% de la variance. Dans cet échantillon, le facteur 1 semble faire référence à un cumul de difficultés professionnelles et personnelles, le facteur 2 renvoie au registre des sentiments et le facteur 3 s'apparente à une altération de la santé de l'entreprise ainsi que mentale et/ou physique. Pour la modalité de variable sexe masculin, le premier facteur est constitué du critère de « séparation conjugale », « expression d'idées de suicide » et « problème de santé ». Le deuxième facteur renvoie au « sentiment de tristesse » et au « sentiment de honte ». Le troisième facteur correspond à l'« absence de perspective », à la « perspective de liquidation judiciaire » et à la « situation financière difficile ». La variance expliquée par cette factorisation s'élève à 48.19 %. Dans ce groupe, le facteur 1 semble faire référence à un cumul d'adversités personnelles. Comme pour les femmes dirigeantes, le facteur 2 renvoie au registre des sentiments. Le facteur 3 quant à lui correspond aux perspectives entrepreneuriales et financières négatives. Pour les hommes, tout se passe comme si les difficultés professionnelles étaient en arrière-plan lorsqu'il s'agit de caractériser leur risque de suicide.

Concernant les facteurs de protection, en moyenne les sentinelles relèvent 1.11 critère par fiche ($SD = 0.86$) pour les femmes et 1.19 ($SD = 1.00$) pour les hommes. L'écart n'est pas significatif. Les facteurs de protection présents dans plus de 10 % des fiches sont identiques

pour les deux sexes. Il s'agit des liens familiaux/sociaux de qualité, la détermination à s'en sortir et un conjoint soutenant. On constate néanmoins des différences selon le sexe du chef d'entreprise qui semblent aller dans le sens inverse de nos hypothèses H4a et H4b. Ainsi le facteur de protection « déterminé à s'en sortir » est plus fréquemment inscrit quand l'entrepreneur est une femme. Lorsque le chef d'entreprise est un homme, c'est le facteur « conjoint soutenant » qui est le plus souvent cité sur la fiche alerte. Par ailleurs, les analyses factorielles des correspondances multiples (Escofier et Pagès, 1998) tendent vers des structurations différentes des items pour chaque sexe. Pour le sexe masculin, la structure comprend deux facteurs expliquant 75.16 % de la variance. Pour la modalité de variable sexe féminin, les résultats indiquent quatre facteurs qui expliqueraient 65.15 % de la variance. Cependant les résultats ne sont pas consistant pour cette modalité, ce qui ne permet pas de valider notre hypothèse H5.

Par ailleurs, des résultats indiquent que pour les chefs d'entreprise qui ont plus de 65 ans, l'absence de perspective est perçue comme un facteur de risque dans 42.90 % des cas, alors que pour les catégories d'âge plus jeunes en moyenne ce critère est identifié dans 28.3 % des cas. Ce résultat peut laisser penser à un effet de l'âgisme qui renvoie à un malaise face à la vieillesse (Butler, 1969), à une aversion à l'égard du vieillissement, de la maladie et de l'incapacité, ainsi qu'à une peur de l'impuissance et de l'inutilité (Bizzini, 2007). Ici l'âgisme pourrait agir par une intériorisation de stéréotypes négatifs liés à l'âge par les sentinelles et par les chefs d'entreprise eux-mêmes. Ce résultat mérite de faire l'objet d'autres investigations pour vérifier cette hypothèse.

c. Discussion des résultats relatifs aux sexes de sentinelles

Entre 2013 et 2019, les 253 sentinelles femmes ont émis 1021 fiches et les 252 sentinelles hommes 743 fiches alertes. Pour chacun des groupes, ces alertes impliquaient environ un tiers d'entrepreneurs femmes et deux tiers d'hommes. La fréquence des critères d'alerte les plus cités varie significativement en fonction du sexe de la sentinelle. Les fiches émises par des femmes prennent davantage en considération les sentiments de tristesse et de honte, ainsi que l'absence de réponse aux sollicitations. Elles prennent en compte plus souvent des comportements sociaux émotionnels (H6a). Les fiches remplies par des hommes prennent davantage en compte les items relatifs à la situation du dirigeant (absence de perspective et liquidation judiciaire, la séparation conjugale, des problèmes de santé et la menace de saisie des

biens). L'hypothèse H6b est validée. Ils identifient également plus souvent l'expression d'idées suicidaires.

Les analyses factorielles exploratoires indiquent pour les deux groupes de sentinelles une structuration des critères d'alerte sur deux dimensions. L'organisation des items à l'intérieur de ces dimensions diffère selon le sexe reflétant les rôles sociaux de genre (H7). En effet, la différence se manifeste par une bascule des critères « sentiment de tristesse » et « sentiment de honte ». Pour le groupe féminin ils sont dans le premier facteur, alors que pour le groupe masculin ils se trouvent dans le deuxième facteur. Il semble que ces éléments soient en lien avec des difficultés professionnelles pour les femmes sentinelles (« situation financière difficile », « perspective de liquidation judiciaire »), alors que pour les hommes ils s'insèrent dans la sphère personnelle (« problème de santé », « séparation conjugale »). Ces résultats questionnent l'influence possible des rôles sociaux de sexe (Bem, 1981a, 1981b ; Eagly, 1987) dans l'identification des critères d'alerte. Ils interrogent notamment sur la place accordée à l'expression des sentiments, et plus largement des affects, dans les environnements professionnels en fonction du genre.

Concernant les facteurs de protection identifiés, en moyenne 1.16 élément est donné par les sentinelles femmes ($SD = 0.91$) et autant par les sentinelles hommes ($SD = 1.03$). Il n'y a donc pas de différence sur ce point entre les deux groupes. Parmi tous les indicateurs de protection, une différence significative selon le sexe de la sentinelle apparaît. Notre hypothèse H8 n'est que partiellement validée. Les fiches alerte remplies par les sentinelles femmes ne présentent pas plus de critères renvoyant à des comportements sociaux émotionnels et relationnels (H8a). La différence porte sur l'estime de soi. Ainsi ce critère qui renvoie au registre masculin de l'autonomie est trois fois plus souvent remarqué et noté par les sentinelles hommes (H8b).

Les analyses factorielles exploratoires sur les critères de protection (Escofier et Pagès, 1998) s'orientent vers une organisation à trois facteurs pour les deux sexes. Elles semblent également montrer une organisation différente des items en fonction du genre. Cependant les résultats pour les femmes ne sont pas interprétables, donc notre hypothèse H9 n'est pas validée. Ce qui distinguerait les sentinelles femmes et hommes concerne la détermination à s'en sortir et les ressources relationnelles (en dehors du couple). Ces éléments seraient dans le premier facteur chez les sentinelles femmes, tandis qu'ils sont en troisième facteur pour les hommes. De plus, on retrouve le phénomène inverse pour le critère « conjoint soutenant ». Ces résultats

laissent penser que le poids perçu du type de ressources relationnelles en tant que facteur protecteur n'est pas le même selon le sexe de la sentinelle.

Les analyses combinant sexe du dirigeant et sexe de la sentinelle montrent une influence des variables prises en compte pour signaler un risque suicidaire. Les sentinelles femmes relèvent plus une séparation conjugale comme facteur de risque suicidaire quand le bénéficiaire est un homme plutôt qu'une femme. Dans le même sens, elles notent davantage la présence d'un conjoint soutenant comme facteur de protection quand le dirigeant est un homme versus une femme. Ces résultats rappellent les travaux de Durkheim (1897) qui concluaient notamment à un bénéfice du mariage principalement masculin. Ils sont également à rapprocher du fait que la vulnérabilité suicidaire du célibat chez les hommes serait liée au statut qu'ils attribuent à leur partenaire, celui de source principale de soutien (Antonucci et Akiyama, 1987 ; Turner, 1994 ; Houle, 2005). Les sentinelles de sexe masculin notent plus fréquemment pour les femmes que pour les hommes une perspective de liquidation judiciaire comme facteur de risque. Cet élément questionne la prise en compte par les sentinelles des écarts persistants de revenu entre les femmes et les hommes en France. Elles identifient également plus souvent l'expression d'idées suicidaires lorsque le bénéficiaire est un homme (22.7 %) que lorsque c'est une femme (14.7 %). Ce résultat va à l'encontre des résultats de Macintyre et al., (1999) selon lesquels les femmes déclarent plus de troubles physiques et mentaux que les hommes lorsqu'elles sont soumises à un questionnement spécifique. Par ailleurs les sentinelles hommes identifient plus fréquemment la détermination à s'en sortir comme facteur de protection quand le dirigeant est une femme (21.1 %) plutôt qu'un homme (14.1 %). On remarque ici une différence qualitative dans la nature du facteur de protection identifié face au risque suicidaire. Ainsi la protection des femmes dirigeantes repose sur un facteur intrinsèque, alors que pour les hommes dirigeants elle s'appuie sur une ressource extérieure qui est le conjoint. Ces résultats interrogent donc sur l'influence des rôles sociaux de sexe, des croyances stéréotypées endossées et intériorisées.

En conclusion, les premiers résultats fournis par cette étude exploratoire sont encourageants et fournissent des éléments de compréhension concernant la perception sociale du risque suicidaire chez le chef d'entreprise en difficulté. Les résultats observés soutiennent l'idée de différences de sexe dans la manière de percevoir le risque de suicide dans cette population, ainsi que dans la manière de caractériser ce risque. Nous espérons contribuer à une meilleure compréhension des éléments significatifs identifiés à travers le déploiement des quatre études suivantes auprès d'un public tout-venant issu de la population générale française.

II. Étude 2 : Rôle du sexe et du genre du dirigeant dans la perception d'un risque suicidaire

Cette partie présente la première enquête menée auprès de la population générale. Au total quatre études auprès de cette population ont été réalisées. L'étude 2 se base sur une partie des constatations de l'étude exploratoire précédente. Elle s'appuie sur un protocole expérimental conçu pour mettre les participants en situation de juge, c'est-à-dire d'évaluation de la souffrance d'un chef d'entreprise en difficulté. Cette étude cherche à mettre en avant le rôle que peuvent avoir le sexe et le genre exprimé sur les perceptions de souffrance. En outre, ce travail vise à vérifier l'influence de la situation conjugale du dirigeant sur l'intensité de la souffrance perçue.

1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 2

a. Objectifs

Cette étude 2 a pour objectif de comprendre comment sont perçues les conséquences des difficultés rencontrées par les dirigeants de TPE-PME en termes de santé mentale et quels éléments peuvent influencer ces perceptions. Plus précisément, cette étude vise à appréhender, dans la population générale, la perception sociale du risque suicidaire du chef d'entreprise. Les résultats de l'étude exploratoire orientent vers des différences de sexe dans la manière de percevoir ce risque. Nous souhaitons donc ici caractériser les liens et les rôles de certaines variables dans les perceptions de désespoir et de risque suicidaire pour le chef d'entreprise. Ces variables sont le sexe du chef d'entreprise, le genre exprimé à travers des manifestations dépressives, la situation conjugale et le sexe du juge. Nous voulons aussi vérifier le rôle médiateur du genre perçu sur le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu. Enfin, nous souhaitons vérifier si le sexe du dirigeant modère un effet de médiation du genre perçu sur la relation entre le sexe du juge sur la souffrance perçue.

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Les recherches ont démontré des biais de perception dans les diagnostics entre les femmes et les hommes. Il existerait un traitement médical différencié des femmes et des hommes (McKinlay, 1996). Aussi, concernant la problématique du suicide, le passage à l'acte suicidaire est considéré comme un geste masculin (Higgitt, 2007). A partir de la littérature et des données issues de l'étude exploratoire auprès de l'association APESA, nous supposons que le sexe du chef d'entreprise influencera les perceptions de souffrance le concernant (**H1**) :

H1a : Le niveau de désespoir perçu varie en fonction du sexe du dirigeant. Nous nous attendons à ce qu'il soit plus élevé pour les chefs d'entreprise homme.

H1b : Le niveau de risque suicidaire perçu varie en fonction du sexe du dirigeant. Il sera plus fort pour les hommes.

Nous supposons aussi que les perceptions concernant le genre du chef d'entreprise seront affectées par son sexe (**H2**). L'hypothèse 2 est déclinée en deux sous-hypothèses afin d'appréhender le genre dans sa dimension groupale et stéréotypique avec l'échelle SCM et dans sa dimension individuelle avec le PAQ.

H2a : Le sexe du dirigeant devrait influencer le genre perçu à l'échelle SCM. Les femmes seraient plus chaleureuses et les hommes plus compétents.

H2b : Le sexe du dirigeant devrait influencer le genre perçu au PAQ. Les femmes seraient plus expressives et les hommes plus instrumentaux.

Les femmes et les hommes perçoivent différemment certains aspects concernant les maladies mentales. Ainsi les hommes considèrent plus souvent les personnes dépressives comme étant responsables de leur état (Leroux et Morin, 2006). Ils semblent aussi plus susceptibles d'approuver des attitudes intolérantes envers les personnes atteintes de maladie mentale (Hinkelman et Granello, 2004). En nous basant également sur les résultats de l'étude exploratoire auprès d'APESA (éléments émotionnels relevés par les sentinelles femmes versus éléments situationnels identifiés par les hommes), nous supposons que le sexe du juge aura une incidence sur la souffrance perçue chez le dirigeant (**H3**).

H3a : Le niveau de désespoir perçu est fonction du sexe du juge. Il sera plus fort pour les femmes sentinelles.

H3b : Le niveau de risque suicidaire perçu varie en fonction du sexe du juge. Il sera plus important pour les sentinelles femmes.

De plus nous émettons l'hypothèse d'un effet d'interaction de sexe du juge et de celui du dirigeant sur la souffrance perçue (**H4**).

H4a : Comparativement aux juges hommes, les juges femmes devraient percevoir davantage de désespoir chez les dirigeants que chez les dirigeantes.

H4b : Comparativement aux juges hommes, les juges femmes devraient percevoir davantage de risque suicidaire chez les dirigeants que chez les dirigeantes.

La dépression chez les femmes et les hommes ne s'exprime pas de la même manière. Les femmes décrivent généralement un envahissement émotionnel important et insistent moins sur les symptômes physiques contrairement aux hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Les hommes augmenteraient aussi les comportements d'échappatoire (Angst et al., 2002). L'expression de leur dépression s'écartant du répertoire traditionnel de symptômes la rend plus difficilement détectable (Cochran et Robinovitz, 1999 ; Lynch et Kilmartin, 2013 ; Kilmartin, 2005 ; Real, 1998 ; Tremblay et al., 2007). Les modèles normatifs de genre dans la dépression soulignent davantage les expressions des femmes et masquent celles des hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Dès lors, la dépression est plus souvent diagnostiquée chez les femmes que chez les hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Dans l'autre sens, Higgitt (2007) montre d'après l'analyse des travaux de Canetto que se suicider ou passer à l'acte suicidaire est considéré comme un geste distinctement masculin. Ces éléments nous amènent à poser l'hypothèse de différence de perception de souffrance en fonction du genre exprimé à travers les manifestations dépressives (**H5**) :

H5a : Le genre des manifestations dépressives a un effet sur le désespoir perçu. Les manifestations féminines augmenteraient le désespoir perçu.

H5b : Le genre des manifestations dépressives a un effet sur le risque suicidaire perçu. Les manifestations masculines augmenteraient le risque suicidaire perçu.

Dans la théorie des rôles sociaux de sexe (Bem, 1974, 1981a, 1981b, 1985), la féminité renvoie à des qualités expressives ou communales et la masculinité à des qualités instrumentales ou agentiques (Bakan, 1966 ; Parsons et Bales, 2014 ; Spence et al., 1974). Par ailleurs, la problématique de la dépression est soumise à des modèles normatifs de genre (Danielsson et Johansson, 2005). Les troubles mentaux de type masculin suscitent significativement plus

d'émotions et de comportements négatifs (i.e., préjugés et discrimination) (Boysen et al., 2014). Les perceptions de faible chaleur semblent être un facteur expliquant la relation entre la masculinité et la stigmatisation liée à la maladie mentale (Boysen et al., 2014). De plus, le modèle SCM et la carte BIAS, utilisés pour conceptualiser la stigmatisation liée à la maladie mentale, prédisent les associations entre la faible chaleur interpersonnelle, les émotions et les intentions comportementales négatives (Cuddy et al., 2007, 2008). Nous émettons donc l'hypothèse que le genre des manifestations dépressives a un effet différent sur le genre perçu du dirigeant (**H6**).

H6a : Le genre des manifestations dépressives a un effet sur le niveau de chaleur et de compétence perçues (SCM). Il y a aura plus de chaleur perçue dans les manifestations dépressives féminines et plus de compétence perçue avec les manifestations masculines.

H6b : Le genre des manifestations dépressives a un effet sur le niveau d'expressivité et d'instrumentalité perçues (PAQ). On attend plus d'expressivité perçue avec les manifestations dépressives féminines et plus d'instrumentalité perçue dans les manifestations masculines.

En parallèle, les travaux montrent que les individus qui s'écartent des projections stéréotypiques du féminin ou du masculin sont perçus négativement (Basow, 1992) et sont socialement sanctionnés (Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013). Nous supposons donc que l'incongruence entre le genre exprimé dans les manifestations dépressives et le sexe du chef d'entreprise aura un effet sur la souffrance perçue (**H7**) et sur le genre perçu du dirigeant (**H8**) :

H7a : L'incongruence entre le genre des manifestations dépressives et le sexe de l'entrepreneur augmentera le désespoir perçu.

H7b : L'incongruence entre le genre des manifestations dépressives et le sexe de l'entrepreneur augmentera le risque suicidaire perçu.

H8a : L'incongruence entre le genre des manifestations dépressives et le sexe de l'entrepreneur diminuera les niveaux chaleur pour les dirigeantes et de compétence perçus pour les dirigeants.

H8b : L'incongruence entre le genre des manifestations dépressives et le sexe de l'entrepreneur diminuera les niveaux d'expressivité pour les dirigeantes et d'instrumentalité pour les dirigeants.

Concernant le risque suicidaire, des travaux indiquent que l'absence de partenaire est un facteur de risque, particulièrement chez les hommes (Heikkinen et al., 1995 ; Kposowa et al., 1995). D'autres études montrent que les hommes qui ont tenté de se suicider sont plus nombreux à vivre seuls que les hommes non suicidaires (Appleby et al., 1999 ; Barraclough et Pallis, 1975 ; Johansson et al., 1997 ; Murphy et al., 1992 ; Nordentoft et al., 1993). Aujourd'hui le célibat féminin apparaît aussi défavorable, voire plus, que le célibat masculin (Cousteaux et Pan Ké Shon, 2008). Durkheim (1897) indiquait déjà à son époque que le mariage profiterait principalement aux hommes. De plus, la perception de soutien social dans le mariage serait plus étroitement liée au bien-être général des épouses que des maris (Acitelli et Antonucci, 1994). Ces éléments ainsi que ceux émanant de notre étude exploratoire nous laissent penser que la situation conjugale a un effet sur les niveaux de désespoir et de risque suicidaire perçus. Plus précisément, le célibat devrait augmenter la souffrance perçue (**H9**), que ce soit sur le désespoir perçu (**H9a**) et le risque suicidaire perçu (**H9b**). Nous nous attendons également à un effet d'interaction de la situation conjugale et du sexe du dirigeant sur la souffrance perçue (**H10**). Les dirigeantes en couple devraient être perçues avec moins de désespoir (**H10a**) et de risque suicidaire (**H10b**).

Nous terminons par nos hypothèses de médiation simple et de médiation modérée. D'abord, nous attendons un effet médiateur du genre perçu sur la relation entre :

- le sexe du dirigeant et le désespoir perçu (**H11a**) /et le risque suicidaire perçu (**H11b**) ;
- la situation conjugale du dirigeant et le désespoir perçu (**H12a**) /et le risque suicidaire perçu (**H12b**) ;
- le genre des signes de dépression et le désespoir perçu (**H13a**) /et le risque suicidaire perçu (**H13b**).

La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation simple de l'étude 2.

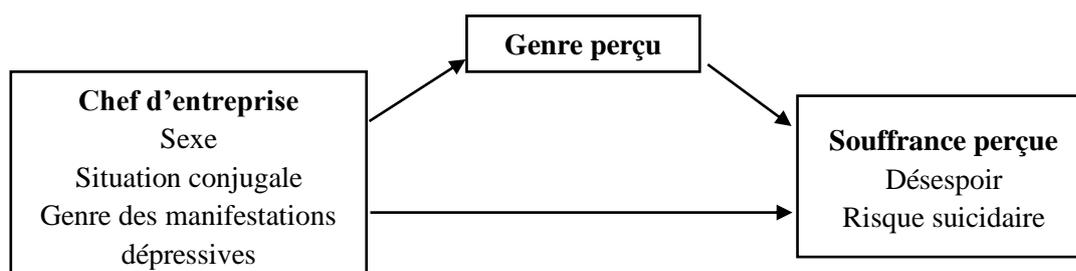


Figure 13 – Modèle des hypothèses de médiation simple (modèle 4 de Hayes) de l'étude 2

Ensuite, nous supposons un effet modérateur du sexe du dirigeant dans la médiation du genre perçu sur la relation entre le sexe du juge et le désespoir perçu (**H14a**) /et le risque suicidaire perçu (**H14b**). La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation modérée de l'étude 2.

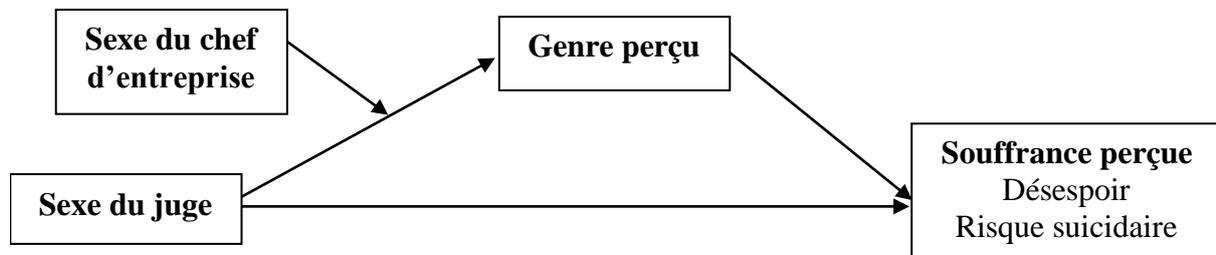


Figure 14 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 7 de Hayes) de l'étude 2

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes

Dans la recherche, les deux premières variables indépendantes correspondent au sexe du chef d'entreprise et du juge. La VI1 est provoquée et la VI2 est invoquée. Elles se composent chacune de deux modalités nominales : VI1-Sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2) ; VI2-Sexe du juge (SJ2) : sexe féminin (sj1) et sexe masculin (sj2). La troisième VI correspond à la situation conjugale du chef d'entreprise, VI3-Situation conjugale (SC2). Elle est provoquée et divisée en deux modalités : célibataire (sc1) et en couple (sc2). La quatrième variable indépendante renvoie au genre perçu à travers les symptômes dépressifs manifestés. Il s'agit d'une VI provoquée composée de deux modalités nominales : VI4-Genre des symptômes (GS2) : manifestations dépressives de genre féminin (gs1) et manifestations dépressives de genre masculin (gs2). L'étude 2 comprend huit conditions expérimentales qui renvoient aux sexes des dirigeants, aux deux genres manifestés possibles, ainsi qu'au statut marital. Dans chacune des huit conditions expérimentales, plusieurs mesures sont réalisées afin de caractériser la représentation de la souffrance du chef d'entreprise. Le tableau ci-dessous récapitule ces conditions.

Tableau 16 – Conditions expérimentales de l'étude 2

Marie	Jean
Célibataire * Genre féminin	Célibataire * Genre féminin
Célibataire * Genre masculin	Célibataire * Genre masculin
En couple * Genre féminin	En couple * Genre féminin
En couple * Genre masculin	En couple * Genre masculin

Variables dépendantes

Dans cette étude 2, il y a deux variables dépendantes (VD) qui renvoient aux niveaux de souffrances perçus. La VD1 est le niveau de désespoir attribué au dirigeant. La VD2 correspond à l'intensité du risque suicidaire évalué. Il y a deux autres VD qui correspondent au genre perçu. La VD3 est le niveau de chaleur-compétence attribué au chef d'entreprise. La VD4 renvoie au niveau d'expressivité-instrumentalité perçu. Dans la présente recherche, le plan expérimental est emboîté-croisé et prend donc la forme suivante : S43<SJ2*SE2* SC2*GS2>.

2. Méthodologie de l'étude 2

a. Participants, juges de l'étude 2

L'enquête a été réalisée, sur une période allant d'octobre à décembre 2019, auprès de 688 participants francophones. Ils ont entre 18 et 77 ans, avec une moyenne d'âge de 38,96 ans ($SD = 10.91$ ans). Dans notre étude, la répartition du nombre de femmes et d'hommes est égale, avec 344 juges de chaque sexe. Cependant, l'âge moyen varie d'un groupe à l'autre, il est de 33.84 ans pour les femmes ($SD = 15.7$ ans) et de 39.97 ans pour les hommes ($SD = 10.92$ ans). Ils sont issus d'horizons professionnels divers, couvrant des actifs salariés des secteurs publics et privés et des chefs d'entreprise. La répartition des juges est équilibrée de façon à avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans chaque condition de l'étude.

b. Matériel de l'étude 2

Comme indiqué précédemment, une partie des données de la première étude est utilisée ici. L'objectif est de vérifier, auprès d'un plus large public, si les variables relevées sur le terrain d'APESA sont déterminantes dans la perception de la souffrance des chefs d'entreprise. En d'autres termes, le but est d'explorer auprès d'un public d'actifs tout-venant, s'il existe un lien

entre le sexe et le genre de la cible (i.e., le chef d'entreprise) et la perception d'un risque suicidaire. Il s'agit également de voir parmi ces facteurs si certains majorent, ou au contraire minimisent, la perception d'un risque suicidaire chez les entrepreneurs. Pour cela nous avons créé un protocole composé de vignettes accompagné d'un questionnaire regroupant plusieurs échelles.

Vignettes

Dans le cadre de cette thèse, nous avons construit deux trames de scénario présentant la situation d'un chef d'entreprise en difficulté (cf. annexe 4). La phase d'élaboration des vignettes a été réalisée avec l'appui technique d'un scénariste. Nous sommes partis d'informations recueillies sur le terrain d'APESA pour le secteur d'activité de l'entreprise, les difficultés entrepreneuriales rencontrées, la durée sur laquelle s'inscrivent ces difficultés et la perspective de liquidation judiciaire. Parmi les trois secteurs les plus représentés dans le déclenchement des alertes, nous avons conservé celui du commerce de détail (trame 1) pour cette étude et la restauration (trame 2) pour les études suivantes. Nous n'avons pas conservé le secteur des travaux de construction spécialisés qui ne nous paraissait pas suffisamment mixte dans le genre. Nous avons ensuite soumis les scénarios à cinq entrepreneurs, deux femmes et trois hommes, et à deux psychologues ainsi qu'aux deux fondateurs d'APESA afin de bénéficier de retours expérimentiels. Cette démarche a permis d'arriver à un consensus entre les exigences méthodologiques et la plausibilité des récits.

Pour cette étude 2, nous avons huit scénarios (un par condition expérimentale). Dans chaque scénario, nous avons manipulé le sexe grâce au prénom donné à l'entrepreneur (Marie versus Jean), sa situation conjugale (célibataire versus en couple) et le genre des manifestations de souffrance psychique (féminin versus masculin). Pour l'élaboration des profils d'expression, nous nous sommes appuyés sur la littérature scientifique concernant les différences de genre dans les manifestations de la dépression (cf. chapitre 3-II et III ; et chapitre 4-II). Le détail des manifestations de souffrance et leur formulation dans le texte sont présentés dans le tableau ci-après. En outre, dans la description de la situation, nous avons amené le fait qu'il s'agit d'une TPE en indiquant le nombre d'employés. Pour cette étude nous avons ainsi précisé que le dirigeant employait cinq personnes. Par ailleurs, nous n'avons fait aucune référence à un rôle parental de la cible.

Tableau 17 – Les manifestations de souffrance selon le genre et leur formulation dans le scénario

	Tableau féminin	Tableau masculin
Emotions	- Tristesse : <i>pleure régulièrement</i> - Culpabilité : <i>éprouve de la culpabilité</i>	- Irritabilité : <i>est de plus en plus irritable</i> - Colère : <i>se met facilement en colère</i>
Rapports sociaux	Perte d'intérêt dans les activités sociales : <i>elle ne prend pas le temps, ni de discuter avec ses collègues, ni de se changer les idées auprès d'amis</i>	Agressivité envers autrui : <i>s'en prend régulièrement à ses employés et ses proches, jusqu'à se montrer violent</i>
Communication des symptômes	Symptômes exprimés : <i>se plaint autour d'elle d'être fatiguée</i>	Symptômes dissimulés : <i>ne veut pas montrer ce qu'il ressent à son entourage</i>
Type de symptômes	Cognitif : <i>rumine durant la nuit</i>	Comportemental : <i>trouve refuge dans l'alcool</i>

Questionnaire

Le questionnaire qui suit la vignette est composé de deux parties. La première partie a pour objectif de déterminer les caractéristiques sociodémographiques des sujets qui ont participé à l'étude. Dans cette section, il est demandé leur sexe (femme ou homme), leur âge et leur profession.

La deuxième partie vise à recueillir la perception qu'ils ont du genre du chef d'entreprise et de son état psychologique. Elle comprend en tout quatre échelles, deux évaluant des dimensions de genre, une troisième pour appréhender le désespoir, et la dernière pour estimer le risque suicidaire. Elles sont présentées ci-après.

- Evaluation du genre perçu par la chaleur et la compétence (SCM)

Dans cette étude, nous sommes partis du « Stereotype Content Model » (SCM) proposé en 2002 par Fiske et ses collaborateurs (Cuddy et al., 2009 ; Fiske et al., 2007 ; Fiske et al., 2002) pour notre évaluation sur les dimensions de chaleur et de compétence. Selon le SCM, les stéréotypes de groupes sociaux s'organisent notamment de façon systématique autour des dimensions de chaleur (c'est-à-dire le fait d'être amical, sympathique) et de compétence (c'est-à-dire la capacité à atteindre des objectifs).

Nous avons repris les traits retenus par Fiske et al. (2002) pour évaluer chacune des dimensions. Ainsi la chaleur est appréhendée à travers quatre items : chaleureux, de bonne nature, sincère et tolérant. Dans la dimension de compétence, il y a cinq items qui sont : compétent, compétitif, habile, indépendant et sûr de soi. Nous avons également repris la procédure des auteurs consistant à coter chaque trait à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points, allant de 1 « pas du tout caractéristique » à 5 « tout à fait caractéristique ». La consigne pour les juges est donnée de la façon suivante : « *Voici une liste de traits de caractère. Pour chacun d'entre eux, il vous est demandé d'indiquer à quel point il est caractéristique de la personne décrite dans la vignette de (1) pas du tout caractéristique à (5) tout à fait caractéristique. Cochez la case correspondant à votre choix.* »

Pour notre étude, les alphas de Cronbach aux deux dimensions valent $\alpha = .77$ pour la chaleur perçue et $\alpha = .76$ pour la compétence perçue. Ces scores indiquent une bonne cohérence interne de l'instrument proposé.

- Evaluation du genre perçu par l'expressivité et l'instrumentalité (PAQ)

Pour évaluer le genre perçu d'une manière complémentaire à la précédente, nous nous sommes basés sur le questionnaire PAQ (Personal Attributes Questionnaire) développé par Spence et Helmreich (1974). Ici, plus que la féminité et la masculinité, le questionnaire évalue davantage l'expressivité et l'instrumentalité (Abele, 2003) qui restent cependant des dimensions caractéristiques genrées (Millan et Moliner, 2017).

Nous avons utilisé la version française validée par K'Delant et Gana (2009). Cette version est composée de 24 items, renvoyant aux genres : féminin, masculin et féminin-masculin (androgyné). Ici aussi pour l'étude, nous avons uniquement pris les items monogenrés qui ont conservé leur validation en français (K'Delant et Gana, 2009) et qui renvoient spécifiquement à l'expressivité et à l'instrumentalité (Magne, 2016). Cela représente un ensemble de 13 items, soit 6 pour l'expressivité et 7 pour l'instrumentalité (cf. annexe 5). Les items qui composent la première dimension plutôt féminine renvoient à des traits tels que l'amabilité ou la sensibilité. Pour les items qui composent la seconde dimension plutôt masculine, on retrouve des traits tels que la compétitivité ou la maîtrise de soi. Les juges doivent positionner l'entrepreneur sur chacun de ces 13 traits, en utilisant une échelle de réponses en cinq points. La consigne originale a été réadaptée pour autoriser une hétéroévaluation : « *Vous trouverez ci-dessous une liste de caractéristiques personnelles. Elles sont placées par paires*

opposées entre lesquelles vous trouverez des chiffres de 1 à 5. Chaque paire décrit des caractéristiques contraires, ainsi la personne décrite dans la vignette ne peut pas être les deux à la fois. Les chiffres forment une échelle entre les deux extrêmes. Il vous est demandé de positionner la personne entre ces deux extrêmes en choisissant le chiffre qui lui correspond. Par exemple, si vous pensez que la personne n'a aucune compétence artistique, cochez le chiffre 1 ; si au contraire, vous pensez qu'elle possède suffisamment de compétences artistiques, cochez le chiffre 5. Et cochez le chiffre 3, si vous pensez qu'elle est moyenne, etc. »

La version française de l'échelle PAQ a une validité discriminante entre la féminité et la masculinité, et une validité convergente entre les scores hétéro-rapportés avec le questionnaire Bem Sex-Role Inventory (BSRI) (K'Delant et Gana, 2009). Tout comme le BSRI, le PAQ est un outil américain traduit en langue française ; or il n'existe pas à ce jour d'outil construit et validé en référence à une population française (Magne et al., 2018), alors même que l'influence culturelle sur le contenu des stéréotypes de sexe a été documentée (Cuddy et al., 2015). Pour notre étude, les alphas de Cronbach indiquent une bonne cohérence interne de l'instrument proposé. Les scores sont de $\alpha = .79$ pour l'expressivité perçue et $\alpha = .69$ pour l'instrumentalité perçue.

- Échelle d'évaluation du désespoir (BHS)

Pour mesurer le désespoir du dirigeant, la version française de la Beck Hopelessness Scale (BHS ; Beck et al., 1974), réalisée et validée par Bouvard et al. (1992), a été utilisée dans cette étude. Cette version est constituée de 20 items qui mesurent le niveau de pessimisme. Initialement, il s'agit d'un auto-questionnaire où le juge note « vrai » ou « faux » pour chacune des affirmations.

Pour notre étude, nous avons reformulé les items afin qu'ils puissent être administrés de manière hétérocentrée (cf. annexe 6). Par exemple l'affirmation initiale de l'item 2 « Je ferais mieux d'abandonner, car je ne puis rendre les choses meilleures pour moi » devient « Il ferait mieux d'abandonner car il n'y a rien qu'il puisse faire pour rendre les choses meilleures pour lui » ; l'item 3 « Quand cela va mal, il m'est utile de savoir que cela ne durera pas toujours » devient « Quand cela va mal, il lui est utile de savoir que cela ne durera pas toujours » ; ou encore l'item 18 « L'avenir me semble vague et incertain » devient « L'avenir lui semble vague et incertain ». A la place d'une réponse dichotomique (vrai ou faux), tous les items étaient évalués par le sujet sur une échelle de fréquence qui allait de 1 (tout à fait faux) à 4

(complètement vrai). La consigne initiale a été adaptée pour permettre la graduation des réponses : « *Ce questionnaire comprend 20 énoncés décrivant des attitudes. Pour chacun des énoncés, dites dans quelle mesure il décrit l'attitude de la personne de la vignette, en cochant de (1) tout à fait faux à (4) complètement vrai à côté de cet énoncé. Cochez une case par énoncé.* »

Les scores à l'échelle sont compris entre 0 et 20, les individus perçus comme désespérés ont des scores élevés. Le score seuil se situe à 8. Dans la version française de Bouvard et ses collaborateurs (1992), la fidélité test-retest est bonne avec un score $Rho = .81$. L'échelle présente une validité discriminante des personnes dépressives et une validité concomitante avec l'échelle d'évaluation du risque suicidaire de Ducher (Ducher et Dalery, 2004). La corrélation entre les deux échelles est égale à $r = .64$, $p < .001$ (Bouvard et al., 1992). Pour notre étude, l'échelle possède une bonne cohérence interne avec des alphas de Cronbach qui se situent entre $\alpha = .69$ et $\alpha = .77$.

- Echelle d'évaluation du risque suicidaire (RSD)

Dans notre étude, nous avons utilisé l'échelle de Ducher (Ducher et Dalery, 2004) pour l'évaluation du risque suicidaire (RSD). L'outil permet d'apprécier la volonté éventuelle de mourir et un risque potentiel de passage à l'acte. Il s'agit d'une échelle hétéro-administrée, pour laquelle il convient d'évaluer et de sélectionner le niveau de risque.

L'échelle se compose de onze items hiérarchisés et numérotés de 0 à 10 (cf. annexe 7). Le niveau 0 correspond à une absence d'idées de mort ou de suicide. Les niveaux 1 et 2 renvoient à la présence d'idées de mort. Les niveaux 3, 4 et 5 font référence à la présence d'idées de suicide. Le niveau 6 correspond au désir passif de mort. Cet item marque l'entrée dans un niveau de risque suicidaire évocateur (Ducher et Dalery, 2004). Ensuite le niveau 7 renvoie à une véritable volonté de mourir mais qui est encore « empêchée ». Cet item indique que le risque de passage à l'acte devient majeur. Puis pour le niveau 8, la volonté de mourir est plus déterminée. Au niveau 9, la personne sait comment mettre fin à ses jours, on parle de volonté active. Enfin au niveau 10, la personne est déjà en train d'initier son suicide.

La hiérarchisation des items corrobore avec l'évolution de la crise suicidaire telle qu'elle est formalisée par la Conférence de consensus de 2000 (Ducher et Terra, 2006). Les auteurs précisent également que la RSD présente une validité concomitante avec l'échelle d'idéation suicidaire de Beck (1979). Notre choix s'est porté sur cette échelle pour sa validité concurrente avec l'échelle de désespoir (BHS) (Ducher et Terra, 2006) et la simplicité de son utilisation.

Cette échelle est habituellement utilisée en milieu médical. Pour permettre son utilisation dans le cadre de notre thèse, nous avons explicité la consigne de la manière suivante : « *Selon vous, quelle est l'intensité du risque suicidaire présentée par la personne décrite dans la vignette de (0) absence de toutes idées de mort à (10) présente un début de passage à l'acte suicidaire ? Cochez la case correspondant à votre choix. Vous ne pouvez cocher qu'une seule case parmi celles proposées.* »

c. Procédure de l'étude 2

Avant de lancer l'expérimentation à grande échelle, nous avons réalisé un pré-test de notre matériel. Ceci a permis de vérifier la durée de passation, la bonne compréhension des consignes et l'ergonomie du support proposé. Notre échantillon comprend 16 personnes âgées de 18 à 57 ans, avec autant de femmes que d'hommes. Ce qui représente un juge de chaque sexe par scénario (i.e., condition expérimentale). Les recommandations pour la taille de l'échantillon d'un pré-test varient de 12 à 30 juges (Hunt et al., 1982). A l'issue de ces pré-tests, la durée moyenne de passation est estimée à 15 minutes. En outre, cette phase nous a permis d'explicitier dans nos appels à participation qu'il n'est pas nécessaire d'être entrepreneur pour contribuer à cette étude. Elle nous a également amené à insérer un message de prévention du suicide avec des coordonnées de structures.

Afin d'obtenir une participation large, des appels à participation ont été lancés via différents réseaux sur internet. Nous avons publié huit messages types avec chacun un lien URL spécifique selon le scénario proposé aux juges. L'un des défis ici réside dans le suivi des participations et dans le renouvellement des appels à participation pour arriver à un nombre équivalent de femmes et d'hommes pour chaque vignette. A partir de l'invitation à l'étude, les juges peuvent réaliser la passation de l'enquête sur Google Forms depuis un ordinateur ou un smartphone. L'avantage de ce procédé est de pouvoir atteindre un grand nombre de personnes, néanmoins nous ne pouvons pas garantir des conditions de passation homogènes.

L'expérimentation débute par une présentation générale de l'étude. Il est expliqué aux juges qu'il s'agit d'une enquête réalisée par le Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale rattaché à l'école doctorale Cognition, Langage, Interaction de l'Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis et en partenariat avec l'association APESA. Nous indiquons ensuite qu'elle comporte deux parties et nous exposons les objectifs. La première partie vise à lire la description

d'une situation rencontrée par un chef d'entreprise en difficulté. La seconde s'intéresse à leur perception de la situation et de la personne qui est décrite. Cette partie est constituée de quatre questionnaires. Nous précisons également que la participation à l'étude est libre et bénévole. Cette participation est associée à une garantie d'anonymat et de confidentialité. Les juges ont également la possibilité d'obtenir un retour sur résultats s'ils en font la demande par mail ou via le formulaire de réponse.

A la suite de la présentation générale, l'étude en elle-même démarre. Après avoir renseigné des informations sociodémographiques les concernant, les juges lisent la description du dirigeant en difficulté. Il faut compter moins de cinq minutes pour effectuer cette partie. Ensuite, ils répondent aux quatre échelles de type Likert concernant la chaleur-compétence, l'expressivité-instrumentalité, le désespoir et le risque suicidaire. Ici, il faut compter environ deux à trois minutes pour réaliser chaque échelle. A l'issue de l'expérimentation, les juges peuvent rédiger un commentaire et visualiser le message de prévention.

3. Résultats de l'étude 2

Cette partie présente les différents résultats de notre étude 2 auprès de notre échantillon issu de la population générale. Nous présentons d'abord les résultats généraux, puis ceux relatifs aux effets principaux de nos variables, ainsi que les résultats concernant leurs effets d'interaction. Après cela, nous exposons les résultats des analyses de médiation et de régression.

a. Résultats généraux et statistiques descriptives

Dans un premier temps, cette section présente les moyennes et écart-types de nos variables indépendantes obtenus aux deux variables dépendantes relatives à la souffrance perçue. Dans un second temps sont présentées les valeurs obtenues aux deux VD concernant le genre perçu. Enfin nous détaillons les résultats des analyses structurales effectuées pour les échelles comportant deux dimensions théoriques : la Beck Hopelessness Scale (BHS), le Stereotype Content Model (SCM) et le Personal Attributes Questionnaire (PAQ).

Moyennes et écart-types des différentes variables de l'étude 2 (N=688)

Tableau 18 – Moyennes et écart-types des variables relatives à la souffrance perçue

		Sexe dirigeant		Sexe juge		Statut marital		Genre dépression		
		F	M	F	M	Célibataire	En couple	F	M	
		Souffrance perçue	BHS	<i>M</i>	11.72	12.39	12.26	11.85	12.05	12.05
<i>SD</i>	3.66			3.86	3.78	3.76	4.00	3.54	3.91	3.62
RSD	<i>M</i>		2.32	2.61	2.64	2.29	2.32	2.61	2.20	2.73
	<i>SD</i>		2.30	2.14	2.28	2.16	2.24	2.21	2.02	2.39

Nous remarquons ici que notre échantillon attribue aux dirigeants de TPE/PME en difficulté un niveau de désespoir manifeste. Les scores moyens à l'échelle BHS situés autour de 12 ($M = 12.05$, $SD = 3.78$) sont nettement supérieurs à la note seuil de 8. Ensuite, les moyennes à l'échelle d'évaluation du risque suicidaire sont comprises entre 2 et 3, ce qui correspond respectivement à « penser souvent à la mort » et « avoir quelques idées de suicide » ($M = 2.47$, $SD = 2.23$). Ces scores sont inférieurs au seuil de 7 qui considère un risque de suicide avéré.

Tableau 19 – Moyennes et écart-types des variables relatives au genre perçu

			Sexe dirigeant		Sexe juge		Statut marital		Genre dépression		
			F	M	F	M	Célibataire	En couple	F	M	
			Genre perçu	S	Chal	<i>M</i>	14.82	14.39	14.79	14.42	14.62
<i>SD</i>	3.14	3.16				3.21	3.08	3.23	3.08	2.84	3.16
C	Comp	<i>M</i>		15.55	14.96	15.63	14.89	15.34	15.17	14.07	16.45
		<i>SD</i>		3.85	4.03	3.93	3.94	3.98	3.93	3.79	3.76
P	Expr	<i>M</i>		21.55	20.01	21.00	20.56	20.96	20.60	22.11	19.45
		<i>SD</i>		4.17	4.40	4.45	4.25	4.43	4.28	3.99	4.30
A	Inst	<i>M</i>		20.03	19.55	19.66	19.92	19.96	19.62	18.18	21.40
		<i>SD</i>		4.15	4.16	4.07	4.24	4.09	4.23	3.99	3.67

Note : Chal=chaleur ; Comp=compétence ; Expr=expressivité ; Inst=instrumentalité.

Dans cette étude 2, les juges octroient aux dirigeants des scores de chaleur et de compétence différents (respectivement : $M = 14.60$, $SD = 3.15$ et $M = 15.26$, $SD = 3.95$), et ce quel que soit leur sexe et leur situation conjugale. Les dirigeants sont perçus plus compétents et moins chaleureux à l'échelle SCM. Cette différence moyenne entre les scores de 0.66 est significative : $t(687) = -3.82$, $p < .001$, d de Cohen = 0.18. Il en est de même avec les scores

d'expressivité ($M = 20.78$, $SD = 4.36$) et d'instrumentalité ($M = 19.79$, $SD = 4.16$) à l'échelle PAQ, où la différence entre les valeurs est en moyenne de 1.01 : $t(687) = 4.33$, $p < .001$, d de Cohen = 0.23. Sur cette deuxième échelle évaluant le genre, les dirigeants sont perçus comme plus expressifs qu'instrumentaux. Par ailleurs, nous constatons que les moyennes aux échelles SMC et PAQ sont congruentes avec le genre des manifestations dépressives. Pour les manifestations féminines, les scores de chaleur ($M = 15.57$, $SD = 2.84$) et d'expressivité ($M = 22.11$, $SD = 3.99$) sont respectivement plus importants que les scores de compétence ($M = 13.63$, $SD = 3.16$) et d'instrumentalité ($M = 19.45$, $SD = 4.30$).

b. Effets principaux des variables

Nous avons effectué des tests t de Student pour groupes indépendants et des tests U de Mann-Whitney afin d'identifier les effets principaux de nos variables indépendantes. Les résultats sont présentés d'abord en fonction du sexe du dirigeant, ensuite en fonction du genre des manifestations dépressives, puis selon le statut marital et enfin, en fonction du sexe du juge.

Effets principaux du sexe du dirigeant

Le tableau ci-dessous présente les résultats des tests t Student obtenus pour chaque échelle selon que le dirigeant est une femme ou un homme.

Tableau 20 – Effet du sexe du dirigeant sur les scores moyens à chaque échelle

		Femme (N=344)	Homme (N=344)	t	ddl	Sig (bilatéral)	d de Cohen
SCM	Chaleur perçue	14.82 (3.14)	14.39 (3.16)	1.81	686	ns	/
	Compétence perçue	15.55 (3.85)	14.96 (4.03)	1.96	686	$p < .05$	0.15
PAQ	Expressivité perçue	21.55 (4.17)	20.01 (4.40)	4.72	686	$p < .000$	0.36
	Instrumentalité perçue	20.03 (4.15)	19.55 (4.16)	1.51	686	ns	/
BHS	Désespoir perçue	11.72 (3.66)	12.39 (3.86)	-2.33	686	$p < .05$	0.18
RSD	Risque suicidaire perçue	2.32 (2.30)	2.61 (2.14)	-1.86	686	ns	/

Note : N=688. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses. SMC=Stereotype Content Model; PAQ=Personal Attributes Questionnaire ; BHS=Beck Hopelessness Scale; RSD=échelle d'évaluation du risque suicidaire de Ducher.

Pour l'ensemble des analyses effectuées, comme attendu, l'égalité des variances est vérifiée par le test de Levene non significatif. Selon l'hypothèse H1, le sexe du dirigeant devrait affecter le niveau de souffrance perçue. Effectivement, le groupe des femmes ($M = 11.72$, $SD = 3.66$) est perçue avec moins de désespoir que le groupe des hommes ($M = 12.39$, $SD = 3.86$). Cette différence entre les conditions est significative (H1a) : $t(686) = -2.33$, $p < .05$, d de Cohen = 0.15. Dans le même sens, les femmes sont perçues avec un risque suicidaire moins important ($M = 2.32$, $SD = 2.30$) que les hommes ($M = 2.61$, $SD = 2.14$). Néanmoins, cette différence n'est pas significative (H1b).

Ensuite, selon l'hypothèse H2, le sexe du dirigeant devrait influencer le genre qu'on perçoit de lui aux échelles SCM (H2a) et PAQ (H2b). Notre hypothèse H2a n'est pas validée. Le niveau de compétence perçue est plus important pour les femmes ($M = 15.55$, $SD = 3.85$) que pour les hommes ($M = 14.96$, $SD = 4.03$). Cette différence est significative : $t(686) = 1.96$, $p < .05$, d de Cohen = 0.18. Ce résultat va dans le sens inverse de nos attentes. Toutefois, les femmes sont également perçues avec plus de chaleur ($M = 14.82$, $SD = 3.14$) que les hommes ($M = 14.39$, $SD = 3.16$), mais de manière non significative. S'agissant du PAQ, notre hypothèse H2b est partiellement validée. Les femmes sont perçues comme plus expressives ($M = 21.55$, $SD = 4.17$) que les hommes ($M = 20.01$, $SD = 4.40$) de façon significative : $t(686) = 4.72$, $p < .000$, d de Cohen = 0.36. Mais elles sont également perçues comme plus instrumentales ($M = 20.03$, $SD = 4.15$) que les hommes ($M = 19.55$, $SD = 4.16$), sans pour autant que cet écart soit significatif.

Effets principaux du genre des symptômes dépressifs

Pour tester les hypothèses concernant la variable « genre des symptômes dépressifs » nous avons réalisé des tests t Student, ainsi que des tests U de Mann-Whitney lorsque l'égalité des variances n'est pas vérifiée (test de Levene). Les statistiques de groupe sont reportées dans le tableau ci-après.

Tableau 21 – Effets principaux du genre des symptômes dépressifs

		Féminin (N=344)	Masculin (N=344)	Effet
SCM	Chaleur perçue	15.57 (2.84)	13.63 (3.16)	$Z = -8.36, p < .005$ d de Cohen = 0.32
	Compétence perçue	14.07 (3.79)	16.45 (3.76)	$t(686) = -8.28, p < .000$ d de Cohen = 0.63
PAQ	Expressivité perçue	22.11 (3.99)	19.45 (4.30)	$t(686) = 8.42, p < .000$ d de Cohen = 0.64
	Instrumentalité perçue	18.18 (3.99)	21.40 (3.67)	$t(686) = -11.02, p < .000$ d de Cohen = 0.84
BHS	Désespoir perçu	12.25 (3.91)	11.85 (3.62)	$t(686) = 1.39, ns$
RSD	Risque suicidaire perçu	2.20 (2.02)	2.73 (2.39)	$Z = -2.65, p < .05$ d de Cohen = 0.12

Selon l'hypothèse H5, le genre des symptômes dépressifs devrait avoir un effet sur le niveau de souffrance perçue. Concernant les scores à l'échelle BHS (H5a), même si le genre dépressif féminin est perçu avec un désespoir plus prononcé ($M = 12.25, SD = 3.91$) que le genre dépressif masculin ($M = 11.85, SD = 3.62$), cette différence n'est pas significative au test t de Student. Cependant, lorsqu'on compare les dirigeantes et les dirigeants manifestant des symptômes féminins, une différence significative apparaît : $t(342) = -3.98, p < .001, d$ de Cohen = 0.43. Les hommes ($M = 13.08, SD = 3.73$) sont perçus comme plus désespérés que les femmes ($M = 11.43, SD = 3.93$). La taille de l'effet est relativement faible.

Pour les analyses concernant les scores de risque suicidaire perçu (H5b), le calcul du Mann-Whitney fait ressortir une différence significative au niveau des moyennes entre les groupes ($Z = -2.65, p < .05$). Ainsi, le groupe ayant des symptômes de type féminin est perçu avec un risque suicidaire moindre ($M = 2.20, SD = 2.02$) que le groupe avec des symptômes de type masculin ($M = 2.73, SD = 2.39$). Néanmoins, selon les conventions de taille d'effet (Cohen, 1988 ; Sawilowsky, 2009) avec un d inférieur à .20, la taille d'effet est très faible (d de Cohen = 0.12). Ici également la comparaison des dirigeantes et des dirigeants manifestant des symptômes féminins amène une différence significative : $t(342) = -2.45, p < .05, d$ de Cohen = 0.26. Les hommes ($M = 2.47, SD = 1.94$) sont perçus comme étant plus à risque de suicide que les femmes ($M = 1.93, SD = 2.07$). La taille de l'effet est faible.

Ensuite notre hypothèse H6 qui prévoyait que le genre des manifestations dépressives devrait affecter le genre perçu du dirigeant aux échelles SCM (H6a) et PAQ (H6b) est validée.

Pour les analyses concernant les scores de chaleur perçue (SCM), les résultats au test U de Mann-Whitney font apparaître une différence significative au niveau des moyennes entre les groupes ($Z = -8.36, p < .005$). Le genre dépressif féminin amène une perception de chaleur significativement plus importante ($M = 15.57, SD = 2.84$) que pour le genre dépressif masculin ($M = 13.36, SD = 3.16$). Toutefois, la taille de l'effet reste faible (d de Cohen = 0.32). Dans le même temps, les symptômes de genre masculin entraînent une perception de compétence plus forte ($M = 16.45, SD = 3.76$) que les symptômes de genre féminin ($M = 14.07, SD = 3.79$), de manière significative : $t(686) = -8.28, p < .000, d$ de Cohen = 0.63. Par rapport au PAQ (H6b), les résultats vont dans le même sens que les précédents. Les manifestations de type féminin sont significativement perçues avec plus d'expressivité ($M = 22.11, SD = 3.99$) que les manifestations de type masculin ($M = 19.45, SD = 4.30$) : $t(686) = 8.42, p < .000, d$ de Cohen = 0.64. Aussi de façon significative, les manifestations masculines amènent une perception plus instrumentale ($M = 20.03, SD = 4.15$) que les manifestations féminines ($M = 19.55, SD = 4.16$) : $t(686) = -11.02, p < .000, d$ de Cohen = 0.84. Selon les barèmes d'effets considérés (Cohen, 1988 ; Sawilowsky, 2009) avec un d supérieur à .80, la taille d'effet est élevée dans le cas de l'instrumentalité perçue. Le genre des symptômes dépressifs a donc un effet considérable sur cette variable.

Effets principaux du statut marital du dirigeant :

Les hypothèses relatives à la situation conjugale du chef d'entreprise ont été testées grâce au test t de Student pour groupes indépendants. Le tableau ci-dessous présente les moyennes et écart-types aux quatre échelles selon la situation conjugale du chef d'entreprise.

Tableau 22 – Moyennes et écart-types en fonction du statut conjugal

		Célibataire (N=344)	En couple (N=344)
SCM	Chaleur perçue	14.62 (3.23)	14.59 (3.08)
	Compétence perçue	15.34 (3.98)	15.17 (3.93)
PAQ	Expressivité perçue	20.96 (4.43)	20.60 (4.28)
	Instrumentalité perçue	19.96 (4.09)	19.62 (4.22)
BHS	Désespoir perçu	12.05 (4.00)	12.05 (3.54)
RSD	Risque suicidaire perçu	2.32 (2.24)	2.61 (2.21)

Les résultats n'indiquent aucun effet significatif de la situation maritale du chef d'entreprise à chacune des quatre variables dépendantes. Notre hypothèse H9 selon laquelle le célibat devrait augmenter la souffrance perçue n'est pas confirmée.

Effets principaux du sexe du juge

Selon nos hypothèses, le sexe du juge devrait influencer le niveau de souffrance perçue au sujet du chef d'entreprise H3. Le tableau 23 présente les résultats des tests *t* Student pour chaque échelle selon que le juge est une femme ou un homme. Pour l'ensemble des analyses, comme attendu, l'égalité des variances est vérifiée par le test de Levene non significatif.

Notre hypothèse H3 est en partie validée. Globalement, les juges femmes de cette étude ont attribué des scores plus élevés que ceux des hommes. Néanmoins concernant le désespoir perçue, la différence n'est pas significative. L'hypothèse H3a n'est pas confirmée. Une différence significative entre les deux groupes apparaît avec l'échelle RSD (H3b). Ainsi pour les femmes, le risque suicidaire perçue est plus important ($M = 2.64$, $SD = 2.28$) que pour les hommes ($M = 2.29$, $SD = 2.16$) de 0.35 point : $t(686) = 2.06$, $p < .05$, d de Cohen = 0.16.

Tableau 23 – Effet du sexe du juge sur les scores moyens aux échelles de souffrance perçue

		Femme (N=344)	Homme (N=344)	<i>t</i>	ddl	Sig (bilatéral)	<i>d</i> de Cohen
BHS	Désespoir perçue	12.26 (3.78)	11.85 (3.76)	1.44	686	<i>ns</i>	/
RSD	Risque suicidaire perçue	2.64 (2.28)	2.29 (2.16)	2.06	686	$p < .05$	0.16

Note : N=688. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses. BHS=Beck Hopelessness Scale; RSD=échelle d'évaluation du risque suicidaire de Ducher.

c. Effets d'interaction entre les variables

Nous avons effectué des tests ANOVA afin d'identifier les effets d'interaction entre nos variables indépendantes. Le tableau ci-après résume les effets d'interaction significatifs.

Tableau 24 – Résumé des effets d’interaction significatifs de l’étude 2

	Désespoir perçu (N=688)	Risque suicidaire perçu (N=688)
Sexe du dirigeant	$F(1, 687) = 8.53 ; p < .05$	$F(1, 687) = 2.87 ; ns$
Genre des symptômes	$F(1, 687) = 1.99 ; ns$	$F(1, 687) = 9.88 ; p < .005$
Interaction	$F(3, 684) = 11.80 ; p < .001$	$F(3, 684) = 2.11 ; ns$
Sexe du dirigeant	$F(1, 687) = 5.46 ; p < .05$	$F(1, 687) = 2.85 ; ns$
Statut marital	$F(1, 687) = 0.00 ; ns$	$F(1, 687) = 3.09 ; ns$
Interaction	$F(3, 684) = 4.73 ; p < .05$	$F(3, 684) = 5.17 ; p < .05$
Sexe du dirigeant	$F(1, 687) = 5.44 ; p < .05$	$F(1, 687) = 2.86 ; ns$
Sexe du juge	$F(1, 687) = 2.07 ; ns$	$F(1, 687) = 4.29 ; p < .05$
Interaction	$F(3, 684) = 0.37 ; ns$	$F(3, 684) = 3.35 ; p < .05$

Selon H7, l’incongruence entre le sexe du dirigeant et le genre de ses symptômes dépressifs devrait influencer le niveau de souffrance perçu par les juges. Les analyses confirment seulement un effet d’interaction du sexe du chef d’entreprise et du type de symptômes dépressifs sur le degré de désespoir perçu (H7a) : $F(3, 684) = 11.80, p < .001, R^2$ ajusté = .023. Les femmes manifestant des signes de dépression sur un registre de type masculin ($M = 12.01 ; SD = 3.37$) sont perçues comme ayant plus de désespoir que les femmes manifestant des signes sur un registre de type féminin ($M = 11.43 ; SD = 3.93$). L’effet inverse se produit pour les hommes entrepreneurs. Ainsi, les hommes avec des manifestations dépressives de type masculin ($M = 11.70 ; SD = 3.87$) sont perçus comme étant significativement moins désespérés que lorsqu’ils ont des manifestations de type féminin ($M = 13.08 ; SD = 3.73$). Néanmoins la taille de l’effet est faible avec un R^2 ajusté en dessous de 0.06 (Cohen, 1988). Pour H7b, les analyses n’indiquent pas d’effet d’interaction significatif du sexe du chef d’entreprise et du type de symptômes dépressifs sur le risque suicidaire perçu ($F(3, 684) = 2.11 ; ns$).

Une deuxième lecture des résultats permet de remarquer que c’est le genre féminin des manifestations qui amène l’écart de moyenne le plus grand, 1.65 points, entre les entrepreneurs femmes et hommes. Cet écart est significatif : $t(342) = -3.98, p < .001$ et la taille d’effet d de Cohen est égale à 0.43, ce qui reste assez faible. La figure ci-après illustre l’interaction entre le sexe du dirigeant et le genre des symptômes.

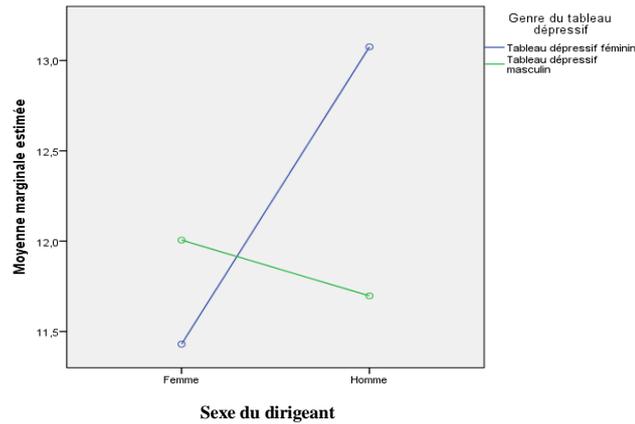


Figure 15 – Effet d’interaction du sexe de l’entrepreneur et du genre des symptômes dépressifs sur les scores de désespoir perçu (BHS)

Selon l’hypothèse H10, l’association du sexe du dirigeant avec son statut conjugal devrait affecter le niveau de souffrance qui lui est attribué. Les résultats montrent un effet d’interaction sur le niveau de désespoir qui lui est attribué : $F(3, 684) = 4.73, p < .05, R^2$ ajusté = 0.010. La taille d’effet est toutefois faible avec un R^2 ajusté inférieur à 0.06 (Cohen, 1988). On observe que le statut de célibat engendre des perceptions de désespoir équivalentes entre les femmes ($M = 12.03, SD = 3.79$) et les hommes chefs d’entreprise ($M = 12.08, SD = 4.20$). Lorsque le dirigeant est en couple, le désespoir perçu est plus faible pour les femmes ($M = 11.41 ; SD = 3.51$) que pour les hommes ($M = 12.70 ; SD = 4.46$). Notre hypothèse H10a est donc validée. La figure ci-après illustre cette interaction.

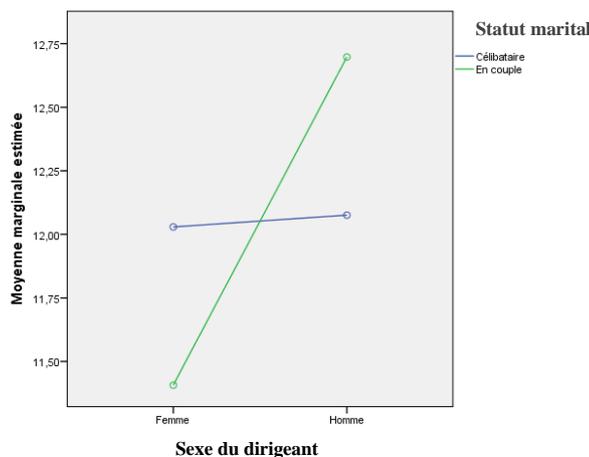


Figure 16 – Effet d’interaction du sexe de l’entrepreneur et du statut marital sur les scores de désespoir perçu (BHS)

Ensuite, les résultats montrent un effet d'interaction sur le niveau de risque suicidaire attribué : $F(3, 684) = 5.17, p < .05, R^2$ ajusté = 0.012. La taille d'effet est faible avec un R^2 ajusté inférieur à 0.06 (Cohen, 1988). Néanmoins, les résultats vont dans le sens inverse de nos attentes. Notre hypothèse H10b n'est donc pas validée. En effet, on constate que la situation conjugale des dirigeantes amène des perceptions de risque suicidaire d'intensité relativement proche, qu'elles soient célibataires ($M = 2.37, SD = 2.42$) ou en couple ($M = 2.28, SD = 2.19$). Mais lorsque le juge doit évaluer le risque suicidaire de chefs d'entreprise hommes, les scores varient davantage (H10b). Les hommes célibataires ont un risque de suicide plus faible ($M = 2.27, SD = 2.05$) que les hommes en ménage ($M = 2.95, SD = 2.19$). La figure ci-dessous illustre l'interaction.

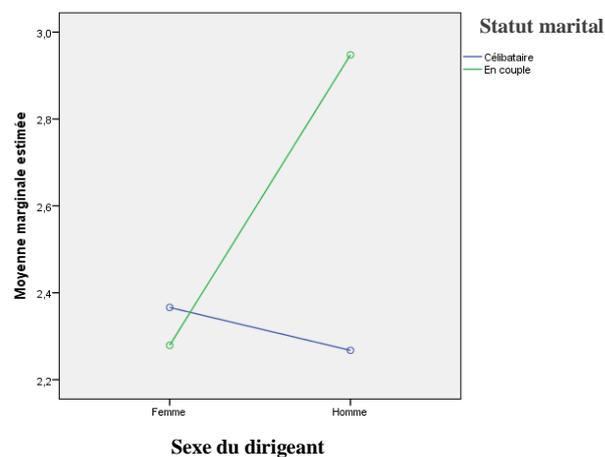


Figure 17 – Effet d'interaction du sexe de l'entrepreneur et du statut marital sur les scores de risque suicidaire perçu (RSD)

D'après l'hypothèse H4, le croisement du sexe du dirigeant et du juge devrait faire varier le niveau de souffrance attribué. Cette hypothèse est partiellement validée. Les analyses ne montrent pas d'effet d'interaction significatif sur le désespoir perçu (H4a) : $F(3, 684) = 0,37 ; ns$. Concernant le risque suicidaire perçu, l'effet d'interaction est significatif (H4b) : $F(3, 684) = 3,35 ; p < .05, R^2$ ajusté = 0,015 (cf. figure ci-dessous). Ici la taille d'effet R^2 ajusté inférieure à 0,06 (Cohen, 1988) indique un effet faible.

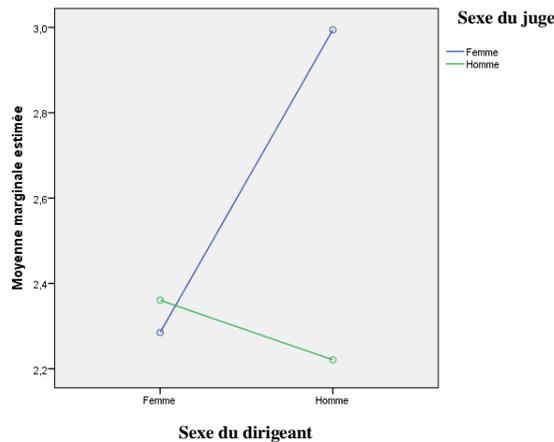


Figure 18 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et du sexe du juge sur les scores de risque suicidaire perçu (RSD)

On observe que le sexe du dirigeant influence les perceptions de risque suicidaire en fonction du sexe du juge. Ainsi, les juges femmes estiment que le risque de suicide des dirigeantes est plus faible ($M = 2.28$, $SD = 2.26$) que celui des dirigeants ($M = 2.99$, $SD = 2.26$). De plus pour les juges hommes, il se produit le mouvement inverse. Ils estiment que le risque de suicide des cheffes d’entreprise est légèrement plus important ($M = 2.36$, $SD = 2.35$) que celui des chefs d’entreprise ($M = 2.22$, $SD = 1.95$). La taille de l’effet est néanmoins faible avec un R^2 ajusté inférieur à 0,06 (Cohen, 1988).

Par ailleurs, les résultats n’indiquent aucun effet significatif entre le sexe du dirigeant et le genre de ses symptômes dépressifs sur les dimensions de genre aux échelles SCM (H8a) et PAQ (H8b), respectivement :

- chaleur perçue ($F(3, 684) = 0,37$; ns) et compétence perçue ($F(3, 684) = 1,55$; ns)
- expressivité perçue ($F(3, 684) = 0,39$; ns) et instrumentalité perçue ($F(3, 684) = 0,91$; ns).

d. Médiations simples et modérées

Médiations simples

Les effets et les liens directs et indirects entre les variables sont présentés dans cette section. Ici les variables indépendantes sont le genre des symptômes dépressifs, le sexe du dirigeant et sa situation conjugale. Les variables dépendantes sont le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu. Les variables médiatrices sont le genre perçu par le juge et ses dimensions à la SCM (chaleur et compétence) et ses dimensions au PAQ (expressivité et instrumentalité). Les tableaux et figures ci-après présenteront exclusivement les liens dont les variables intermédiaires médiatisent la relation entre nos VI et VD.

Seule l'hypothèse H13a d'un effet médiateur simple du genre perçu sur la relation entre le genre des signes de dépression et le désespoir perçu est confirmée (cf. tableau 25). Les hypothèses de médiation impliquant en VI, le sexe du dirigeant (H11) et la situation conjugale du dirigeant (H12) ne sont pas vérifiées.

Tableau 25 – Analyse de médiation simple (modèle 4 de Hayes) du genre perçu

Variables	B	SE	t	P
Genre des symptômes * Chaleur perçue	-1.94	.229	-8.478	.0000
Genre des symptômes * Désespoir perçu	-.75	.299	-2.493	.01
Chaleur perçue * Désespoir perçu	-.18	.048	-3.743	.0002
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Chaleur perçue	.345	.096	.170	.550
Variables	B	SE	t	P
Genre des symptômes * Expressivité perçue	-2.676	.326	-8.437	.0000
Genre des symptômes * Désespoir perçu	-.765	.309	-2.568	.01
Expressivité perçue * Désespoir perçu	-.146	.034	-3.97	.0001
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Expressivité perçue	.363	.099	.180	.570

Il y a un effet de médiation simple de la chaleur perçue sur la relation entre le genre des signes de dépression et le niveau de désespoir perçu (indirect = .345, SE= 0.096, 95 % CI [.170, .550]). Le type de registre pour exprimer la souffrance est à l'origine du niveau de chaleur attribué, qui va influencer le degré de désespoir perçu :

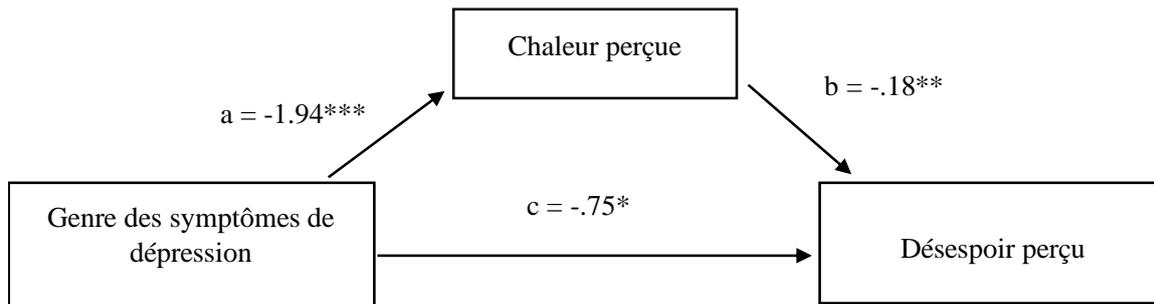


Figure 19 – Effet de médiation de la chaleur perçue sur la relation entre le genre des symptômes et le niveau de désespoir perçu

Les analyses indiquent un effet médiateur de l’expressivité perçue sur la relation entre le genre des symptômes et le niveau de désespoir perçu (indirect = .363, $SE= 0.099$, 95 % CI [.180, .570]). Le type des symptômes est à l’origine du niveau d’expressivité perçue qui influence ensuite le désespoir perçu :

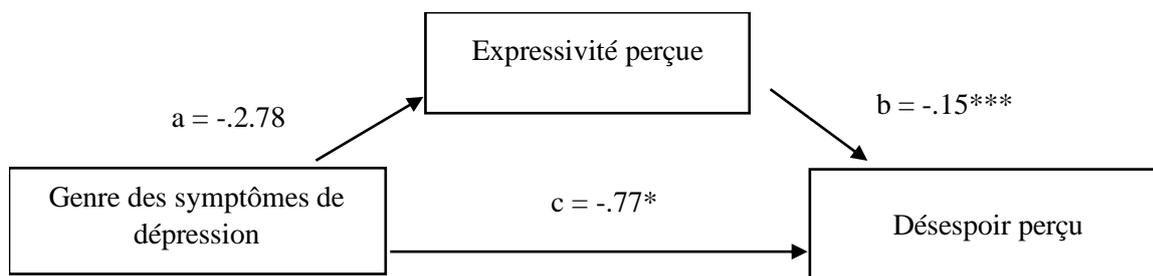


Figure 20– Effet de médiation de l’expressivité perçue sur la relation entre le genre des symptômes et le niveau de désespoir perçu

Médiations modérées

Selon nos hypothèses de médiation modérée (modèle 7 de Hayes), le sexe du dirigeant aurait un effet modérateur dans la médiation du genre perçu sur la relation entre le sexe du juge et le désespoir perçu (H14a) /et le risque suicidaire perçu (H14b). Ces dernières ne sont pas confirmées. Les résultats ont montré un effet non significatif de l’interaction entre le sexe du dirigeant et le sexe du juge sur :

- l'expressivité perçue (désespoir perçu : $B = .02$, $SE = 0.075$, 95 % CI [-0.143, 0.160] et risque suicidaire : $B = .01$, $SE = 0.025$, 95 % CI [-0.055, 0.053])
- l'instrumentalité perçue (désespoir perçu : $B = .23$, $SE = 0.173$, 95 % CI [-0.101, 0.581] et risque suicidaire : $B = .02$, $SE = 0.025$, 95 % CI [-0.025, 0.078])
- la chaleur perçue (désespoir perçu : $B = .07$, $SE = 0.075$, 95 % CI [-0.068, 0.232] et risque suicidaire : $B = .02$, $SE = 0.026$, 95 % CI [-0.341, 0.0736])
- la compétence perçue (désespoir perçu : $B = .07$, $SE = 0.167$, 95 % CI [-0.265, 0.394] et risque suicidaire : $B = .01$, $SE = 0.021$, 95 % CI [-0.041, 0.050])

Lorsque nous retirons le sexe du dirigeant comme variable modératrice, nous obtenons néanmoins un effet médiateur de la compétence perçue sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu (indirect = .203, $SE = 0,084$, 95 % CI [.042, .376]) (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 26 – Analyse de médiation simple (modèle 4 de Hayes) de la compétence perçue

Variables	B	SE	t	P
Sexe juge * Compétence perçue	-.736	.300	-2 449	.01
Sexe juge * Désespoir perçu	-.616	.276	-2 228	.03
Compétence perçue * Désespoir perçu	-.276	.035	-7 900	.0000
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Compétence perçue	.203	.084	.042	.376

Le sexe du juge est à l'origine du niveau de compétence attribué, qui elle-même va affecter le degré de désespoir perçu (cf. figure ci-après).

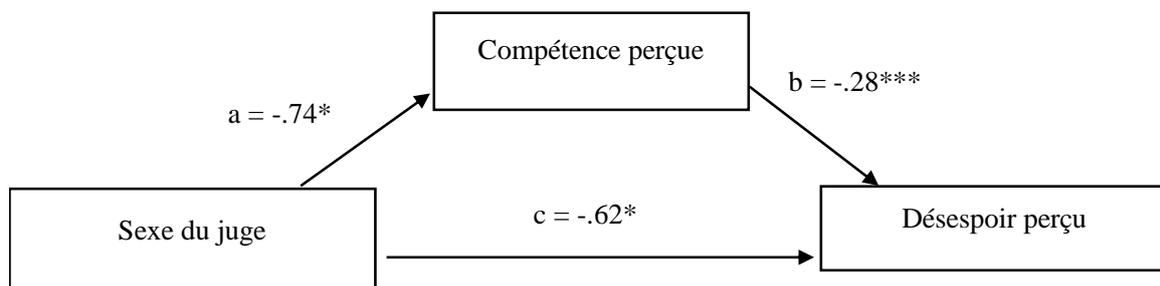


Figure 21– Effet de médiation de la compétence perçue sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu

e. Résultats supplémentaires, analyses de régression

Nous avons effectué une régression simple entre le désespoir perçu (BHS) et le risque suicidaire perçu (RSD). Puis nous avons fait des régressions multiples sur ces deux variables afin de détecter les variables indépendantes et intermédiaires qui contribuent le plus à leur apparition. Le tableau ci-dessous présente les résultats des régressions multiples dont les modèles sont significatifs pour cette étude 2.

Tableau 27 – Récapitulatif des résultats des régressions significatives

	<i>B</i>	<i>F</i>	<i>T</i>	<i>R</i> ²
Désespoir perçu des dirigeantes avec des symptômes féminins et célibataires (N=86, M = 11,56, SD = 4.50)		16.77 ***	8.11	.426
Chaleur perçue (SCM)	-.35		-2.24**	
Compétence perçue (SCM)	-.00		-.01	
Expressivité perçue (PAQ)	.25		1.56	
Instrumentalité perçue (PAQ)	-.65		-4.32***	
Désespoir perçu des dirigeants avec des symptômes féminins et célibataires (N=86, M = 12.45, SD = 4.04)		9.82 ***	8.59	.293
Chaleur perçue (SCM)	-.19		-1.12	
Compétence perçue (SCM)	-.04		-.21	
Expressivité perçue (PAQ)	.22		1.27	
Instrumentalité perçue (PAQ)	-.54		-2.99**	
Désespoir perçu des dirigeants avec des symptômes féminins et en couple (N=86, M = 13.70, SD = 3.30)		2.53 *	7.19	.111
Chaleur perçue (SCM)	.42		1.93	
Compétence perçue (SCM)	.10		.64	
Expressivité perçue (PAQ)	-.47		-2.21*	
Instrumentalité perçue (PAQ)	-.33		-2.15*	
Désespoir perçu des dirigeants avec des symptômes masculins et en couple (N=86, M = 11.70, SD = 3.34)		5.48 ***	8.49	.174
Chaleur perçue (SCM)	.23		1.44	
Compétence perçue (SCM)	-.26		-1.47	
Expressivité perçue (PAQ)	-.42		-2.56**	
Instrumentalité perçue (PAQ)	-.04		-.23	

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$; coefficients standardisés.

La régression simple entre le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu montre que le désespoir prédit le risque suicidaire (R^2 ajusté = .050, $F(1, 686) = 37.23$, $t = 6.10$, $p < .001$). La régression est positive, 0.227 point de désespoir correspond à 1 point de risque suicidaire.

Pour les entrepreneuses manifestant des signes dépressifs de type féminin et célibataires, la régression multiple sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .426, $F(4, 81) = 16.77$, $p < .001$)

identifie comme variables explicatives : la chaleur perçue ($\beta = -2.24$) et l'instrumentalité perçue ($\beta = -3.32$). Le modèle explique 42,6 % de la variation du désespoir perçu dans ce groupe.

Ensuite concernant les hommes dirigeants avec des symptômes de type féminin et célibataires (R^2 ajusté = .293, $F(4, 81) = 9.82$, $p < .001$), les régressions identifient l'instrumentalité perçue comme variable explicative du désespoir perçu ($\beta = -2.99$). Cette variable explique 29.30 % de la variation du désespoir perçu pour ce groupe. Mais lorsqu'ils sont en couple (R^2 ajusté = .111, $F(4, 81) = 2.53$, $p < .05$), ce sont l'expressivité ($\beta = -2.99$) et l'instrumentalité perçues (respectivement, $\beta = -2.21$ et $\beta = -2.15$) qui expliquent 11.10 % de la variation du désespoir perçu.

Concernant les dirigeants hommes qui manifestent des symptômes de type masculin et en couple, le modèle (R^2 ajusté = .174, $F(4, 81) = 5.48$, $p < .001$) identifie l'expressivité perçue comme variable explicative du désespoir perçu ($\beta = -2.56$). Cette variable explique 17.40 % de la variation du désespoir. Les résultats des régressions multiples sur le risque suicidaire perçu (RSD) n'ont identifié aucun modèle significatif.

En résumé, les résultats montrent des différences de perception en fonction du sexe du dirigeant. Les entrepreneuses sont moins désespérées, plus compétentes et plus expressives que les entrepreneurs. De plus, le genre des manifestations dépressives a des effets différents sur le désespoir perçu selon le sexe du dirigeant. Les femmes manifestant des signes de dépression sur un registre de type masculin sont perçues comme plus désespérées qu'avec un registre de type féminin. L'effet inverse se produit pour les hommes entrepreneurs. Les hommes avec des manifestations dépressives de type féminin sont perçus comme étant significativement plus désespérés qu'avec des manifestations de type masculin.

Il en est de même avec le statut marital, dont les effets sur les perceptions de désespoir et de risque suicidaire vont dépendre du sexe du dirigeant. Le fait d'être en couple diminue les scores chez les femmes, mais les augmente chez les hommes. Enfin, les dimensions féminines de genre, chaleur et expressivité, médient les effets du type de symptômes dépressifs sur le désespoir perçu.

4. Discussion de l'étude 2

Cette étude évalue le rôle du sexe, du genre et de la situation conjugale du dirigeant en difficulté dans les perceptions sociales de désespoir et de risque suicidaire. Le premier élément mis en évidence montre que les juges de notre étude perçoivent un fort désespoir du dirigeant quel que soit le sexe ($M = 12.05$, note seuil à 8) sans pour autant percevoir en lui un risque suicidaire franc ($M = 2.47$, note seuil à 7). La moyenne de risque suicidaire perçu se situe entre les items 2 et 3 de l'échelle RSD, ce qui correspond à « penser souvent à la mort » et « avoir quelques idées de suicide », tandis que la note seuil correspond à « désir de mort, mais retenu par un lien ». Or le sentiment de désespoir est une condition préalable au suicide (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975). Une majorité de personnes suicidaires entretiennent la croyance qu'il n'y a plus d'espoir, que les choses ne s'amélioreront pas et qu'il n'y a plus aucune raison de continuer à vivre (Freeman et al., 1990). Il semble donc, pour notre échantillon de juges « tout-venants », qu'il y ait un gap conceptuel entre les notions de désespoir et de risque de suicide, même si la régression est significative. Ensuite les analyses statistiques relèvent des différences de perception du désespoir en fonction du sexe du dirigeant. Les entrepreneuses sont perçues comme moins désespérées que les entrepreneurs (H1a). A l'instar de Cousteau et Pan Ké Shon (2008), nous pouvons interpréter ce résultat en émettant l'hypothèse d'une intériorisation des habitus sexués par les juges. Ainsi les femmes peuvent être perçues comme bénéficiant d'une protection vis-à-vis du suicide grâce à leur plus grande intégration sociale (Baudelot et Establet, 1984 ; Durkheim, 1897) et les hommes peuvent être vus comme ayant des exigences de rôle masculin nocives pour la santé mentale (Houle, 2005).

Concernant le genre exprimé à travers les manifestations dépressives, cette variable affecte la souffrance perçue (H5). Les manifestations dépressives issues d'un registre féminin (i.e., pleure, culpabilité) sont celles qui amènent le plus d'écarts de perception de souffrance, à la fois pour le désespoir (H5a) et le risque suicidaire. Les manifestations féminines augmentent nettement les scores de souffrance perçue pour les hommes. Ces résultats vont dans le sens d'un répertoire permettant l'identification d'une dépression qui serait basé sur des symptômes que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes (Cochran et Robinovitz, 1999 ; Lynch et Kilmartin, 2013 ; Kilmartin, 2005 ; Real, 1998 ; Tremblay et al., 2007).

Des effets d'incongruence entre le genre et le sexe s'expriment par d'autres voies également (H7). Dans notre étude, les femmes qui manifestent des signes de dépression sur un registre de type masculin (i.e., irritabilité, colère) sont perçues comme plus désespérées que lorsqu'elles expriment des signes de type féminin (H7a). Il en est de même pour les hommes,

le désespoir perçu est plus fort quand le genre des manifestations est incongruent avec leur sexe. Ces résultats soutiennent l'hypothèse de scripts genrés attendus et sous-jacents aux perceptions sociales de la souffrance psychologique. Il semblerait ici que les rôles sociaux de sexe remplissent la fonction de filtre à l'interprétation des événements et à la perception de l'environnement (Bem, 1981a, 1981b, 1985). Ces résultats sont également à mettre en parallèle avec les données de la littérature selon lesquelles, les individus qui s'écartent des visions stéréotypiques du féminin et du masculin sont socialement sanctionnés. Ils sont perçus négativement (Basow, 1992) et peuvent être la cible d'actes hostiles (Eagly et Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman et Glick, 1999, 2001).

Ces différences de perception polarisée en fonction du sexe du dirigeant se manifestent également avec le statut marital. Elles concernent à la fois les perceptions de désespoir et de risque suicidaire. Ainsi nos résultats montrent d'une part pour les femmes cheffes d'entreprise, un niveau de désespoir perçu et de risque suicidaire perçu plus faible quand elles sont en couple que lorsqu'elles sont célibataires. Et d'autre part, pour les hommes dirigeants, ces scores sont plus importants quand ils sont en couple. Ces résultats ne vont pas dans le sens des conclusions de Durkheim (1897) concernant un bénéfice du mariage principalement masculin. Néanmoins, ils peuvent être rapprochés des travaux de Julien et Markman (1991) selon lesquels le lien entre le soutien social et la satisfaction conjugale est plus fort pour les épouses que pour les époux. Ces résultats plaident également en faveur de scripts genrés préalables aux perceptions sociales concernant la souffrance morale des dirigeants (Bem, 1985).

De plus, nos analyses de médiation simple ont révélé que les dimensions de genre féminin, c'est-à-dire la chaleur au SCM et l'expressivité au PAQ, médiatisent les effets du genre des symptômes dépressifs sur le désespoir perçu (H13a). L'importance perçue de la chaleur ainsi que de l'expressivité chez le dirigeant va influencer l'effet des symptômes de genre féminin sur le désespoir perçu. Cette médiation concerne en particulier les hommes chefs d'entreprise. Ces résultats corroborent les travaux cités ci-dessus, selon lesquels les personnes qui s'éloignent des références stéréotypiques de leur sexe sont l'objet de perceptions sociales négatives (Basow, 1992 ; Eagly et Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman et Glick, 1999, 2001). Par contre, les analyses de médiation modérée n'ont pas montré d'effet modérateur du sexe du dirigeant dans la médiation du genre perçu sur la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue (H14).

Par ailleurs, nos analyses de régression abondent à nouveau dans la direction de perceptions genrées. Nos résultats indiquent que les dimensions de genre « chaleur » et

« instrumentalité » expliquent 42,6 % de la variance du désespoir attribué dans le groupe des dirigeantes célibataires manifestant des symptômes de type féminin. En parallèle, à elle seule la dimension instrumentale explique 29,3 % de la variance du désespoir perçu lorsqu'il s'agit de dirigeants hommes célibataires et exprimant aussi des symptômes de type féminin.

L'ensemble de ces résultats sont en faveur d'une influence de l'adhésion aux rôles sociaux de sexe et aux stéréotypes de genre dans les manières de percevoir la souffrance morale du chef d'entreprise en difficulté. L'objectif de la prochaine étude est de vérifier si d'autres éléments de la situation personnelle du dirigeant, tels que le niveau de revenu du conjoint et le nombre d'enfants à charge, peuvent être soumis à l'influence de prescription genrée. Nous souhaitons en particulier vérifier le rôle de la justification du système spécifique au genre dans ces perceptions.

III. Étude 3 : Être dirigeant en difficulté et avoir un foyer à charge

Cette partie présente notre étude 3 qui est la deuxième enquête menée au sein de la population « tout-venant ». Cette étude 3 cherche à vérifier l'influence de la situation familiale et financière du chef d'entreprise sur la souffrance perçue. De plus, l'étude vise à examiner si la motivation à justifier un système spécifique au genre par le juge joue un rôle dans les perceptions qu'il a des souffrances du dirigeant.

1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 3

a. Objectifs de l'étude 3

Dans cette étude 3, l'objectif est de présenter les corrélations entre le sexe du chef d'entreprise, sa situation personnelle en termes de charges liées au foyer (niveau de revenu du conjoint et nombre d'enfants), le sexe du juge, le désespoir et le risque suicidaire perçus. Par ailleurs, les résultats de l'étude 2 montrent que le genre des manifestations dépressives associé au sexe du dirigeant a des effets différents sur le désespoir perçu. Ainsi quand il y a incongruence entre le sexe et le genre des manifestations, la perception de désespoir augmente. Ce résultat plaide en faveur d'une adhésion aux rôles sociaux de sexe et aux stéréotypes de

genre sous-jacente à ces perceptions différenciées. Nous voulons donc sonder le rôle médiateur de la justification du système spécifique au genre sur les perceptions à l'égard des dirigeants. Autrement dit, nous voulons vérifier si l'influence des caractéristiques du foyer sur la souffrance perçue est liée à l'adhésion du juge quant à un système spécifique au genre. Enfin, nous souhaitons également vérifier si le sexe du dirigeant modère un effet de médiation de la justification du système sur la relation entre le sexe du juge sur la souffrance perçue.

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Pour cette troisième étude, nous conservons trois des hypothèses de l'étude précédente selon lesquelles la souffrance perçue est différente en fonction : du sexe du dirigeant (**H1**), du sexe du juge (**H2**) et de leur interaction (**H3**). Ensuite des travaux dans le champ de l'entrepreneuriat montrent que le soutien du conjoint bénéficie davantage aux femmes, et que les hommes ont moins besoin du soutien explicite de leur partenaire pour se lancer (Kirkwood, 2009). En outre, d'autres auteurs indiquent qu'en cas de séparation, les femmes souffrent de la réduction de leur niveau de vie, alors que les hommes souffrent de la solitude (Gerstel et al., 1985 ; Umberson et al., 1992). Cela nous amène à supposer des différences de perception de la souffrance du chef d'entreprise en fonction du soutien financier du conjoint (**H4**) :

H4a : Le niveau de revenu du conjoint a un effet différent sur le désespoir perçu. Un revenu faible devrait augmenter le désespoir perçu.

H4b : Le niveau de revenu du conjoint a un effet différent sur le risque suicidaire perçu. Un revenu faible devrait augmenter le risque suicidaire perçu.

De plus, nous émettons l'hypothèse d'un effet d'interaction du niveau de revenu du conjoint et du sexe du dirigeant sur la souffrance perçue (**H5**) :

H5a : Cet effet d'interaction sera plus marqué pour les entrepreneuses, leur désespoir perçu devrait être d'autant plus faible.

H5b : Cet effet sera plus important pour les entrepreneuses, leur risque suicidaire perçu devrait être encore moins fort.

Par ailleurs, avoir des enfants serait un facteur de protection significatif par rapport au suicide (Danigelis et Pope, 1979 ; Durkheim, 1897 ; Hoyer et Lund, 1993). Ceci est d'autant plus vrai pour les femmes (Halbwachs, 2002). Cependant pour les hommes, c'est plutôt le fait

d'être engagé dans une relation soutenue avec l'enfant qui protège du risque de suicide (Houle, 2005). L'indépendance masculine face aux obligations familiales aurait en contrepartie un risque plus important de solitude et donc de suicide (Baudelot et Establet, 1984). Ceci nous amène à penser qu'il y aura des différences de perception de souffrance selon que le dirigeant a des enfants ou non (**H6**) :

H6a : Le nombre d'enfants du dirigeant a un effet sur le désespoir perçu. Avoir des enfants diminue le désespoir perçu.

H6b : Le nombre d'enfants du dirigeant a un effet sur le risque suicidaire. Avoir des enfants diminue le risque suicidaire perçu.

Nous supposons également un effet d'interaction du nombre d'enfant et du sexe du dirigeant sur la souffrance perçue (**H7**) :

H7a : Cet effet d'interaction sera en faveur des entrepreneuses, leur désespoir perçu devrait être moins élevé.

H7b : Cet effet sera plus marqué pour les entrepreneuses, leur risque suicidaire perçu devrait être moins fort.

Les travaux sur la justification du système ont montré qu'elle intervenait dans les mécanismes de régulations psychologiques inter-groupes tels que le favoritisme pro-exogroupe, la stigmatisation de victimes d'agression, la rationalisation des écarts de statuts par le biais des stéréotypes (Jost et al., 2004). Ces phénomènes sont décrits à la fois dans des groupes dits naturels, comme les groupes ethniques ou de sexe, et dans des groupes générés artificiellement (Jost et Burgess, 2000 ; Jost et Kay, 2005). Par ailleurs, le fait d'être exposé à des traits féminins stéréotypiques amène les femmes à soutenir davantage le statu quo social (Jost et Kay, 2005). Pour les femmes exposées à une situation d'inégalité en défaveur de leur groupe de genre, l'adhésion aux stéréotypes de genre augmente le niveau de justification du système (Laurin et al., 2011 ; McCoy et Major, 2007). Des phénomènes similaires se produisent également chez les hommes. Aussi, être exposé à des situations d'inégalité ou d'injustice diminue la perception de justice du système et augmente la motivation à restaurer la croyance en un système juste (Jost et Burgess, 2000 ; Kay et al., 2009). L'ensemble de ces travaux nous oriente vers l'hypothèse selon laquelle le niveau de justification du système spécifique au genre sera différent en fonction du sexe du juge (**H8**) : il sera plus important pour les juges hommes que pour les juges femmes.

De plus, nous émettons l'hypothèse **H9** que la justification du système aura un effet médiateur sur la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue, qui sera modéré par le sexe du dirigeant en fonction de sa situation (revenu du conjoint, nombre d'enfants). La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 3.

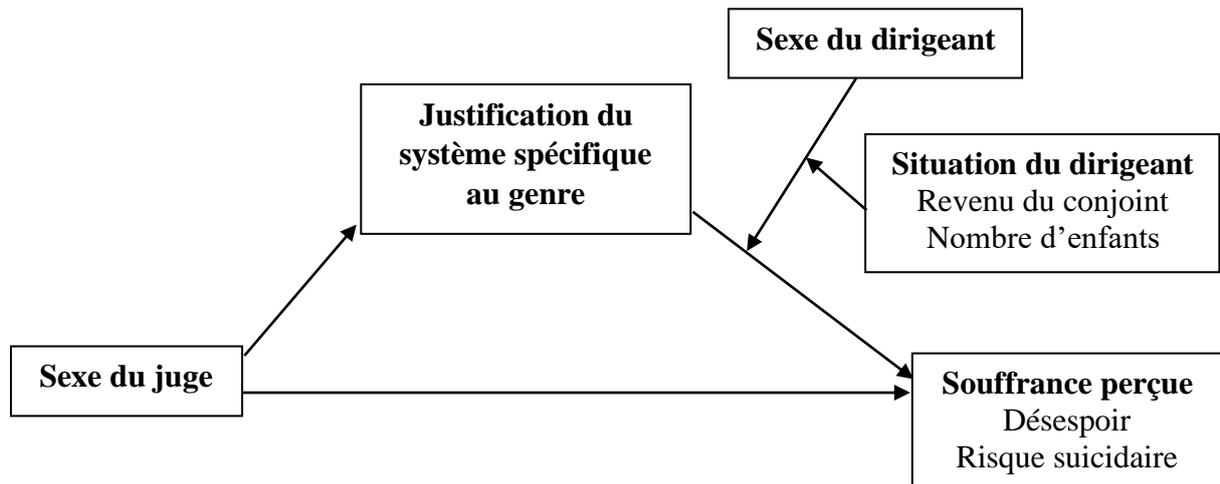


Figure 22– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 3

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes

Pour cette étude 3, comme dans la recherche précédente, les deux premières variables indépendantes correspondent au sexe du chef d'entreprise (VI provoquée) et à celui du juge (VI invoquée) : VI1-Sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2) ; VI2-Sexe du juge (SJ2) : sexe féminin (sj1) et sexe masculin (sj2).

Nous avons ensuite deux autres VI pour introduire la dimension de charge de foyer. Ainsi la troisième variable indépendante correspond au niveau de revenu du conjoint dont dispose le foyer du chef d'entreprise (VI3). Il s'agit d'une VI provoquée composée de deux modalités nominales : VI3-Revenu du conjoint (RC2) : revenu faible (rc1) et revenu satisfaisant (rc2). La quatrième VI correspond au nombre d'enfants qui composent le foyer du chef d'entreprise. Elle est provoquée et divisée en modalités : VI4-Nombre d'enfants (NE2) : sans enfant (ne1) et avec deux enfants (ne2).

L'étude 3 comprend donc huit conditions expérimentales qui renvoient aux sexes des chefs d'entreprise, au niveau de revenu disponible du conjoint, ainsi qu'au nombre d'enfants du foyer. Dans chacune des conditions, plusieurs mesures sont réalisées afin de caractériser la perception de la souffrance du chef d'entreprise. Le tableau ci-dessous reprend ces conditions.

Tableau 28– Conditions expérimentales de l'étude 3

Stéphanie	Sébastien
Revenu autre faible* 2 enfants	Revenu autre faible* 2 enfants
Revenu autre faible* 0 enfant	Revenu autre faible* 0 enfant
Revenu autre satisfaisant* 2 enfants	Revenu autre satisfaisant* 2 enfants
Revenu autre satisfaisant* 0 enfant	Revenu autre satisfaisant* 0 enfant

Variable médiatrice

Dans cette étude 3, nous vérifions l'intervention d'une variable médiatrice qui est le niveau de justification du système spécifique au genre chez le juge. Ici, plus le niveau de justification de ce système est élevé et plus l'adhésion à des croyances légitimant un système différencié selon genre (comme les stéréotypes de genre et les rôles sociaux de sexe) est probable. Il s'agit d'une variable invoquée : VM-Justification du système spécifique au genre.

Variabes dépendantes

Comme dans l'étude précédente, dans l'étude 3 nous retrouvons les deux VD relatives au niveau de souffrance perçue : VD1-niveau de désespoir attribué au dirigeant et VD2-intensité du risque suicidaire évalué. Dans cette recherche, le plan expérimental est emboîté-croisé et prend donc la forme suivante : S20<SJ2*SE2*SC2*NE2>.

2. Méthodologie de l'étude 3

a. Participants, juges de l'étude 3

Les données ont été recueillies auprès de 320 participants francophones dont l'âge moyen est de 38.76 ans ($SD = 12.10$ ans). Ceci représente 160 femmes avec une moyenne d'âge de 38.92 ans ($SD = 12.02$ ans) et 160 hommes d'âge moyen 38.6 ans ($SD = 12.2$ ans). La

répartition est faite de façon à avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans chaque condition de l'étude. La période de participation s'est déroulée de mars à avril 2020. Les juges proviennent d'horizons professionnels variés, incluant des salariés, des indépendants, des étudiants et des retraités.

b. Matériel de l'étude 3

L'objectif est ici de vérifier auprès d'un public tout-venant, s'il existe un lien entre le sexe du chef d'entreprise, la situation de son foyer et la perception d'un risque suicidaire. Il s'agit de voir comment ces facteurs influencent ou non la perception d'une souffrance morale chez les entrepreneurs. Nous voulons également vérifier dans quelle mesure être en accord avec le système de genre module les perceptions d'une souffrance chez l'autre, en particulier chez le dirigeant. Pour cela, nous avons de nouveau utilisé un protocole avec des vignettes et un questionnaire composé de plusieurs échelles.

Vignettes

Nous avons utilisé pour cette étude huit vignettes présentant la situation d'un dirigeant en difficulté (cf. annexe 4). Ces vignettes s'appuient sur la deuxième trame de scénario, que nous avons créé précédemment lors de l'étude 2, et qui situe le cas dans le secteur de la restauration et avec trois employés. Le nombre de trois employés permet d'induire que l'entreprise est une TPE. Ici, les souffrances manifestées sont les mêmes dans toutes les vignettes. Nous avons opté pour un tableau mixte de symptômes dépressifs, c'est-à-dire avec trois manifestations féminines (c'est-à-dire : *ne prend pas le temps ni de discuter avec ses collègues ni de se changer les idées auprès d'amis ; éprouve de la culpabilité ; rumine la nuit*) et trois masculines (c'est-à-dire : *est de plus en plus irritable ; se met facilement en colère ; ne montre pas ce qu'il ressent à son entourage*). Nous avons manipulé, cette fois dans chaque scénario, le sexe grâce au prénom donné au dirigeant (Stéphanie versus Sébastien), le niveau de revenu du conjoint (faible versus satisfaisant) et le nombre d'enfants du couple (pas d'enfant ou deux enfants).

Questionnaire

Deux parties structurent le questionnaire qui suit la vignette. La première concerne le recueil d'informations sociodémographiques sur le juge (le sexe, l'âge et la profession). La deuxième concerne leur perception du système de genre et de l'état psychologique du chef d'entreprise. Elle comprend en tout trois échelles. La première échelle évalue le niveau de justification du système spécifique au genre (EJSAG), et les deux autres renvoient aux mesures du désespoir (BHS) et du risque suicidaire (RSD) perçus pour le dirigeant. Ici, nous détaillons plus spécifiquement l'EJSAG (cf. section « Matériel de l'étude 2 » pour une description des autres échelles).

▪ Échelle de justification du système spécifique au genre perçu (EJSAG)

Pour évaluer le niveau de justification du système spécifique au genre, nous avons utilisé le questionnaire EJSAG élaboré par Verniers et Martinot (2015). Cette échelle est validée en France auprès d'une population d'adolescents et d'adultes. Elle est composée de huit items, qui renvoient à des inégalités entre les femmes et les hommes. Les items renvoient à différents domaines (cf. annexe 8) :

- financier (par exemple : un homme et une femme peuvent devenir riches et heureux autant l'un que l'autre) ;
- familial (par exemple : dans une famille, il y a beaucoup de choses à faire. En général, l'homme et la femme font ces choses autant l'un que l'autre) ;
- professionnel (par exemple : le monde professionnel donne les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes) ;
- et social en général (par exemple : les hommes et les femmes partent avec les mêmes chances dans la vie).

Les juges doivent se positionner sur chaque item en utilisant une échelle de Likert en 7 points. La consigne est indiquée de la manière suivante : « *Pour chacune des phrases suivantes, choisissez un chiffre entre 1 (Je ne suis pas du tout d'accord) et 7 (Je suis tout à fait d'accord) pour dire à quel point vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les énoncés proposés. Plus le chiffre coché est grand, plus vous êtes d'accord avec la phrase. Moins le chiffre coché est grand, moins vous êtes d'accord avec la phrase. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise*

réponse. La meilleure réponse est celle qui correspond à ce que vous pensez vraiment. » La moyenne des cotations aux items permet d'évaluer dans quelle mesure les juges soutiennent et justifient l'état actuel des relations entre les hommes et les femmes. Plus la moyenne est élevée et plus le juge justifie le système.

Les analyses montrent une validité convergente et discriminante de l'échelle avec le sexisme bienveillant (qui est une idéologie spécifique au genre) et la croyance en un monde juste. Les analyses de fiabilité indiquent des scores raisonnables avec des alphas de Cronbach allant de $\alpha = .65$ chez les adolescents à $\alpha = .90$ chez les adultes (Verniers et Martinot, 2015).

Par ailleurs dans cette étude, l'échelle d'évaluation du désespoir (BHS) affiche des alphas de Cronbach entre $\alpha = .55$ et $\alpha = .71$. Ceci indique que la cohérence interne de l'échelle est relative.

c. Procédure de l'étude 3

Pour cette étude 3, nous avons procédé à un pré-test de notre matériel afin d'observer le temps de passation ainsi que la bonne compréhension de la vignette et des consignes. Notre échantillon comprend 13 personnes âgées de 20 à 53 ans, avec 7 femmes et 6 hommes. La durée moyenne de passation estimée après ce pré-test est de 10 minutes.

Nous avons opté pour la même méthode de recrutement que l'étude 2, c'est-à-dire par des appels à participation lancés sur différents réseaux internet. Nous avons publié huit messages. Chacun d'eux comporte un lien URL associé à l'une des vignettes. Nous avons dû relever le même défi que précédemment pour recruter suffisamment de juges des deux sexes pour chaque scénario proposé. Ce challenge logistique a été intensifié par l'instauration du premier confinement lié à la covid-19, qui a considérablement freiné les participations.

Lorsque les juges accèdent au lien de l'enquête sur Google Forms, celle-ci commence par la présentation générale de la recherche, les étapes, les objectifs et les garanties de participation. Dans une première partie, après avoir renseigné leur sexe, leur âge et leur profession, les juges lisent la vignette. Ensuite, ils répondent aux questions qui s'intéressent à leur point de vue sur l'égalité entre les femmes et les hommes et leur perception de la situation du dirigeant. Cette partie reprend nos trois questionnaires cités dans la section précédente. Les juges ont également la possibilité d'obtenir un retour en faisant une demande par mail ou via le formulaire de réponse.

3. Résultats de l'étude 3

Cette partie présente les résultats de l'étude 3 auprès d'un échantillon de la population générale. Nous présentons d'abord les résultats généraux, puis ceux relatifs aux effets principaux de nos variables, ainsi que les résultats concernant leurs effets d'interaction. Après cela, nous exposons les résultats liés aux analyses de médiation et des analyses de régression.

a. Résultats généraux

Dans cette section, nous présentons les moyennes de nos différentes variables dépendantes en fonction du sexe de l'entrepreneur et du juge. Nous détaillons ensuite les valeurs concernant le niveau de revenu du conjoint et le nombre d'enfants dans le foyer. Enfin nous exposons les données obtenues en fonction de la justification du système spécifique au genre (EJSAG).

Moyennes et écart-types des différentes variables de l'étude 3 (N=320)

A partir du tableau 29, nous remarquons que notre échantillon attribue aux dirigeants (femmes et hommes) étant en couple, un niveau de désespoir conséquent avec une moyenne de 11.65 ($SD = 3.40$) au-dessus de la note seuil de 8. On remarque que les scores de risque suicidaire perçu sont faibles ($M = 2.12$, $SD = 2.20$). Ils se situent autour de la note 2 qui renvoie au fait de penser souvent à la mort. Pour cette échelle, un risque de suicide avéré correspond à la note seuil de 7. Concernant l'échelle de justification du système spécifique au genre, les juges présentent des scores légèrement en dessous du score moyen 3.5 ($M = 3.38$, $SD = 1.25$) qui indique un accord relatif avec cette justification basée sur le genre.

Tableau 29 – Moyennes et écart-types des variables de l'étude 3

		Sexe dirigeant		Sexe juge		Revenu du conjoint		Nb enfants		
		F	M	F	M	Faible	Satisfaisan	0	2	
Souffrance perçue	BHS	<i>M</i>	11,21	12.09	11.82	11.48	11.66	11.64	11.84	11.45
		<i>SD</i>	3.47	3.28	3.31	3.49	3.41	3.41	3.38	3.42
	RSD	<i>M</i>	1.97	2.28	2.23	2.01	2.12	2.13	2.09	2.16
		<i>SD</i>	2.18	2.22	2.32	2.09	2.29	2.12	2.30	2.11
EJSAG	<i>M</i>	3.36	3.39	3.17	3.58	3.28	3.47	3.26	3.50	
	<i>SD</i>	1.21	1.30	1.19	1.28	1.24	1.27	1.34	1.15	

Nous avons effectué des tests *t* de Student pour groupes indépendants pour vérifier les effets principaux de nos variables indépendantes. Selon l'hypothèse H1, le sexe du dirigeant devrait affecter le niveau de souffrance perçue chez lui. Les résultats indiquent un effet sur le désespoir perçue (H1a), comme attendu, les femmes sont perçues comme ayant significativement moins de désespoir ($M = 11.21$; $SD = 3.47$) que les hommes ($M = 12.09$; $SD = 3.28$) : $t(318) = -2.33, p < .02, d$ de Cohen = 0.26.

Ensuite, par rapport aux moyennes de l'échelle de justification du système spécifique au genre (H8), les juges hommes présentent des scores moyens plus élevés ($M = 3.58$; $SD = 1.28$) que les juges femmes ($M = 3.17$; $SD = 1.19$). Il s'agit d'une différence significative conforme aux résultats régulièrement observés dans la littérature : $t(318) = -3.00, p < .05, d$ de Cohen = 0.33.

Notre hypothèse H2 de différence de souffrance perçue en fonction du sexe du juge n'est pas vérifiée. De même, nos hypothèses concernant un effet du niveau de revenu du conjoint (H4) et du nombre d'enfants (H6) sur nos VD n'ont abouti à aucun résultat significatif.

b. Effets d'interaction entre les variables

Afin d'identifier des effets d'interaction entre nos variables indépendantes, nous avons effectué des tests ANOVA. Dans notre étude 3, aucune hypothèse d'interaction émise n'est confirmée :

- selon H3, le sexe du juge associé à celui du dirigeant devait influencer le niveau de souffrance perçue (désespoir perçue : $F(3, 316) = 0.17, ns$; risque suicidaire perçue : $F(3, 316) = 0.01, ns$)
- d'après H5, le sexe du dirigeant associé au revenu du conjoint devait influencer le niveau de souffrance perçue (désespoir perçue : $F(3, 316) = 0.17, ns$; risque suicidaire perçue : $F(3, 316) = 0.17, ns$)
- d'après H7, le sexe du dirigeant associé au nombre d'enfant devait impacter le niveau de souffrance perçue (désespoir perçue : $F(3, 316) = 3.66, ns$; risque suicidaire perçue : $F(3, 316) = 2.73, ns$).

En dehors de nos hypothèses, nous observons un effet d'interaction du sexe du juge croisé au nombre d'enfants du dirigeant sur le risque suicidaire perçu : $F(3, 316) = 3.83, p < .05, R^2 \text{ ajusté} = .005$. Le tableau ci-après résume cet effet d'interaction significatif.

Tableau 30 – Résumé des effets d'interaction significatifs de l'étude 3

	Risque suicidaire perçu (N=320)
Sexe du juge	$F(1, 318) = 0,79$; ns
Nombre d'enfants	$F(1, 318) = 0,78$; ns
Interaction	$F(3, 316) = 3,83$; $p < .05$

Ainsi, les juges femmes attribuent un risque suicidaire plus important quand le dirigeant n'a pas d'enfant ($M = 2.14$; $SD = 2.34$) que lorsqu'il en a deux ($M = 1.80$; $SD = 2.02$). Pour les juges hommes, la cotation du risque suicidaire est inversée. Quand l'entrepreneur n'a pas d'enfant son risque suicidaire est moins important ($M = 2.04$; $SD = 2.28$) que lorsqu'il en a deux ($M = 2.51$; $SD = 2.15$). Cependant la taille de l'effet est très faible avec un R^2 ajusté inférieur à 0.06 (Cohen, 1988). La figure ci-dessous illustre cette interaction.

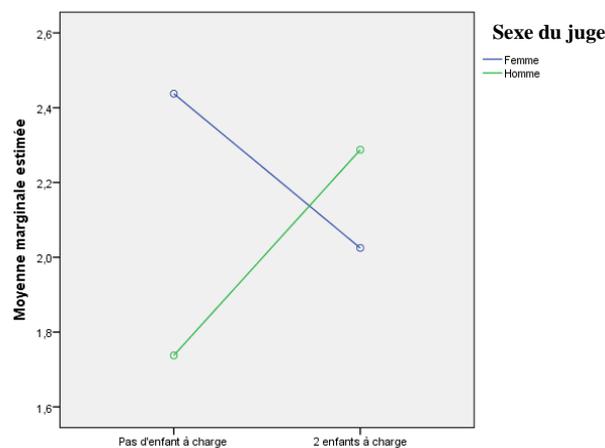


Figure 23 – Effet d'interaction du sexe du juge et du nombre d'enfants du dirigeant sur le risque suicidaire perçu

c. Analyses de médiation modérée

Nous avons effectué des analyses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) pour vérifier notre hypothèse H9. Elle postulait que la justification du système aurait un effet

médiateur sur la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue, qui serait modéré par le sexe du dirigeant en fonction de sa situation (revenu du conjoint, nombre d'enfants). La figure ci-dessous est un récapitulatif du modèle de l'hypothèse.

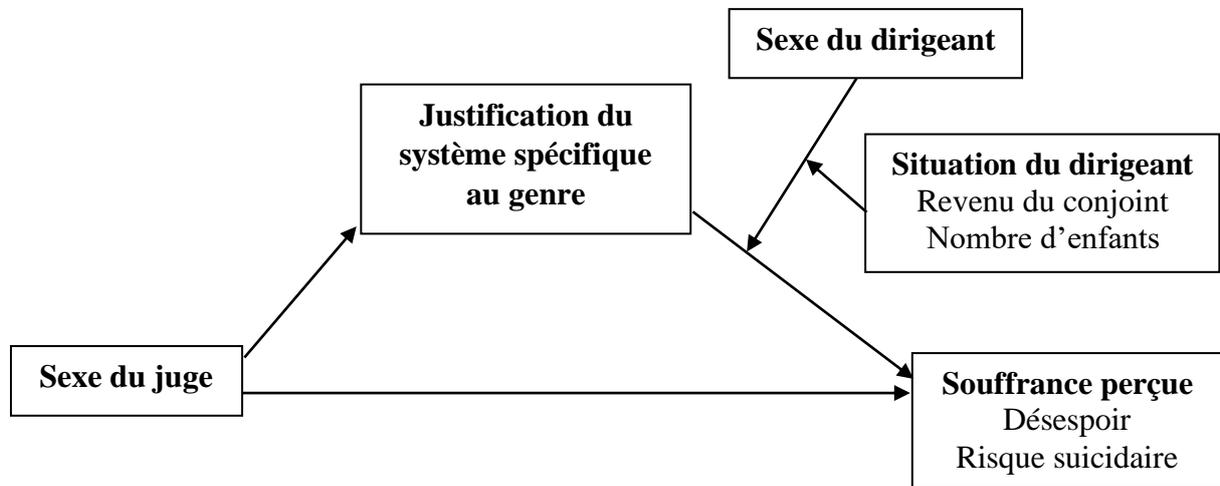


Figure 24– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 3

L'hypothèse n'est pas vérifiée. Les résultats indiquent des modérations non significatives du sexe du dirigeant selon sa situation sur la médiation de la justification du système spécifique au genre dans la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue :

- revenu du conjoint (désespoir perçu : $B = .27$, $SE = 0.303$, 95 % CI [-0.308, 0.909] et risque suicidaire : $B = .16$, $SE = 0.190$, 95 % CI [-0.213, 0.556])
- nombre d'enfant (désespoir perçu : $B = .23$, $SE = 0.173$, 95 % CI [-0.101, 0.581] et risque suicidaire : $B = .19$, $SE = 0.197$, 95 % CI [-0.167, 0.613]).

d. Résultats complémentaires, analyses de régression

Nous avons effectué des régressions simples sur le désespoir perçu (BHS) et le risque suicidaire perçu (RSD) afin de détecter les variables indépendantes et intermédiaires qui contribueraient le plus à leur apparition. Le tableau ci-dessous présente les résultats des régressions dont les modèles sont significatifs pour cette étude 3.

Tableau 31 – Résultats des régressions sur le désespoir perçu

Dirigeantes dont le conjoint a un revenu satisfaisant	β	F	t	R^2
Sans enfant (N=40, M = 11.55, SD =3.15)		12.71***	8.40	.231
EJSAG	-.501		13.22***	
Avec deux enfants (N=40, M = 11.00, SD =3.67)		5.13*	8.40	.096
EJSAG	-.345		-2.27*	

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$; coefficients standardisés.

D’abord, la régression simple entre le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu indique que le désespoir est prédicteur du risque suicidaire (R^2 ajusté = .038, $F(1, 318) = 13.75$, $t = 3.71$, $p < .001$). La régression est positive, 0.204 point de désespoir prédit à 1 point de risque suicidaire.

Pour les entrepreneuses qui ont un conjoint avec un revenu satisfaisant et sans enfant, la régression sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .231, $F(1, 38) = 12.71$, $p < .001$) identifie la justification spécifique au genre comme variable explicative. Elle explique de 23.1 % de la variation du désespoir perçu dans ce groupe. La régression est négative, 1 point de désespoir correspond à -0.501 point à l’échelle EJSAG.

Toujours concernant les femmes dirigeantes qui ont un partenaire avec un revenu satisfaisant, mais qui ont cette fois-ci deux enfants, la régression sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .096, $F(1, 38) = 5.13$, $p < .05$) révèle l’EJSAG comme variable explicative. Dans ce groupe, elle explique de 9.6 % de la variation du désespoir perçu. La régression est de nouveau négative, 1 point de désespoir correspond à -0.345 point à l’échelle EJSAG.

En résumé les résultats de cette étude 3, qui considère des chefs d’entreprise en couple, montrent des différences de perception de souffrance en fonction de leur sexe. Les hommes sont perçus comme plus désespérés et à risque de suicide que les femmes.

On remarque ensuite que le sexe du juge croisé avec le nombre d’enfants du couple (zéro ou deux) a des effets différents sur le risque suicidaire perçu. Les juges femmes attribuent un risque suicidaire plus important quand il n’y a pas d’enfant que lorsqu’il y en a deux. Pour les juges hommes, la cotation du risque suicidaire est inversée, s’il n’y a pas d’enfant, le risque suicidaire est moins important que lorsqu’il y en a deux.

Par ailleurs, pour les entrepreneuses qui ont un conjoint avec un revenu satisfaisant et sans enfant, la justification spécifique au genre prédit 23.10 % de la variance du désespoir perçu dans ce groupe. Dans le cas où elles ont deux enfants, la variable prédit 9.60 %.

Concernant la justification du système spécifique au genre, les juges hommes justifient davantage ce système que les juges femmes, sans pour autant que dans cette étude la variable soit médiatrice des rapports entre nos VI et VD.

4. Discussion de l'étude 3

Cette étude examine le rôle du sexe, ainsi que ceux de la situation financière et familiale du dirigeant en difficulté dans les perceptions sociales de désespoir et de risque suicidaire. Ces rôles sont sondés par le prisme de l'adhésion à des croyances légitimant un système différencié selon genre (e.g., rôles sociaux de sexe, stéréotypes de genre). Pour cela nous avons manipulé le niveau de revenu du conjoint et le nombre d'enfants à charge et évalué la justification d'un système spécifique au genre des juges à l'aide de l'EJSAG. Dans notre étude, les juges hommes justifient davantage ce système que les juges femmes (H8). Ceci est conforme aux résultats observés par les auteures de l'instrument (Verniers et Martinot, 2015). Les juges de sexe masculin soutiennent donc plus l'état actuel des relations entre les femmes et les hommes et la division des rôles de genre. Ensuite comme dans l'étude 2, les sujets de notre étude perçoivent chez les dirigeants un désespoir élevé ($M = 11.65$) tout en percevant un risque suicidaire faible ($M = 2.12$). Il semble donc que même si la régression est significative, ici aussi, les juges n'associent pas clairement le désespoir à un risque de suicide.

Nos résultats indiquent également des différences de perception du désespoir en fonction du sexe du dirigeant. Les dirigeants femmes sont perçues comme moins désespérées, et avec moins de risque suicidaire que les hommes (H1). Ces résultats vont dans le même sens et plus loin que ceux de l'étude 2. Ici les chefs d'entreprise sont décrits comme étant en couple, nous pouvons donc nous poser la question de l'intériorisation par les juges d'un effet différencié du soutien du conjoint selon le sexe du dirigeant. Rappelons que dans l'entrepreneuriat, le soutien du conjoint serait plus important pour une entrepreneuse que pour son homologue masculin (Kirkwood, 2009). De plus il est possible pour les dirigeants hommes que les exigences de rôle masculin soient perçues comme contribuant à une plus grande vulnérabilité au suicide (Houle, 2005). Concernant le niveau de revenu du conjoint (faible ou satisfaisant), aucune différence de perception n'apparaît, que cela soit pour le désespoir ou le risque

suicidaire. Ce résultat implique que les effets décrits dans le paragraphe précédent sont probablement dus au seul fait de la présence d'un conjoint.

Concernant le nombre d'enfants du dirigeant, les analyses révèlent un effet inattendu du sexe du juge sur le risque suicidaire perçu. Ainsi les juges femmes perçoivent un risque suicidaire plus important chez le dirigeant (femme ou homme) qui n'a pas d'enfant que lorsqu'il en a deux. Pour les juges de sexe masculin, la perception du risque suicidaire en fonction du nombre d'enfants est inversée. Ils perçoivent un risque suicidaire plus important quand il y a deux enfants que lorsqu'il n'y en a pas. Il semblerait que les réponses de nos juges soient des projections des rôles sociaux de sexe qu'ils sont eux-mêmes supposés endosser. En outre, ces résultats rappellent les travaux de Halbwachs (2002) selon lesquels avoir des enfants protège davantage les femmes du suicide que les hommes.

En outre, dans notre étude, deux autres résultats appuient l'hypothèse de scripts genrés préalables aux perceptions. Nos analyses établissent que la justification du système spécifique au genre explique une part de la variance du désespoir uniquement chez les femmes dirigeantes ayant un conjoint ayant des revenus satisfaisants. La motivation à justifier ce système prédit 23.10 % de la variance quand elles n'ont pas d'enfant et 9.60 % quand elles en ont. Par ailleurs, les régressions identifiées sont négatives, cela signifie que plus les sujets ont perçu qu'elles étaient désespérées et moins ils ont été en accord avec la justification d'un système spécifique au genre. Pour autant dans nos résultats, la justification de ce système n'est pas une variable médiatrice dans les relations entre nos variables indépendantes (i.e., sexe du dirigeant) et nos variables dépendantes (i.e., désespoir perçu). Notre hypothèse H9 de médiation modérée prévoyant que le sexe du dirigeant associé à sa situation modère une médiation de la justification du système sur la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue n'est pas validée.

Les résultats de notre étude 3 plaident de nouveau en faveur d'une adhésion à des croyances légitimant un système différencié selon genre (telles que les rôles sociaux de sexe et les stéréotypes de genre) comme scripts sous-jacents aux perceptions sociales de désespoir et de risque suicidaire chez le chef d'entreprise en difficulté. Ceci est particulièrement saillant avec la variable « nombre d'enfants ». Par ailleurs, le niveau de revenu du conjoint n'a amené aucune différence de perception (H4), indépendamment du nombre d'enfants. Ceci nous laisse supposer que les différences observées entre les dirigeantes et les dirigeants pourraient être le fait de perception sexuée concernant l'influence d'avoir un conjoint. En outre, les résultats de l'étude 2 avaient montré que le fait d'être en couple accroît la perception de risque suicidaire

pour les hommes dirigeants. Dans l'étude suivante, nous souhaitons donc vérifier, lorsque le dirigeant est parent, si sa situation conjugale a un effet sur les perceptions sociales de souffrance, tout en examinant le rôle possible de la justification du système spécifique au genre.

IV. Étude 4 : Être dirigeant en difficulté avec des enfants, rôle de la situation conjugale

Cette partie détaille notre étude 4 qui est la troisième enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de la population générale. Cette étude souhaite vérifier l'influence de la situation conjugale sur la souffrance perçue lorsque le chef d'entreprise a deux enfants. L'étude cherche aussi à présenter l'influence de la justification du système spécifique au genre du juge sur la perception de la situation du dirigeant.

1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 4

a. Objectifs de l'étude 4

Les résultats des études précédentes ont montré que le fait d'être en couple aggrave le risque suicidaire perçu pour les hommes dirigeants (étude 2). De plus le niveau de revenu du conjoint n'a pas d'effet sur les perceptions de souffrance, seul le nombre d'enfants est significatif (étude 3). Le risque suicidaire perçu par les juges hommes est aggravé quand le dirigeant a des enfants, alors qu'il diminue dans le groupe des juges femmes. Donc nous souhaitons vérifier dans cette étude, si la situation conjugale peut influencer les perceptions de souffrance lorsque le dirigeant est parent. De plus, nous souhaitons investiguer le rôle médiateur de la justification du système spécifique au genre. Nous voulons notamment vérifier si le sexe du dirigeant modère un effet de médiation de la justification du système sur la relation entre le sexe du juge sur la souffrance perçue.

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Comme précédemment pour cette quatrième étude, nous maintenons nos trois premières hypothèses selon lesquelles la souffrance perçue est différente en fonction : du sexe du dirigeant (**H1**), du sexe du juge (**H2**) et de leur interaction (**H3**).

Ensuite la littérature indique que l'absence de partenaire est identifiée comme facteur associé au risque suicidaire, particulièrement chez les hommes (Appleby et al., 1999 ; Barraclough et Pallis, 1975 ; Heikkinen et al., 1995 ; Houle, 2005 ; Johansson et al., 1997 ; Kposowa et al., 1995 ; Murphy et al., 1992 ; Nordentoft et al., 1993 ; Saint-Laurent et Tennina, 2000). En parallèle avoir des enfants constituerait un facteur de protection face au suicide (Durkheim, 1897 ; Halbwachs, 2002). Cependant pour les hommes, c'est plutôt le fait d'être engagé dans une relation soutenue avec leur enfant qui protège des comportements suicidaires (Houle, 2005), car cela amène une meilleure satisfaction de vie (Eggebean et Knoester, 2001) et moins de détresse psychologique (Barnett et al., 1992 ; Ozer et al., 1998). Par ailleurs, les femmes sont en charge de la plupart des tâches domestiques (Brousse, 1999 ; Barrère-Maurisson, 2004 ; Barrère-Maurisson, 2001 ; Mikula et al., 1998 ; Serrurier, 2002) et de ce fait, elles courent davantage un risque de syndrome dépressif et d'exposition aux RPS en cas d'indisponibilité familiale (Bègue, 2019). Ces arguments nous laissent supposer, lorsque le dirigeant est parent, que des différences de souffrance perçue vont apparaître en fonction de sa situation conjugale (**H4**) :

H4a : Nous nous attendons à ce que le célibat augmente le désespoir perçu.

H4b : Le célibat augmenterait le risque suicidaire perçu.

En outre, nous supposons un effet d'interaction de la situation conjugale et du sexe du dirigeant sur la souffrance perçue (**H5**) :

H5a : Cet effet d'interaction sera plus marqué pour les entrepreneuses, leur désespoir perçu devrait être moins élevé.

H5b : Cet effet sera plus important pour les entrepreneuses, leur risque suicidaire perçu devrait être moins fort.

Par ailleurs, nous renouvelons aussi nos hypothèses concernant la justification du système spécifique au genre. Nous supposons qu'elle sera différente en fonction du sexe du juge, c'est-à-dire plus forte pour les juges hommes que les juges femmes (**H6**).

Enfin, nous posons l'hypothèse **H7**, selon laquelle, le sexe du juge a un effet sur la souffrance perçue que la justification du système spécifique au genre médiate. Cette médiation est modérée par le sexe du dirigeant en fonction de sa situation conjugale. La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 4.

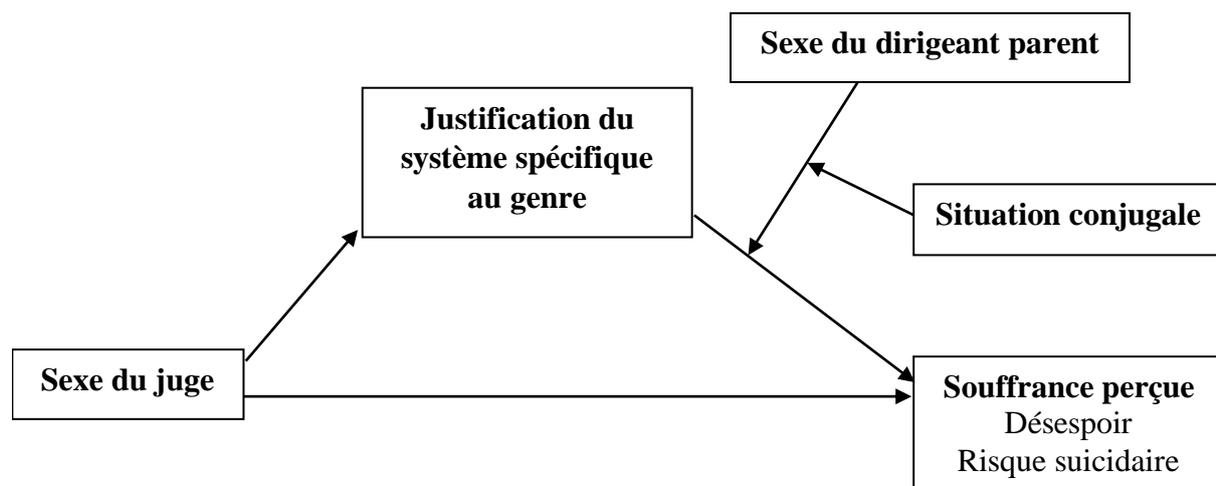


Figure 25– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 4

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes

Comme pour les recherches précédentes, nos deux premières VI correspondent au sexe du chef d'entreprise (VI provoquée) et au sexe du juge (VI invoquée) : VI1-Sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2) ; VI2-Sexe du juge (SJ2) : sexe féminin (sj1) et sexe masculin (sj2). Nous avons ensuite une troisième VI qui correspond à la situation conjugale (VI3). Il s'agit d'une VI provoquée composée de deux modalités nominales : VI3-Situation conjugale (SC2) : célibataire (sc1) et en couple (sc2). L'étude 4 comprend quatre conditions expérimentales qui renvoient au sexe des dirigeants et à leur situation conjugale. Le tableau ci-après reprend ces conditions.

Tableau 32 – Conditions expérimentales de l'étude 4

Céline	Cédric
Avec deux enfants et célibataire	Avec deux enfants et célibataire
Avec deux enfants et en couple	Avec deux enfants et en couple

Variable médiatrice

Dans cette étude 4, nous vérifions également l'intervention de la justification du système spécifique au genre comme variable médiatrice (VM).

Variabes dépendantes

Dans la même perspective que les études 2 et 3, nous retrouvons ici les deux VD relatives au niveau de souffrance perçue : VD1-niveau de désespoir attribué au dirigeant et VD2-intensité du risque suicidaire évalué. Dans cette recherche 4, le plan expérimental est emboîté-croisé et prend donc la forme suivante : $S50 < SJ2 * SE2 * SC2 >$.

2. Méthodologie de l'étude 4

a. Participants, juges de l'étude 4

Cette étude a été réalisée auprès de 400 participants représentatifs de la population générale française. Ils sont francophones et d'horizons professionnels divers. Ils ont un âge moyen de 42.46 ans ($SD = 12.47$ ans). Ceci représente 200 femmes avec un âge moyen de 41.27 ans ($SD = 12.51$ ans) et 200 hommes de 43.63 ans d'âge moyen ($SD = 12.34$ ans) interrogés entre juillet et août 2020. La répartition des juges est équilibrée de façon à avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans chaque condition de l'étude.

b. Matériel de l'étude 4

Cette étude cherche à vérifier si le statut marital du dirigeant d'entreprise (être célibataire ou en couple) influence les conséquences perçues d'une charge familiale sur sa santé mentale. Il s'agit de voir comment ces facteurs influencent ou non la perception d'une souffrance morale chez les entrepreneurs et de vérifier le rôle de justification du système de

genre. Pour cela nous nous sommes servis d'un protocole avec des vignettes et un questionnaire composé de plusieurs échelles.

Ici, nous avons élaboré quatre scénarios présentant la situation d'un dirigeant en difficulté avec deux enfants. Il travaille toujours dans une TPE dans le secteur de la restauration et emploie trois personnes (cf. annexe 4). Les souffrances manifestées sont les mêmes dans toutes les vignettes avec un tableau mixte de trois manifestations féminines et trois masculines. Nous avons repris les signes de dépression de l'étude 3. Nous avons manipulé dans chaque scénario, le sexe grâce au prénom donné au dirigeant (Céline versus Cédric) et la situation conjugale (célibataire versus en couple).

Le questionnaire reprend les mêmes outils que dans l'étude 3, c'est-à-dire l'EJSAG, la BHS et la RSD. Par ailleurs, dans cette étude, l'échelle d'évaluation du désespoir (BHS) affiche des alphas de Cronbach entre $\alpha = .58$ et $\alpha = .62$. Ceci indique que la cohérence interne de l'échelle reste correcte.

c. Procédure de l'étude 4

Pour cette étude 4, nous avons fait appel à une entreprise de panels spécialisée dans les études quantitatives pour la recherche académique. Ce choix pour le déploiement de notre enquête est intervenu du fait de la crise sanitaire. L'entreprise s'est occupée de mettre l'enquête en ligne avec ses propres outils, réaliser leur pré-test, recruter les participants et collecter leurs réponses en tant que juges. Nous avons indiqué au préalable que nous voulions un échantillon constitué de personnes représentatives de la population française. Nous avons aussi précisé les conditions de passation, chaque juge ne voyant qu'une condition de l'étude. Comme les étapes de passation sont identiques à celles décrites dans l'étude 3, nous n'avons pas réalisé de pré-test supplémentaire de notre côté.

La durée de passation est de 10 minutes environ. L'enquête commence par une présentation générale de l'étude où il est précisé qu'il s'agit d'une recherche académique (l'entreprise propose également des panels de consommateurs). La présentation ne change pas des autres études, les juges lisent une description des étapes, des objectifs et des garanties de participation. La différence est qu'ils sont rémunérés pour répondre à notre étude. En répondant au questionnaire, ils cumulent des points, qu'ils peuvent ensuite échanger contre des cartes-cadeaux parmi onze enseignes nationales et internationales. Le gain de points est effectif à

condition de répondre honnêtement à l'ensemble des questions. Des mesures de contrôle sont réalisées à l'aide de calcul automatique des temps de réponse, intégration de questions pièges (« trap questions » visant à identifier le niveau d'attention porté aux questions), tests de cohérence des réponses, contrôle de la qualité des réponses ouvertes, etc.

Ensuite, un test de configuration du navigateur est réalisé avant d'affecter aléatoirement les juges à l'un des scénarios de l'enquête. Après la lecture de la vignette, ils répondent d'abord à l'échelle de justification du système spécifique au genre, puis à celle sur le désespoir, et enfin à celle sur le risque suicidaire. Les informations signalétiques sont demandées en dernier.

3. Résultats de l'étude 4

Cette partie présente les résultats de l'étude 4 recueillis auprès d'un échantillon de la population générale. D'abord, nous exposons les résultats généraux et ceux relatifs aux effets principaux de nos variables. Ensuite, nous détaillons les résultats concernant les effets d'interaction entre nos variables. Enfin, nous exposons les données tirées des analyses de médiation et de régression.

a. Résultats généraux

Dans cette section, nous présentons les moyennes de nos différentes variables dépendantes en fonction du sexe de l'entrepreneur, du sexe du juge et de la situation conjugale du dirigeant. Nous présentons également les valeurs obtenues en fonction de la justification du système spécifique au genre (EJSAG).

Moyennes et écart-types des différentes variables de l'étude 4 (N=400)

D'après notre tableau ci-après, nous observons que les juges de cette étude 4 accordent aux dirigeants (femmes et hommes), qui sont tous parents de deux enfants dans les vignettes, un niveau de désespoir correspondant à la note seuil de 8 sur l'échelle BHS ($M = 8.11$, $SD = 2.19$). Ensuite, on constate que les moyennes de risque suicidaire correspondent au niveau 3 de l'échelle RSD renvoyant au fait d'avoir quelques idées de suicide ($M = 3.09$, $SD = 2.33$). S'agissant de la justification du système spécifique au genre, les juges présentent des scores

légèrement au-dessus du score moyen ($M = 3.73$, $SD = 1.36$). Les juges adhèrent à cette justification.

Tableau 33 – Moyennes et écart-types des variables de l'étude 4

		Sexe dirigeant		Sexe juge		Statut conjugal		
		F	M	F	M	Célibataire	En couple	
Souffrance perçue	BHS	<i>M</i>	8.07	8.14	7.80	8.41	8.04	8.17
		<i>SD</i>	2.21	2.18	2.12	2.23	2.22	2.17
	RSD	<i>M</i>	2.81	3.31	3.03	3.14	3.16	3.02
		<i>SD</i>	2.21	2.48	2.30	2.42	2.28	2.44
	EJSAG	<i>M</i>	3.80	3.65	3.40	4.06	3.74	3.71
		<i>SD</i>	1.32	1.39	1.34	1.29	1.43	1.28

Nous avons effectué des tests *t* de Student pour groupes indépendants afin de vérifier les effets principaux des variables indépendantes de l'étude. Selon l'hypothèse H1, le sexe du dirigeant devrait affecter le niveau de souffrance perçue chez lui. Les résultats indiquent uniquement un effet du sexe du dirigeant sur le risque suicidaire perçue (H1b) : $t(398) = -1.94$, $p = .05$, d de Cohen = 0.20. Comme nous l'attendions, les femmes sont perçues avec moins de risque suicidaire ($M = 2.86$; $SD = 2.21$) que les hommes ($M = 3.32$; $SD = 2.48$). Par rapport à nos hypothèses relatives au sexe du juge, nous nous attendions à un effet sur le niveau de souffrance perçue chez le dirigeant (H2). Ici, les résultats montrent seulement un effet sur le désespoir perçue qui va dans le sens inverse de H2a : $t(398) = -2.76$, $p = .05$, d de Cohen = 0.28. En effet, les juges femmes perçoivent moins de désespoir ($M = 7.80$; $SD = 2.12$) que les juges hommes ($M = 8.41$; $SD = 2.23$). Concernant les moyennes de l'échelle de justification du système spécifique au genre, les juges hommes présentent des scores moyens plus élevés ($M = 3.40$; $SD = 1.34$) que les juges femmes ($M = 4.06$; $SD = 1.29$). La différence est significative et conforme aux résultats de la littérature, ainsi qu'à notre hypothèse H6 : $t(398) = -5.03$, $p < .001$, d de Cohen = 0.50. Notre hypothèse concernant un effet de la situation conjugale (H4) sur nos VD n'a montré aucun résultat significatif.

b. Effets d'interaction entre les variables

Pour repérer des effets d'interaction entre nos variables indépendantes, nous avons effectué des tests ANOVA. Dans notre étude 4, seule l'hypothèse d'interaction entre le sexe du juge et le sexe du dirigeant sur la souffrance perçue est en partie confirmée (H3). Notre hypothèse H5 sur la souffrance perçue n'est pas confirmée (désespoir perçu : $F(3, 396) = 0.15$, ns ; risque suicidaire perçu : $F(3, 396) = 0.21$, ns). Le tableau ci-dessous présente l'effet d'interaction significatif relevé dans cette étude.

Tableau 34– Résumé des effets d'interaction significatifs de l'étude 4

	Risque suicidaire perçu (N=320)
Sexe du dirigeant	$F(1, 399) = 3.82$; $p < .05$
Sexe du juge	$F(1, 399) = 0.24$; ns
Interaction	$F(3, 396) = 4.79$; $p < .05$

Selon l'hypothèse H3, le sexe du dirigeant et du juge associé devrait faire varier le niveau de souffrance perçue. Un effet sur le risque suicidaire est confirmé : $F(3, 396) = 4.79$, $p < .05$, R^2 ajusté = .006 (désespoir perçu : $F(3, 396) = 2.39$, ns). Les juges femmes attribuent un risque suicidaire plus faible quand le dirigeant est une femme ($M = 2.54$; $SD = 2.02$) que lorsque c'est un homme ($M = 3.51$; $SD = 2.45$). Pour les juges hommes, la perception est inversée dans une très faible mesure. Ainsi quand l'entrepreneur est une femme, son risque suicidaire est légèrement plus important ($M = 3.17$; $SD = 2.35$) que lorsque c'est un homme ($M = 3.11$; $SD = 2.50$), la différence n'est pas significative. La taille de l'effet d'interaction est très faible avec un R^2 ajusté égal à 0.06 (Cohen, 1988). La figure ci-après illustre cette interaction.

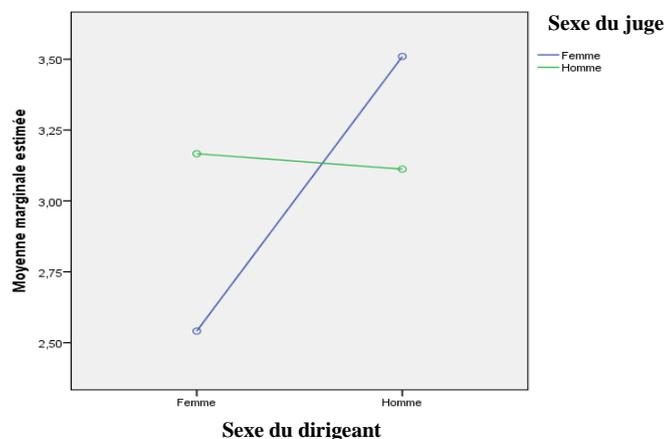


Figure 26 – Effet d'interaction du sexe du dirigeant et du sexe du juge sur le risque suicidaire perçu

c. Analyses de médiation

Nous avons effectué des analyses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) pour tester H7 selon laquelle, la justification du système médiatise la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue, qui est modérée par le sexe du dirigeant en fonction de sa situation conjugale (cf. figure ci-après). L'hypothèse de médiation modérée n'est pas confirmée. Les analyses montrent des modérations non significatives du sexe du dirigeant selon sa situation conjugale sur la médiation de la justification du système spécifique au genre dans la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue (désespoir perçu : $B = .23$, $SE = 0.233$, 95 % CI [-0.731, 0.209] et risque suicidaire : $B = -0.13$, $SE = 0.261$, 95 % CI [-0.528, 0.520]).

Néanmoins, lorsque la modulation du sexe du dirigeant associé à sa situation conjugale est retirée des analyses, il y a un effet médiateur de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et le désespoir perçu (indirect = .172, $SE = 0.063$, 95% CI [.061, .306]) (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 35 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de la justification du système spécifique au genre

Variables	B	SE	T	p
Sexe du juge * Justification	.66	.131	5.027	.000
Justification * Désespoir perçu	.26	.081	3.179	.002
Sexe du juge * Désespoir perçu	.43	.221	1.929	.05
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Justification	.172	.063	.061	.306

Le sexe du juge influence le niveau de justification du système spécifique au genre, qui va ensuite affecter le degré de désespoir (cf. figure ci-après) :

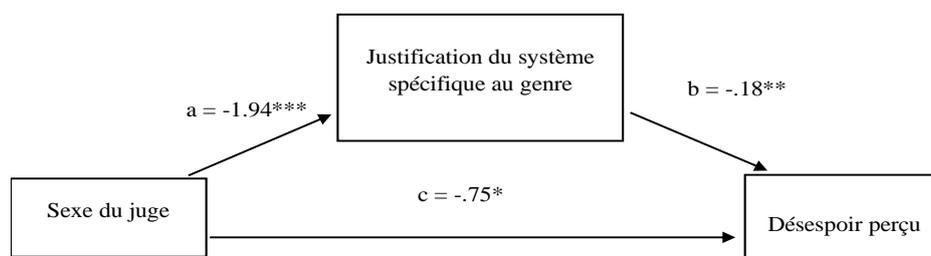


Figure 27 – Effet de médiation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu

d. Résultats supplémentaires, analyses de régressions

Nous avons réalisé des régressions simples sur le désespoir perçu (BHS), le risque suicidaire perçu (RSD) et la justification du système spécifique au genre pour repérer les variables indépendantes et intermédiaires qui contribuent le plus à leur apparition. Dans cette étude, la régression simple entre le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu n'est pas significative. Le tableau ci-dessous présente les résultats des régressions dont les modèles sont significatifs pour cette étude 4.

Tableau 36 – Récapitulatif des résultats des régressions significatives concernant les chefs d'entreprise parents

	β	F	T	R^2
Désespoir perçu des dirigeantes ayant un conjoint (N=102, M = 8.14, SD =2.27)		8.46 **	8.87	.069
Sexe du juge	.279		2.91**	
Justification du système pour les dirigeants célibataires (N=102, M = 3.75, SD =1.51)		16.41 ***	4.72	.132
Sexe du juge	.375		4.05***	
Justification du système pour les dirigeants en couple (N=102, M = 3.59, SD =1.27)		7.00 **	6.74	.058
Sexe du juge	.261		4.05**	

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$; coefficients standardisés.

Pour les entrepreneuses qui ont deux enfants et un conjoint, la régression sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .069, $F(1, 100) = 8.46$, $p < .01$) identifie le sexe du juge comme variable explicative. Ici, il explique de 6.9 % de la variation du désespoir perçu ($\beta = .279$). Les juges femmes perçoivent moins de désespoir ($M = 7.44$, $SD = 2.31$ versus $M = 8.71$, $SD = 2.11$).

Ensuite les résultats montrent des effets significatifs concernant les hommes dirigeants. Quand ils sont célibataires avec deux enfants, la régression sur la justification du système spécifique au genre (R^2 ajusté = .132, $F(1, 100) = 16.41$, $p < .001$) repère le sexe du juge comme variable explicative. Dans ce groupe, il explique de 13.2% de la variation de la justification ($\beta = .375$). Il y a un effet similaire lorsque le dirigeant est en couple avec deux enfants. Le sexe du juge explique de 5.8% de la variation de la justification du système ($\beta = .261$) : R^2 ajusté = .058, $F(1, 100) = 7.00$, $p < .01$. Les juges hommes justifient davantage le système face aux dirigeants hommes célibataires ou en couple ($M = 4.11$, $SD = 1.18$ versus $M = 3.22$, $SD = 1.30$).

En résumé les résultats de cette étude 4, qui considère des chefs d'entreprise parents, montrent des différences de perception de souffrance en fonction du sexe du dirigeant. Les chefs d'entreprise hommes sont perçus comme étant plus à risque suicidaire.

Des différences de perception apparaissent également en fonction du sexe du juge, les juges femmes perçoivent moins de désespoir.

Pris ensemble, le sexe du dirigeant et celui du juge ont des effets différenciés sur le risque suicidaire perçu. Les juges femmes attribuent un risque suicidaire plus fort aux pères et les juges hommes font de même concernant les mères.

Ensuite, les analyses indiquent que le sexe du juge prédit une part du désespoir perçu chez les dirigeantes mères et vivant en couple, il augmente quand les juges sont des hommes. Le sexe du juge explique également les variations de justification du système selon la situation du dirigeant père (célibataire et en couple). La justification augmente quand les juges sont des hommes. Enfin, les résultats révèlent que la justification du système spécifique au genre médiate les effets du sexe du juge sur le désespoir perçu.

4. Discussion de l'étude 4

Cette étude 4 s'attache aux chefs d'entreprise en difficulté ayant des enfants. Elle évalue le rôle du sexe, de la situation conjugale du dirigeant, ainsi que celui de la justification du système spécifique au genre sur les perceptions sociales de désespoir et de risque suicidaire. Comme pour les études 2 et 3, les sujets de notre étude perçoivent chez les dirigeants (femme ou homme) à la fois un désespoir manifeste ($M = 8.11$, note seuil à 8) et un risque suicidaire faible ($M = 3.09$). La moyenne de risque suicidaire correspond à l'item « avoir quelques idées de suicide ». Même s'il est moins important par rapport aux études 2 et 3, le gap conceptuel entre le désespoir et le risque suicidaire persiste. Pour les juges ces deux phénomènes peuvent donc paraître distincts. Concernant la motivation à justifier le système spécifique au genre, comme dans l'étude 3, les sujets de sexe masculin ont plus fortement justifié ce système que les sujets de sexe féminin (H6). Les juges hommes défendent donc davantage les écarts de relations entre les femmes et les hommes, et la division des rôles sexués.

Ensuite, nos analyses montrent des différences de perception de souffrance en fonction du sexe du dirigeant. Les chefs d'entreprise femmes sont perçues avec moins de risque suicidaire, conformément à nos attentes (H1). Notre hypothèse H4 concernant un effet de la

situation conjugale sur les perceptions de souffrance n'a montré aucun résultat significatif. Ceci implique que les différences observées sont probablement du seul fait du sexe du dirigeant. Notre étude a également mis en évidence des différences de perception en fonction du sexe du juge. Alors que cette étude se concentre sur les dirigeants parents (des deux sexes), les femmes perçoivent moins de désespoir que les hommes, contrairement à notre hypothèse H2. De plus nos analyses de régression indiquent que le sexe du juge prédit une part du désespoir perçu chez les dirigeantes mères et vivant en couple. Le désespoir perçu augmente chez les juges hommes. Il est donc probable que les juges aient perçu le désespoir à travers le spectre de la division des rôles sociaux de genre, comme s'ils se projetaient eux-mêmes dans le rôle parental selon leur catégorie de sexe.

Un autre de nos résultats abonde dans ce sens, pris ensemble le sexe du dirigeant et celui du juge ont des effets différenciés sur le risque suicidaire perçu (H3). Ainsi, les juges femmes attribuent un risque suicidaire significativement plus fort aux hommes. Les juges hommes font de même concernant les femmes. Toutefois, ils le font dans une infime mesure et cet écart n'est pas significatif. Pour les juges femmes, en particulier, il semble donc que le risque suicidaire soit perçu à partir d'une auto-projection des rôles sociaux de sexe qu'elles sont censées assumer. Ces résultats peuvent aussi être interprétés sous l'angle des dynamiques de groupe via les biais de favoritisme pro-endogroupe et d'exo-défavoritisme. Ces mécanismes se caractérisent d'une part par la tendance à attribuer plus de traits positifs ou de récompenses à l'endogroupe, et d'autre part, par plus de traits négatifs et plus de punitions à l'exogroupe (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991). Dans notre étude, les juges femmes, en tant que groupe socialement dominé, vont mettre en place ces mécanismes stratégiques identitaires. Le premier, le biais d'endo-favoritisme, n'a pas pour motivation un mieux-être (Fiske et Taylor, 1991), mais bel et bien une valorisation identitaire face à une menace de soi présente à court terme vis-à-vis du groupe dominant (Fiske, 2008). En parallèle, ayant éprouvé une menace (par la mise en situation expérimentale), les juges femmes déprécient davantage les membres de l'exogroupe, c'est-à-dire les hommes dirigeants (Wills, 1981, 1991). A travers ces mécanismes, l'enjeu est l'obtention et la préservation d'une identité sociale positive (Tajfel et Turner, 1986). Ceci se révèle davantage à la lumière du comportement des juges hommes. Ici, ces juges ne se sentent pas menacés et ne sont donc pas plus exo-défavorisant que le groupe ayant un bas statut. Autrement dit, leur identité sociale étant positive, ils n'ont pas besoin de discriminer le groupe de bas statut. En tant que représentants du groupe dominant, il est probable qu'ils estiment leur

position légitime et les critères aboutissant à une différence de statut fondé. Cependant pour maintenir leur identité sociale positive, ils marquent de l'endo-favoritisme.

Enfin lorsque les juges sont soumis aux cas des dirigeants pères, leur sexe prédit les variations de justification du système spécifique au genre. Cette justification augmente quand les juges sont des hommes. Pour autant l'hypothèse de médiation modérée (H7) n'est pas confirmée. Elle prévoyait que le sexe du dirigeant associé à sa situation conjugale modère la médiation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et la souffrance perçue. Seule une médiation simple la justification du système spécifique au genre médiatise la relation entre le sexe du juge et le désespoir perçu est significative. L'importance accordée à la justification des écarts de relations entre les femmes et les hommes influence l'effet du sexe du juge sur le désespoir perçu. Ces résultats vont dans le sens de la TJS, selon laquelle la croyance en une hiérarchie entre les groupes implique une préférence pour des rôles sociaux différenciés (Jost et Banaji, 1994).

L'ensemble de ces résultats sont en faveur d'une influence de l'adhésion à des croyances légitimant un système différencié en fonction du genre (e.g., les rôles sociaux de sexe et les stéréotypes de genre) dans les manières de percevoir la souffrance patronale. L'objectif de la prochaine étude est de vérifier si les attitudes manifestées par le dirigeant, vis-à-vis du recours à des soins professionnels en santé mentale, jouent un rôle sur les perceptions sociales de souffrance. Nous souhaitons également vérifier si les rôles sociaux de sexe guident les perceptions relatives aux aides nécessaires au chef d'entreprise.

V. Étude 5 : Être dirigeant en difficulté et recevoir de l'aide

Cette partie présente notre étude 5, la quatrième et dernière enquête menée auprès de participants issus de la population générale. Cette étude teste l'impact des attitudes à l'égard du recours aux soins professionnels en santé mentale sur les perceptions de la souffrance du dirigeant et des aides proposées. Comme pour les études 3 et 4, cette recherche examine l'influence de la justification du système spécifique au genre du juge sur ces perceptions.

1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 5

a. Objectifs de l'étude 5

Cette étude 5 vise à appréhender plus spécifiquement le rôle des attitudes du chef d'entreprise, concernant le recours aux soins de santé mentale, sur la souffrance perçue. En effet, nous avons vu précédemment que le genre des symptômes dépressifs amène des différences de perception quant au désespoir du dirigeant (étude 2). A l'instar de manifestations dépressives, nous souhaitons vérifier si les attitudes favorables ou défavorables influencent les perceptions, et notamment celles concernant le besoin d'aide et l'utilité des aides proposées. Nous vérifions également la participation de la justification du système spécifique au genre dans ces mécanismes de perception. Enfin, nous souhaitons examiner si le sexe du dirigeant associé à ses attitudes modère un effet de médiation de la justification du système sur la relation entre le sexe du juge sur les perceptions de souffrance et d'aide.

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Dans la continuité des études 2 à 4, nous renouvelons nos hypothèses selon lesquelles le sexe du dirigeant (**H1**), le sexe du juge (**H2**) et leurs interactions (**H3**) auront un effet sur la souffrance perçue (hypothèses opérationnelles **a** et **b**), le besoin d'aide perçue (hypothèses opérationnelles **c**) et l'utilité perçue des aides proposées (hypothèses opérationnelles **d** : aides orientées vers l'autonomie ; **e** : aides orientées vers la dépendance ; **f** : aides orientées vers le statu quo).

Ensuite, il semble assez bien établi que les hommes demandent moins d'aide que les femmes, notamment parce que ce comportement est perçu comme allant à l'encontre du rôle masculin traditionnel (Blazina et Marks, 2001 ; Houle, 2005 ; Lee, 2002 ; Khoie, 2002 ; Nadler et al., 1984 ; Roy, 2012 ; Wisch et al., 1995). La masculinité traditionnelle est un facteur de risque de détresse psychologique et de suicide, car elle impacte négativement la demande d'aide (Dulac, 1997, 1999 ; Houle et Dufour, 2010 ; Houle et al., 2008). De plus, les troubles masculins suscitent significativement moins de pitié et de désir d'aider (Boysen et al., 2014). Aussi, les femmes ont généralement des jugements plus favorables à l'égard de la recherche d'aide (Lheureux, 2015 ; MacKenzie et al., 2004). De plus, le type de soutien demandé par les femmes et les hommes est différent, les hommes demandent moins d'aide de nature émotionnelle (Ashton et Ashton et Fuehrer, 1993). Ces travaux nous laissent penser que les attitudes

(favorables versus défavorables) du dirigeant d'entreprise concernant la recherche d'aide en santé mentale influencent la souffrance perçue (**H4**) :

H4a : Les attitudes défavorable envers le recours aux services de santé mentale du dirigeant augmentent le désespoir perçu.

H4b : Elles augmentent également le risque suicidaire perçu.

Nous supposons également que les attitudes du dirigeant d'entreprise sur la recherche d'aide en santé mentale ont un effet sur le besoin d'aide perçu (**H5**), les attitudes défavorables devraient accroître le besoin d'aide perçu.

En outre, les attitudes du dirigeant devraient influencer l'utilité perçue des aides qui pourraient lui être octroyées (**H6**).

H6a : Les attitudes envers le recours aux services de santé mentale du dirigeant ont une influence sur l'utilité perçue des aides orientées vers l'autonomie.

H6b : Elles ont un effet sur l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance.

H6c : Elles ont un effet sur l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo.

Nous nous attendons également à un effet d'interaction, c'est-à-dire du niveau de congruence, entre la valence des attitudes du dirigeant et son sexe sur les perceptions de souffrance et d'aide (**H7**).

H7a : La congruence entre attitudes et le sexe du chef d'entreprise (i.e., dirigeante avec des attitudes favorables vs dirigeant avec des attitudes défavorables) amène une moindre perception de souffrance (i.e., désespoir perçu et risque suicidaire perçu).

H7b : La congruence entre attitudes et le sexe du chef d'entreprise diminue la perception du besoin d'aide, l'utilité des aides orientées vers la dépendance et le statu quo sera plus importante pour les dirigeantes et celle des aides orientées vers l'autonomie plus forte pour les dirigeants.

Nous supposons également que la justification du système spécifique au genre sera fonction du sexe du juge (**H8**). Elle sera plus importante pour les juges hommes que les juges femmes.

Par ailleurs, les comportements d'aide semblent s'appuyer sur les rôles sociaux de genre (Eagly et Crowley, 1986 ; Shnabel et al., 2016). Ainsi l'orientation des comportements diffère entre les femmes et les hommes, plus relationnelles pour les premières et plutôt agentiques pour les seconds (Eagly, 2009). Il apparaît également que les hommes aident plus souvent que les femmes et les femmes reçoivent plus d'aide que les hommes (Eagly et Crowley, 1986). Par ailleurs, les femmes qui échouent dans un domaine masculin reçoivent une aide davantage orientée sur la dépendance, les stéréotypes de réussite liés au genre recréent les écarts de pouvoir et de statut (Chernyak-Hai et al., 2017). Aussi les personnes, qui estiment la hiérarchie sociale comme étant juste, ont une préférence pour la recherche d'une aide axée sur la dépendance auprès du groupe dominant (Chernyak-Hai et al., 2014 ; Nadler et Chernyak-Hai, 2014). Par ailleurs, les hommes manifestent plus de réticence à l'égard des demandes de soutien émotionnel, car cela est considéré comme inapproprié au genre (Ashton et Fuehrer, 1993). A partir de ces constats, nous supposons la justification du système spécifique au genre comme variable médiatrice. Plus précisément, nous nous attendons à une médiation modérée (**H9**) : le sexe du juge a un effet sur les perceptions de souffrance et d'aide ; cette relation est médiatisée par la justification du système spécifique au genre ; la médiation est modérée par le sexe du dirigeant en fonction de ses attitudes. La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 5.

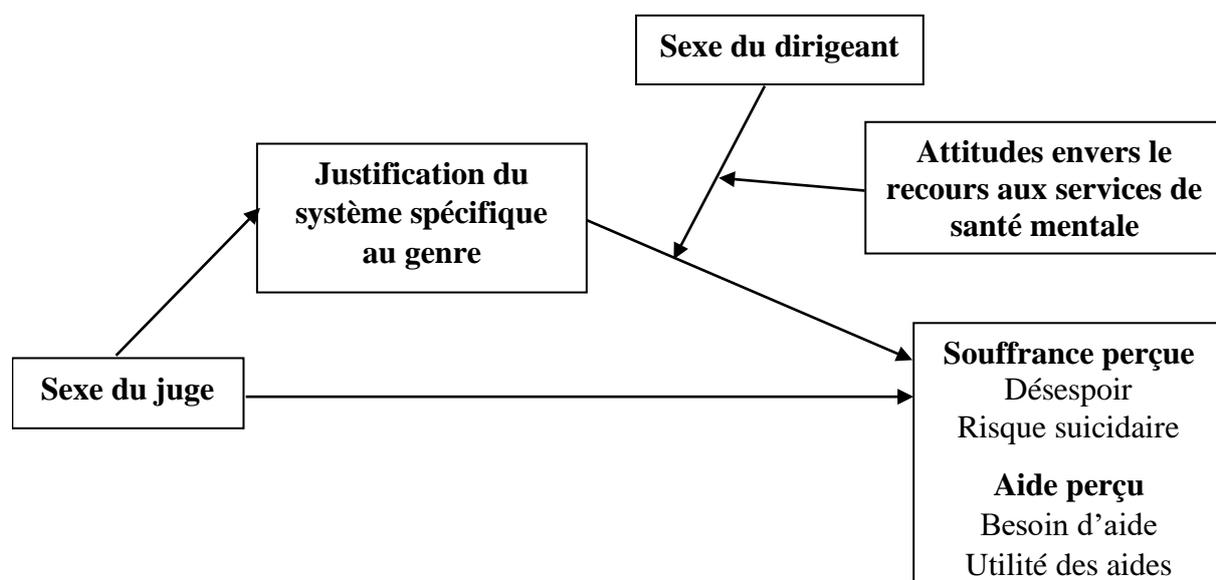


Figure 28 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 5

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes

Pour cette étude 5, comme dans les premières enquêtes, nous avons les variables indépendantes concernant le sexe des sujets, la VI1 provoquée du sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2) et la VI2 du sexe du juge (SJ2) : sexe féminin (sj1) et sexe masculin (sj22). Nous avons ensuite une VI3 provoquée pour introduire la dimension d'attitude envers les services de soins professionnels (AS2). Cette troisième VI a deux modalités nominales : attitude favorable (as1) et attitude défavorable (as2).

L'étude 5 regroupe donc quatre conditions expérimentales qui renvoient aux sexes des chefs d'entreprise et à leurs attitudes au sujet des soins. Pour chacune des conditions, plusieurs mesures sont effectuées dans le but de caractériser la perception de la souffrance du chef d'entreprise et l'aide octroyée. Le tableau ci-dessous reprend les conditions expérimentales.

Tableau 37 – Conditions expérimentales de l'étude 5

Delphine	David
Attitude favorable	Attitude favorable
Attitude défavorable	Attitude défavorable

Variable médiatrice

Dans cette étude 5, nous vérifions l'intervention de la justification du système spécifique au genre du juge en tant que variable médiatrice (VM) dans la relation entre les VI et le niveau de souffrance perçue, mais également par rapport à l'aide attribuée (niveau de nécessité et type d'aide). Rappelons que plus le niveau de justification de ce système est élevé et plus l'adhésion aux stéréotypes et aux rôles sociaux de sexe est importante. Il s'agit d'une variable invoquée.

Variables dépendantes

Nous retrouvons dans l'étude 5 les deux VD relatives au niveau de souffrances perçues : VD1-niveau de désespoir attribué au dirigeant et VD2-intensité du risque suicidaire évalué. A cela s'ajoutent deux autres VD relatives à l'aide attribuée. La VD3 correspond au niveau d'aide dont aurait besoin le chef d'entreprise, allant de 0 à 9. La VD4 renvoie à l'utilité perçue de

différents types d'aide pour le chef d'entreprise, sur une échelle de 1 à 7. La VD4 comprend trois dimensions et six modalités qui sont :

- Aide orientée vers l'autonomie : se rappeler de stratégies passées, consulter un professionnel de santé mentale ;
- Aide orientée vers la dépendance : contacter un proche, solliciter des personnes ou des ressources ;
- Aide orientée vers le statu quo : partir en week-end, traiter le stress ou l'anxiété.

Dans cette recherche, le plan expérimental est emboîté-croisé et prend la forme suivante : S48<SJ2*SE2*AS2>.

2. Méthodologie de l'étude 5

a. Participants, juges de l'étude 5

Cette étude cherche à vérifier si les attitudes du dirigeant d'entreprise à l'égard d'une recherche d'aide en santé mentale (favorable versus défavorable) influencent la perception de sa situation et le type d'aide qui pourrait lui être octroyée (orientée ou non vers l'autonomie). Les données sont recueillies auprès de 390 participants francophones d'horizons professionnels divers et dont l'âge moyen est de 42.84 ans ($SD = 12.65$ ans). Ceci représente 195 femmes de 42.42 ans en moyenne ($SD = 12.59$ ans) et 195 hommes de 41.26 ans en moyenne ($SD = 12.72$ ans). Les juges sont répartis en nombre égal de femmes et hommes dans chaque condition de l'étude. Ils ont répondu à notre enquête sur la période de juillet et août 2020.

b. Matériel de l'étude 5

Cette étude vise à vérifier si les attitudes de l'entrepreneur envers le recours aux soins en santé mentale (favorables ou défavorables) influencent les perceptions de sa souffrance. Il s'agit également de voir si ces facteurs influencent les perceptions de besoin d'aide et des aides attribuées, ainsi que de vérifier le rôle de justification du système de genre. Pour cela nous avons utilisé un protocole avec des scénarios et un questionnaire composé de cinq échelles.

Vignettes

Quatre scénarios présentent la situation d'un dirigeant de TPE en difficulté dans le secteur de la restauration et qui emploie trois personnes (cf. annexe 4). Nous avons décidé pour cette étude de décrire le chef d'entreprise comme vivant en couple et ayant deux enfants. Ce choix s'appuie sur les données statistiques de l'INSEE (2020) selon lesquelles les ménages en France représentant des couples avec des enfants constituaient 43,7% de la population en 2017. Ensuite pour les souffrances manifestées, elles sont également identiques dans chaque vignette, avec un tableau mixte de trois manifestations féminines et trois masculines issues de l'étude 3. Ici, nous avons manipulé dans chaque scénario, le sexe grâce au prénom donné au chef d'entreprise (Delphine versus David) et les attitudes à l'égard du recours aux soins professionnels (favorables versus défavorables).

Pour l'élaboration des profils d'attitudes, nous nous sommes appuyés sur l'Inventaire d'Attitudes envers le Recours aux Services de Santé Mentale (IARSSM) qui a été validé en français par Lheureux (2015). L'inventaire recouvre trois dimensions : l'ouverture psychologique, la propension à la recherche d'aide et l'indifférence à la stigmatisation sociale. Les alphas de Cronbach se situent entre $\alpha = .72$ et $\alpha = .76$ et indique que la validité du construit de l'échelle est satisfaisante.

Chacune des trois dimensions de l'attitude est représentée par un item que nous avons extrait de l'inventaire. Nous avons pris pour la dimension d'ouverture psychologique, l'item 9 « Les gens devraient régler seuls leurs propres problèmes ; demander l'aide d'un professionnel ne devrait être qu'en dernier recours », pour la dimension de propension à la recherche d'aide, l'item 22 « Je confierais volontiers des choses intimes à une personne compétente si je pensais que cela pourrait m'aider ou aider un membre de ma famille » ; et pour la dimension de l'indifférence à la stigmatisation sociale, l'item 23 « Si j'avais reçu un traitement pour des problèmes psychologiques, je n'aurais pas le sentiment que cela doit être "caché". » Par rapport aux autres items, l'item 23 est plus faiblement lié à son facteur théorique (Lheureux, 2015). En outre, le choix des items a été guidé par la possibilité de les reformuler pour les intégrer dans le scénario.

Ainsi chaque item est ensuite reformulé de la première personne du singulier à la troisième personne pour son insertion dans le scénario. Par exemple l'item original « Je confierais volontiers des choses intimes à une personne compétente si je pensais que cela pourrait m'aider ou aider un membre de ma famille » devient « Il confierait volontiers des

choses intimes à une personne compétente s’il pensait que cela pourrait l’aider. » Ensuite pour représenter le versant favorable ou défavorable de l’attitude, nous avons rédigé une version négative ou positive de l’item en fonction de sa valence initiale. Le détail des manifestations d’attitude envers le recours aux services de santé mentale et leur formulation dans le texte sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 38 – Attitude à l’égard des soins en santé mentale et leur formulation dans le scénario

	Favorable	Défavorable
OUV	<i>Il pense que les gens ne devraient pas régler seuls leurs problèmes ; demander l’aide d’un professionnel de santé mentale ne devrait pas être en dernier recours.</i>	<i>Il pense que les gens devraient régler seuls leurs problèmes ; demander l’aide d’un professionnel de santé mentale devrait être en dernier recours.</i>
PROP	<i>Il confierait volontiers des choses intimes à une personne compétente s’il pensait que cela pourrait l’aider.</i>	<i>Il ne confierait pas de choses intimes à une personne compétente même s’il pensait que cela pourrait l’aider.</i>
STIG	<i>S’il recevait un traitement pour des problèmes psychologiques, il n’aurait pas le sentiment que cela doit être « caché ».</i>	<i>S’il recevait un traitement pour des problèmes psychologiques, il aurait le sentiment que cela doit être « caché ».</i>

Note : OUV : ouverture psychologique. PROP : propension à la recherche d’aide ; STIG : indifférence à la stigmatisation sociale.

Questionnaire

Le questionnaire reprend d’abord les mêmes outils que pour les études 3 et 4, c’est-à-dire l’EJSAG, la BHS et la RSD. L’échelle d’évaluation du désespoir (BHS) affiche des alphas de Cronbach compris entre $\alpha = .58$ et $\alpha = .63$. Ceci indique que la cohérence interne de l’échelle reste correcte. Ensuite nous proposons deux nouvelles échelles créées pour cette étude afin d’évaluer la VD3, c’est-à-dire le niveau d’aide dont aurait besoin le chef d’entreprise, et la VD4 qui renvoie à l’utilité perçue des différents types d’aide pour le chef d’entreprise.

Evaluation du besoin d'aide perçu

L'instrument pour évaluer l'importance de l'aide dont a besoin le chef d'entreprise est une échelle de Lickert. Nous nous sommes inspirés de l'outil proposé par Desrumaux et al. (2012) qui mesure les intentions d'aide des témoins de harcèlement moral au travail. L'outil original est une échelle continue de 10 cm allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Notre instrument permet aux juges d'indiquer le niveau d'aide qu'ils estiment nécessaire au chef d'entreprise sur une échelle en 10 points allant de 0 « pas du tout » à 9 « tout à fait ». La consigne est donnée de la façon suivante : « *Dans quelle mesure [prénom] a-t-elle/il besoin d'aide ? Cochez la case correspondant à votre choix de (0) pas du tout à (9) tout à fait. [prénom] a besoin d'aide... »*

Evaluation du type d'aide utile

Pour appréhender l'utilité des aides pour le chef d'entreprise, notre instrument propose trois types d'aide déclinés en six aides possibles, soit deux propositions par type. La typologie des aides est issue des travaux d'Eagly et Crowley (1986) et ceux de Chernyak-Hai et al. (2017) qui ont permis d'identifier deux grandes familles de comportement d'aide. Les comportements d'aide orientés vers l'autonomie (i.e., proposer des outils pour résoudre le problème) et ceux orientés vers la dépendance (i.e., donner la solution au problème). Nous avons ajouté une troisième famille d'aide, inspirée des travaux de Kay et al. (2002), que nous avons qualifiée de type « statu-quo », c'est-à-dire qui renvoie à des propositions d'aide qui ne résolvent pas directement le problème du chef d'entreprise. Nous avons soumis nos propositions d'items aux deux fondateurs d'APESA, à deux psychologues et à deux personnes « tout-venant », soit trois femmes et trois hommes. Cette démarche nous a permis d'arriver à un consensus quant à la plausibilité des aides et leur orientation et de vérifier leur bonne compréhension.

Les items renvoyant aux propositions d'aide orientées vers l'autonomie sont « Vous l'incitez à se rappeler comment par le passé il a géré une période difficile moralement » et « Vous lui proposez de consulter un professionnel de santé mentale (psychologue, psychiatre, médecin de famille, etc.) » Les deux items renvoyant aux propositions d'aide axées vers la dépendance sont « Vous contactez l'un de ses proches afin de l'avertir sur son état psychologique » et « Vous lui suggérez de solliciter des personnes ou des ressources sur lesquelles il peut s'appuyer. » Pour les aides de type « statu-quo », les items sont : « Vous lui

conseillez de partir en week-end pour oublier ses soucis » et « Vous lui proposez de traiter son stress ou son anxiété. »

Pour chaque aide proposée, le juge doit dire sur une échelle de Likert dans quelle mesure elle peut être utile au chef d'entreprise. L'échelle comprend sept points allant de 1 « pas du tout utile » à 7 « tout à fait utile ». La consigne est énoncée de la manière suivante : « *Ce questionnaire comprend six propositions pour aider [prénom]. Pour chaque proposition, dites selon vous à quel point elle serait nécessaire, profitable, utile à [prénom], en cochant de 1 « pas du tout utile » à 7 « tout à fait utile ». Cochez une case par énoncé. Selon vous, que pourriez-vous faire d'utile pour venir en aide à [prénom]... »*

Les alphas de Cronbach des trois axes de notre échelle sont $\alpha = .16$ pour l'autonomie. $\alpha = .50$ pour la dépendance et $\alpha = .39$ pour le statu quo. Ces valeurs sont en dessous des recommandations et sont donc discutables dans la validité de leur construit. Néanmoins l'alpha de Cronbach de l'échelle globale est de $\alpha = .60$, ce qui indique que la consistance de notre instrument est raisonnable.

c. Procédure de l'étude 5

Pour cette étude 5, nous avons également utilisé les services d'une entreprise de panels pour le déploiement de l'enquête. Il s'agit de la même entreprise que pour l'étude 4. L'entreprise s'est chargée de la mise en ligne de l'étude avec ses propres outils, de leur pré-test, du recrutement des participants et de la collecte des réponses en tant que juges. Nous avons donné les mêmes préconisations, c'est-à-dire la nécessité d'un échantillon représentatif de la population française et d'une passation unique par candidat. Avant de leur transmettre notre matériel, nous avons réalisé un pré-test auprès de 12 personnes, 8 femmes et 5 hommes, âgés de 32 ans à 60 ans. Ce qui a permis de vérifier la lisibilité des nouveaux éléments dans les scénarios concernant les attitudes, ainsi que la bonne compréhension des deux nouvelles échelles relatives à l'aide. L'enquête a une durée de passation d'environ 15 minutes.

Les juges voient en introduction la présentation de l'étude dans laquelle figure le fait qu'il s'agit d'une recherche académique, car l'entreprise peut aussi assurer des études de consommateurs. La présentation reprend la description des étapes, des objectifs et des garanties de participation. Les juges sont rémunérés pour réaliser cette enquête (pour les modalités de rémunération voir p174 « Méthodologie de l'étude 4 »). Après l'introduction, ils réalisent un

test de configuration du navigateur puis sont affectés aléatoirement vers un scénario de l'étude. Concernant la partie liée au questionnaire, ils voient d'abord l'EJSAG (justification du système spécifique au genre), puis la BHS (désespoir) et la RSD (risque suicidaire). Ils terminent par les deux échelles sur le niveau d'aide estimé et les propositions d'aide. Les informations signalétiques sont demandées en dernier lieu.

3. Résultats de l'étude 5

Dans cette section, nous exposons les résultats de notre étude 5 auprès d'un échantillon de la population générale. Nous présentons dans un premier temps les résultats généraux et ceux relatifs aux effets principaux de nos variables. Dans un deuxième temps, nous décrivons les résultats concernant les effets d'interaction entre nos variables. Nous décrivons en dernier lieu les résultats des analyses de médiation et de régression.

a. Résultats généraux

Dans cette section, nous présentons les moyennes de nos VD en fonction du sexe de l'entrepreneur, du sexe du juge et de l'attitude à l'égard du recours aux soins en santé mentale du dirigeant. Nous présentons également les valeurs obtenues en fonction de notre variable médiatrice, la justification du système spécifique au genre (EJSAG).

Moyennes et écart-types des différentes variables de l'étude 5 (N=390)

D'après notre tableau ci-après, nous observons que les juges de cette étude 5 attribuent aux dirigeants (femmes et hommes), décrits comme parents et vivants en couple, un niveau de désespoir qui correspond à la note seuil de 8 sur l'échelle BHS ($M = 8.34$, $SD = 2.27$). On remarque également que les moyennes de risque suicidaire se situent entre la note 2 « avoir quelques idées de mort » et la note 3 « avoir quelques idées de suicide » ($M = 2.74$, $SD = 2.16$). S'agissant de la justification du système spécifique au genre, la moyenne de notre échantillon est égale à 3.73 ($SD = 1.14$), supérieure à la note moyenne 3.5 de l'échelle. Ceci indique un accord des juges avec cette justification.

Pour les analyses inter-groupes, le calcul du Mann-Whitney montre des différences de scores de risque suicidaire perçu en fonction du sexe dirigeant (H1b) : $Z = -2.45$, $p < .05$, d de Cohen : 0.11. Ainsi, le groupe des dirigeantes est perçu avec un risque suicidaire moindre (M

= 2.49, $SD = 1.99$) que le groupe des dirigeants ($M = 2.99$, $SD = 2.30$). Cependant, avec un d inférieur à .20, la taille d'effet est très faible (Cohen, 1988). Notre hypothèse sur le désespoir perçu (H1a) n'est pas significative ($Z = 1.23$, ns).

Tableau 39 – Moyennes et écart-types aux échelles BHS, RSD et EJSAG de l'étude 5

		Sexe dirigeant		Sexe juge		Attitude		
		F	M	F	M	Favorable	Défavorable	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Souffrance perçue	BHS	<i>M</i>	8.45	8.23	7.95	8.73	8.34	8.34
		<i>SD</i>	2.28	2.26	2.04	2.43	2.29	2.26
	RSD	<i>M</i>	2.49	2.99	2.58	2.90	2.68	2.81
		<i>SD</i>	1.99	2.30	2.06	2.26	2.21	2.21
EJSAG	<i>M</i>	3.64	3.82	3.18	4.27	3.72	3.74	
	<i>SD</i>	1.38	1.42	1.28	1.30	1.45	1.36	

Par rapport au sexe du juge, des effets significatifs sont présents. On observe des différences sur le niveau de désespoir perçu (H2a). Les juges femmes perçoivent plus de désespoir ($M = 7.95$; $SD = 2.04$) que les juges hommes ($M = 8.73$; $SD = 2.43$) : $Z = -3.20$, $p < .001$, d de Cohen = 0.17. L'hypothèse sur le risque suicidaire perçu (H2b) n'est pas validée ($Z = 3.61$, ns).

A l'échelle de justification du système spécifique au genre (H8), les juges femmes présentent des scores moins élevés ($M = 3.18$; $SD = 1.28$) que les juges hommes ($M = 4.72$; $SD = 1.30$) : $t(388) = -8.33$, $p < .001$, d de Cohen = 1.19. La taille d'effet étant supérieur à .80 (Cohen, 1988 ; Sawilowsky, 2009), elle est considérée comme importante. Le sexe du juge a donc un effet considérable sur cette variable.

Nos hypothèses (H4) concernant un effet de l'attitude à l'égard des soins en santé mentale n'ont abouti à aucun résultat significatif sur les échelles BHS ($t(388) = 0.22$, ns) et RSD ($t(388) = 0.59$, ns). Nous ne pouvons pas conclure que les attitudes défavorables envers le recours aux services de santé mentale du dirigeant augmentent le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu.

Les données du tableau ci-après montrent que notre échantillon perçoit un besoin d'aide effectif pour les dirigeants décrits dans notre étude 5. Il estime en moyenne le besoin d'aide à 5.98 ($SD = 1.16$) sur l'échelle allant de 0 à 9. L'hypothèse H2c, selon laquelle, le sexe du juge influence le niveau d'aide perçue n'est pas validée : $t(388) = 1.70$, ns.

Ensuite on constate que l'utilité perçue des aides est importante, tout type d'aide confondu. La moyenne globale est de 5.17 ($SD = 0.85$) sur les échelles allant de 1 à 7. Les moyennes par type d'aide sont de 4.39 ($SD = 1.21$) pour les aides orientées vers le statu quo, et 5.27 ($SD = 1.22$) pour celles orientées vers la dépendance et 5.84 ($SD = 1.03$) pour celles orientées vers l'autonomie. Ces trois moyennes diffèrent significativement entre elles ($p < .001$).

Tableau 40 – Moyennes et écart-types sur les mesures d'aide dans l'étude 5

			Sexe dirigeant		Sexe juge		Attitude	
			F	M	F	M	Favorable	Défavorable
Besoin d'aide perçu	<i>M</i>		5.92	6.04	6.06	5.90	5.97	5.98
	<i>SD</i>		1.98	1.13	1.18	1.15	1.11	1.22
Statu quo	<i>M</i>		4.38	4.40	4.52	4.26	4.35	4.43
	<i>SD</i>		1.24	1.18	1.18	1.23	1.16	1.26
Dépendance	<i>M</i>		5.18	5.35	5.26	5.27	5.18	5.36
	<i>SD</i>		1.33	1.10	1.21	1.23	1.23	1.21
Autonomie	<i>M</i>		5.75	5.93	5.95	5.73	5.85	5.82
	<i>SD</i>		1.09	0.99	0.99	1.07	1.03	1.03
Moyenne totale	<i>M</i>		5.10	5.23	5.25	5.09	5.13	5.20
	<i>SD</i>		0.92	0.76	0.85	0.84	0.83	0.87

Ensuite nous avons effectué des tests t de Student pour groupes indépendants pour vérifier les effets principaux de nos VI sur ces VD. D'après nos hypothèses, nous attendions que le sexe du dirigeant affecte les perceptions d'aide. Ces hypothèses ne sont pas vérifiées (H1c : $t(388) = -0.96$, ns ; H1d : $t(388) = -0.19$, ns ; H1e : $t(388) = -1.35$, ns ; et H1f : $t(388) = -1.77$, ns).

Selon les hypothèses H2d, H2e et H2f, le sexe du juge devrait affecter l'utilité perçue des différents types d'aide. Les résultats indiquent seulement un effet sur les aides orientées vers l'autonomie (H2d), $t(388) = 2.17$, $p < .05$, d de Cohen = 0.21 et celles orientées vers le statu quo (H2f), $t(388) = 2.16$, $p < .05$, d de Cohen = 0.22. Les juges femmes estiment l'utilité de ces aides de manière plus importante (respectivement : $M = 5.95$, $SD = 0.99$; $M = 4.52$, $SD = 1.18$) que les juges hommes (respectivement : $M = 5.73$, $SD = 1.07$; $M = 4.26$, $SD = 1.23$). Les hypothèses H2c sur le besoin d'aide perçu et H2e concernant les aides orientées vers la dépendance ne sont pas validées (H2c : $t(388) = 1.31$, ns ; et H2e : $t(388) = 0.25$, ns).

Les analyses pour vérifier nos hypothèses relatives à l'attitude à l'égard des soins en santé mentale n'ont pas montré d'effet significatif sur les VD relatives aux aides (H5 et H6). Nous obtenons pour : le besoin d'aide perçu (H5) : $t(388) = -0.87$, ns ; l'utilité des aides orientées vers l'autonomie (H6a) : $t(388) = 0.29$, ns ; l'utilité des aides orientées vers la dépendance (H6b) : $t(388) = -1.43$, ns ; l'utilité des aides orientées vers le statu quo (H6c) : $t(388) = -0.69$, ns.

Tableau 41 – Modèles d'équations d'analyses structurales de l'échelle d'utilité perçue des aides (étude 5)

Echelles	Indices d'ajustement	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur	
Utilité des aides selon leur orientation	Hoelter	.05	342	80	30
	RMSEA	.06	.15	.23	
	CFI	.97	.78	.00	
	NFI	.95	.77	.00	
	ddl	6	8	9	
	X^2	15.33	81.41	40289	
	Ratio X^2/ddl	2.55	10.18	4476.55	

Note : Etude 5 : N=390. RMSEA: root mean square error of approximation; CFI : comparative fit index ; NFI : normed fit index; ddl : degré de liberté.

b. Effets d'interaction entre les variables

Nous avons effectué des tests ANOVA dans le but d'identifier des effets d'interaction entre nos différentes VI. Le tableau ci-dessous résume les effets d'interaction significatifs.

Tableau 42 – Effets d'interaction significatifs de l'étude 5 (N=390)

Effet sur le désespoir perçu	Interaction
Sexe du dirigeant : $F(1, 389) = 0.92$; ns	$F(3, 386) = 7.50$; $p < .05$
Sexe du juge : $F(1, 389) = 11.78$; $p < .001$	$R^2 = 0.042$
Effet sur le besoin d'aide perçu	Interaction
Sexe du dirigeant : $F(1, 389) = 0.92$; ns	$F(3, 386) = 7.91$; $p < .005$
Sexe du juge : $F(1, 389) = 1.73$; ns	$R^2 = 0.019$
Effet sur le risque suicidaire perçu	Interaction
Sexe du juge : $F(1, 389) = 1.72$; ns	$F(3, 386) = 3.58$; $p < .05$
Attitude : $F(1, 389) = 0.57$; ns	$R^2 = 0.008$
Effet sur la justification	Interaction
Sexe du dirigeant : $F(1, 389) = 1.72$; ns	$F(3, 386) = 10.67$; $p < .001$
Attitude : $F(1, 389) = 0.57$; ns	$R^2 = 0.024$

D'après nos hypothèses H3a et H3b, le sexe du dirigeant croisé à celui du juge aurait un effet sur le niveau de souffrance perçue. Cet effet a lieu seulement sur le désespoir perçu (H3a) : $F(3, 386) = 7.50, p < .05, R^2 \text{ ajusté} = .042$. La taille d'effet est faible (Cohen, 1988). Quand le désespoir d'un dirigeant est évalué, les scores sont proches entre les juges femmes ($M = 8.15, SD = 2.11$) et les juges hommes ($M = 8.31, SD = 2.14$). Mais, lorsqu'il s'agit d'une dirigeante, le désespoir perçu par les juges femmes est plus faible ($M = 7.75, SD = 1.94$) que celui des juges hommes ($M = 9.14, SD = 2.39$). L'effet est illustré ci-après. Pour notre hypothèse sur le risque suicidaire H3b n'est pas vérifié ($F(3, 386) = 0.39, ns$).

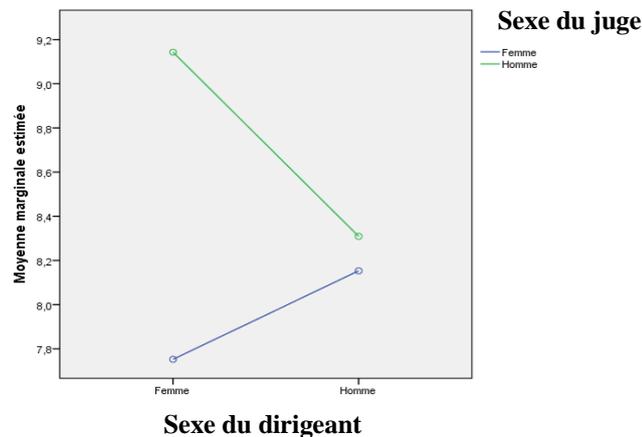


Figure 29 – Interaction du sexe du dirigeant et du juge sur le désespoir perçu

Ensuite d'après notre hypothèse H3c, le sexe du dirigeant croisé à celui du juge influencerait la perception du besoin d'aide. Il y a effectivement un effet d'interaction : $F(3, 386) = 7.91 ; p < .005$ (cf. figure 30). La taille d'effet R^2 à 0.019 est petite. Les juges femmes estiment que les dirigeantes ont besoin de plus d'aide ($M = 6.16, SD = 1.17$) que les dirigeants ($M = 5.68, SD = 1.18$). Aussi, les juges hommes évaluent que les dirigeantes ont moins besoin d'aide ($M = 5.95, SD = 1.17$) que les dirigeants ($M = 6.12, SD = 1.07$). Concernant nos hypothèses sur l'utilité des aides selon leur orientation, les résultats ne sont pas significatifs :

- aides orientées vers l'autonomie (H3d) : $F(3, 386) = 0.69, ns$;
- aides orientées vers la dépendance (H3e) : $F(3, 386) = 0.69, ns$;
- aides orientées vers le statu quo (H3f) : $F(3, 386) = 0.53, ns$.

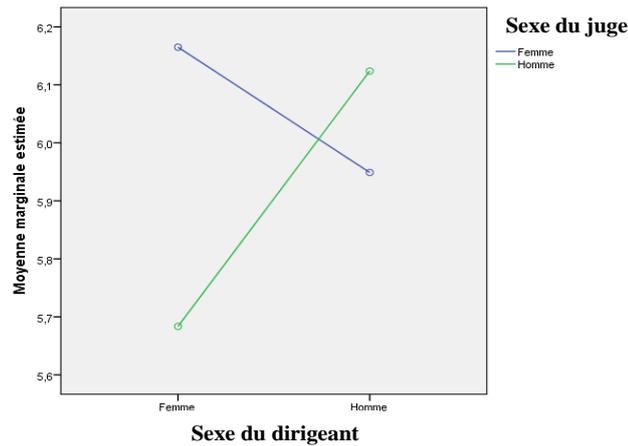


Figure 30 – Interaction du sexe du dirigeant et du juge sur le besoin d'aide perçu

Notre troisième effet significatif concerne le croisement du sexe du dirigeant et des attitudes face au recours aux soins qui auraient un effet sur le niveau de souffrance perçu (H7a). Notre hypothèse est partiellement validée. L'interaction de ces variables n'est pas significative sur le désespoir perçu : $F(3, 386) = 0.54$, ns. Toutefois, il y a un effet d'interaction sur le risque suicidaire perçu uniquement : $F(3, 386) = 3.58$, $p < .05$, R^2 ajusté = .008. La taille d'effet est très faible (Cohen, 1988). Les juges ont évalué le risque suicidaire de façon équivalente quand les attitudes sont favorables (femmes : $M = 2.72$, $SD = 2.26$; hommes : $M = 2.63$, $SD = 2.18$). Par contre, quand les attitudes sont défavorables, le risque suicidaire perçu diffère nettement en fonction du sexe du juge. Pour les juges femmes, les attitudes défavorables amènent un risque perçu plus faible ($M = 2.44$, $SD = 1.83$) que chez les juges hommes ($M = 3.18$, $SD = 2.31$). L'effet est représenté dans la figure ci-après.

Nos analyses statistiques pour tester l'hypothèse H7b n'ont pas montré d'effet d'incongruence entre les attitudes et le sexe du dirigeant sur nos VD concernant les perceptions d'aide (besoin d'aide perçu : $F(3, 386) = 0.13$, ns ; aides orientées vers l'autonomie : $F(3, 386) = 0.01$, ns ; aides orientées vers la dépendance : $F(3, 386) = 0.09$, ns ; aides orientées vers le statu quo : $F(3, 386) = 0.07$, ns.)

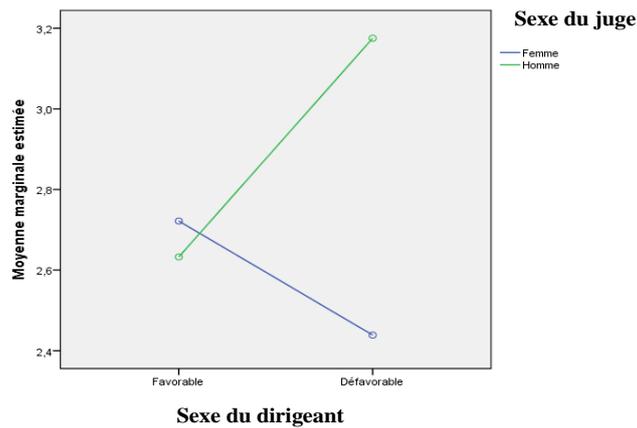


Figure 31 – Effet d’interaction du sexe du juge et des attitudes sur le risque suicidaire perçu

Enfin ce dernier effet d’interaction présenté n’a pas fait l’objet d’hypothèse. Il concerne l’interaction du sexe du dirigeant et ses attitudes envers le recours aux soins sur la justification du système spécifique au genre : $F(3, 386) = 10.67, p < .001, R^2 \text{ ajusté} = .024$ (cf. figure ci-dessous). La taille d’effet est faible (Cohen, 1988). Les sujets de l’étude ont moins justifié le système relatif au genre face à une dirigeante aux attitudes défavorables ($M = 3.44, SD = 1.22$) et ils ont plus justifié le système face à un dirigeant avec les mêmes attitudes ($M = 4.08, SD = 1.41$). En parallèle, des variations de scores inverses apparaissent avec les attitudes favorables. La justification est plus forte face à une dirigeante ($M = 3.86, SD = 1.51$) qu’à un dirigeant ($M = 3.59, SD = 1.39$).

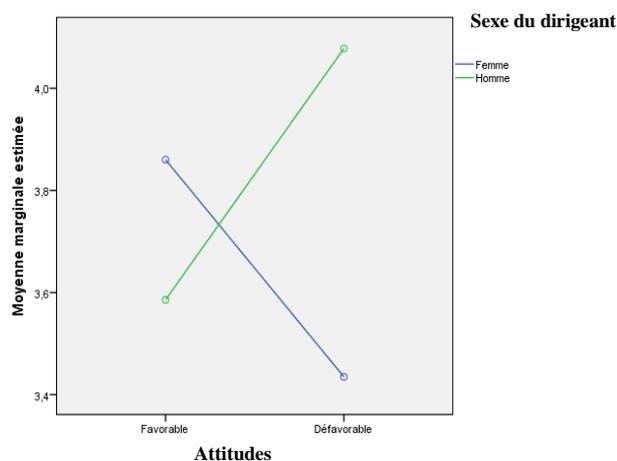


Figure 32 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et des attitudes sur la justification du système spécifique au genre

c. Analyses de médiation

Pour vérifier notre hypothèse H9, nous avons réalisé des analyses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes). Selon H9, la justification du système spécifique au genre médiatise la relation entre le sexe du juge et les perceptions de souffrance et d'aide. Cette médiation est modérée par le sexe du dirigeant en fonction de ses attitudes à l'égard des services de santé mentale (cf. figure 28).

L'hypothèse H9 de médiation modérée n'est pas confirmée. Les analyses montrent des modérations non significatives du sexe du dirigeant et de ses attitudes sur la médiation de la justification du système spécifique au genre dans la relation entre le sexe du juge et :

- le désespoir perçu : $B = .39$, $SE = 0.348$, 95 % CI [-1.074, 0.293]
- le risque suicidaire perçu : $B = 0.32$, $SE = 0.362$, 95 % CI [-0.374, 1.048]
- le besoin d'aide perçu : $B = -0.17$, $SE = 0.212$, 95 % CI [-0.608, 0.228]
- l'utilité des aides orientées vers l'autonomie : $B = 0.08$, $SE = 0.168$, 95 % CI [-0.239, 0.417]
- l'utilité des aides orientées vers la dépendance : $B = -0.06$, $SE = 0.202$, 95 % CI [-0.456, 0.329]
- l'utilité des aides orientées vers le statu quo : $B = -0.14$, $SE = 0.221$, 95 % CI [-0.591, 0.279]

Cependant, lorsque la modulation du sexe du dirigeant associé à ses attitudes est retirée des analyses, nous observons un effet médiateur simple (modèle 4 de Hayes) de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et l'utilité perçue des aides (cf. tableau ci-après).

L'effet médiateur concerne l'utilité perçue des aides les aides orientées vers le statu quo (indirect = .100, $SE = 0.051$, 95% CI [.004, .246]), celles orientées vers l'autonomie (indirect = .090, $SE = 0.042$, 95% CI [.008, .180]) et les trois types d'aide confondus (« moyenne aide » ; indirect = .138, $SE = 0.049$, 95% CI [.044, .241]).

Tableau 43 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de la justification du système spécifique au genre

Variables	B	SE	T	P
Sexe du juge * Justification	1.09	.131	8.330	.000
Justification * Statu quo	.11	.047	2.350	.01
Sexe du juge * Statu quo	-.38	.131	-2.920	.003
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Justification	.100	.051	.004	.246
Variables	B	SE	T	P
Sexe du juge * Justification	1.09	.131	8.330	.000
Justification * Autonomie	.08	.047	2.128	.03
Sexe du juge * Autonomie	-.38	.112	-2.840	.004
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Justification	.090	.042	.008	.180
Variables	B	SE	T	P
Sexe du juge * Justification	1.09	.131	8.330	.000
Justification * Moyenne des aides	.11	.033	3.272	.001
Sexe du juge * Moyenne des aides	-.28	.092	-3.026	.002
Bootstrap résultats de l'effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Justification	.138	.049	.044	.241

Le sexe du juge influence le niveau de justification du système spécifique au genre, qui va ensuite affecter l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo et l'autonomie, ainsi que l'utilité moyenne des aides (cf. figure ci-après).

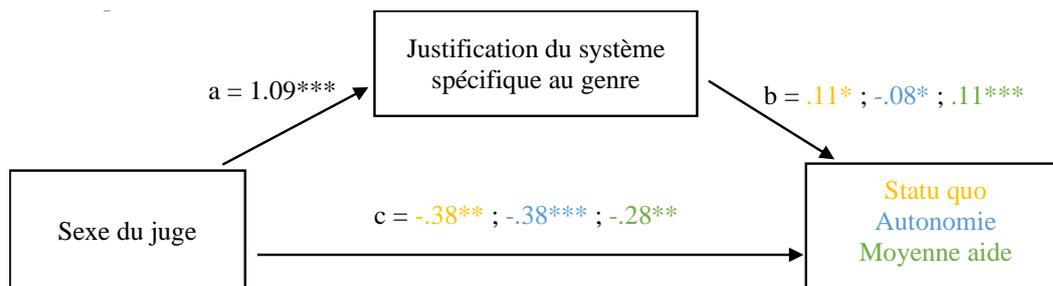


Figure 33 – Effet de médiation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et l'utilité perçue des aides

d. Résultats complémentaires, analyses de régressions

Nous avons réalisé des régressions multiples sur le désespoir perçu (BHS), le risque suicidaire perçu (RSD), les VD concernant l'aide et la justification du système spécifique au

genre (EJSAG). Il s'agit de repérer les variables indépendantes et intermédiaires qui contribuent le plus à leur apparition. Le tableau ci-après présente les résultats des régressions dont les modèles sont significatifs pour cette étude 5.

Tableau 44 – Résultats des régressions significatives de l'étude 5 (N=390)

	Désespoir		Risque suicidaire		Autonomie		Justification	
	F=4.1***		F=2.73*		F=2.63*		F=23.86***	
	R ² =.024		R ² =.013		R ² =.012		R ² =.150	
	t=12.72		t=2.13		t=21.22		t=4.95	
	<i>β</i>	<i>T</i>	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>β</i>	<i>T</i>
Sexe dirigeant	-.05	-.95	.12	2.37**	.09	1.76	.07	1.45
Attitude	-.00	-.05	.04	.71	-.01	-.23	.01	.30
Sexe juge	.17	3.40***	.08	1.50	-.11	-2.17**	.39	8.34***

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$; coefficients standardisés.

Dans cette étude 5, la régression sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .024, $F(3, 385) = 4.71$, $p < .001$) identifie le sexe du juge comme variable explicative ($\beta = .17$). Ensuite les analyses sur le risque suicidaire perçu est en partie expliqué par le sexe du dirigeant ($\beta = .12$) : R^2 ajusté = .013, $F(3, 385) = 2.73$, $p < .05$. Concernant les VD sur l'aide, les régressions identifient le sexe du juge comme prédicteur de l'utilité perçue des aides orientées vers l'autonomie ($\beta = -.11$) : R^2 ajusté = .012, $F(3, 385) = 2.63$, $p < .05$. Enfin, les résultats montrent que le sexe du juge prédit également le niveau de justification du système spécifique au genre ($\beta = .39$) : R^2 ajusté = .15, $F(3, 385) = 23.86$, $p < .001$. Ici, la régression simple entre le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu n'est pas significative.

En résumé notre étude 5, qui considère des chefs d'entreprise avec des attitudes favorables ou défavorables à l'égard du recours aux soins de santé mentale, indique des différences de perception de souffrance en fonction du sexe du dirigeant. Le sexe du dirigeant prédit le risque suicidaire perçu, les hommes sont perçus comme étant plus à risque. Le sexe du juge prédit le désespoir perçu et l'utilité perçue des aides orientées vers l'autonomie. Les juges femmes perçoivent moins de désespoir et plus d'utilité plus importante que les juges hommes. Quand le sexe des dirigeants et celui des juges sont croisés, des différences apparaissent également. Pour une dirigeante, le désespoir perçu par les juges hommes est plus fort que celui des juges

femmes. Aussi ils estiment que les dirigeants ont besoin de plus d'aide que les dirigeantes, et inversement pour les juges femmes.

Les attitudes ont des effets différenciés seulement lorsqu'elles sont croisées avec le sexe du juge. Quand les attitudes sont défavorables, les juges hommes perçoivent plus nettement de risque de suicide et les juges femmes nettement moins.

Enfin le sexe du juge influence la justification du système spécifique au genre. Les femmes justifient moins le système que les hommes. Les sujets de l'étude ont moins justifié le système relatif au genre face à une dirigeante aux attitudes défavorables et face à un dirigeant aux attitudes favorables. En parallèle, la justification est plus forte face à une dirigeante avec des attitudes favorables et un dirigeant avec des attitudes défavorables. La justification du système médiatise les effets du sexe du juge sur l'utilité perçue des aides (orientées vers le statu quo, l'autonomie et en général).

4. Discussion de l'étude 5

Cette étude 5 évalue le rôle du sexe, des attitudes du chef d'entreprise concernant le recours aux soins de santé mentale, ainsi que de la justification du système spécifique au genre sur les perceptions sociales de souffrance et d'aide. Comme pour les études 3 et 4, les sujets ont perçu chez les dirigeants, quel que soit le sexe, un niveau de désespoir manifeste ($M = 8.34$, note seuil à 8) tout en percevant un risque suicidaire bas ($M = 2.74$, note seuil à 7). La moyenne de risque suicidaire se situe entre les items 2 et 3, soit entre « avoir quelques idées de mort » et « avoir quelques idées de suicide ». Contrairement à ce qui est décrit dans la littérature des liens entre désespoir et suicide (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975 ; Eshun, 1999 ; Freeman et al., 1990 ; Holden et al., 1985 ; Wetzell et al., 1980, etc.), notre échantillon d'individus « tout-venants » semble ne pas associer de manière franche ces deux éléments. S'agissant de la justification du système spécifique au genre, dans l'ensemble, les juges sont d'accord avec cette justification. Néanmoins, conformément aux résultats de Verniers et Martinot (2015) et nos hypothèses, les juges hommes soutiennent plus ce système reposant sur la division des rôles de genre que les juges femmes (H8).

Nos données indiquent des différences de perception de souffrance en fonction du sexe du dirigeant. D'une part, inversement à notre hypothèse (H1) les dirigeantes sont perçues comme plus désespérées et. D'autre part, les dirigeants sont perçus comme étant plus à risque

de suicide, ce qui est conforme à nos attentes. Qui plus est, le sexe masculin est prédictif d'une augmentation du risque suicidaire perçu. Ces résultats viennent appuyer l'hypothèse d'un gap conceptuel dans la population générale entre les notions de désespoir et de risque suicidaire. Ils confirment notamment le constat de Higgitt (2007), à partir des travaux de Canetto, sur la présence de biais de genre dans la perception du suicide. Dès lors se suicider ou passer à l'acte suicidaire est considéré comme étant un geste distinctement masculin (Higgitt, 2007). De plus les causes perçues de suicide font également l'objet d'attributions stéréotypées variaient (Eisenwort et al., 2014 ; Sahin et Tiimer, 1994). Notre mise en situation expérimentale traitant de difficultés professionnelles a pu favoriser l'orientation de nos résultats. Ces derniers sont également à rapprocher des données épidémiologiques pouvant contribuer au maintien et au renforcement de croyances genrées à propos de la problématique du suicide. Ainsi, les trois-quarts des morts par suicide sont masculins, alors que les tentatives de suicide féminines sont deux fois plus fréquentes (Badeyan et al., 2001 ; Davidson et Philippe, 1986 ; Mouquet et al., 2006 ; ONS, 2014).

Ensuite d'après notre étude, les juges perçoivent différemment la souffrance en fonction de leur sexe. Cette variable est prédictive du désespoir perçu (H2a). Les juges femmes perçoivent moins de désespoir et moins de risque suicidaire que les hommes. Ce résultat est contraire à nos attentes et s'exprime alors que l'étude se centre uniquement sur des dirigeants parents et vivant en couple (des deux sexes), reflétant un modèle hétéronormé dominant. Comme dans les études précédentes, il semblerait que les juges perçoivent la souffrance des dirigeants via le filtre de la division sociale des rôles de sexe. Leurs réponses peuvent correspondre à des projections orientées selon les rôles sociaux attendus en fonction de leur catégorie de sexe.

Le sexe du juge est également prédictif de l'utilité perçue des aides (H2d,e,f). Ainsi les femmes perçoivent les aides orientées vers l'autonomie et celles orientées vers le statu quo comme étant plus utiles que ne le font les hommes. Ce résultat peut être le reflet des dynamiques de groupe. Ainsi les femmes, en tant que membres d'un groupe dominé, peuvent, à travers l'évaluation de l'utilité des aides orientées vers l'autonomie, y voir un moyen par lequel remettre en question la hiérarchie existante (Chernyak-Hai et al., 2014). Concernant la perception plus grande d'utilité des aides orientées vers le statu quo par les juges femmes, Kay et al. (2005) ont montré dans le cadre de la théorie de la justification du système que la perception d'inégalités est une menace pour la légitimité et l'équité du système, ce qui augmente la motivation à justifier et défendre le statu quo.

En outre, lorsque le sexe des dirigeants et celui des juges sont croisés (H3), des différences de perception apparaissent concernant la souffrance et les aides. D'une part, alors que les scores de désespoir perçu sont proches pour les dirigeants hommes, face à la situation d'une dirigeante, les femmes perçoivent nettement moins de désespoir et les hommes en perçoivent nettement plus. Nos résultats abondent dans le sens de dynamiques de groupe à l'œuvre. En attribuant un score plus faible de désespoir aux dirigeantes, on peut constater pour les juges femmes la tentative d'instaurer ou maintenir une identité positive face à une menace de soi perçue à court terme (Fiske, 2008 ; Tajfel et Turner, 1986). On constate en parallèle un biais d'exo-défavoritisme de la part des hommes, qui attribuent plus de désespoir et donc plus de traits négatifs à l'exogroupe (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991). D'autre part, les juges femmes perçoivent un besoin d'aide plus fort pour les dirigeantes, alors que les hommes perçoivent un besoin d'aide plus fort pour les dirigeants. Ici, il s'agit probablement de biais de favoritisme pro-endogroupe mis en œuvre par chaque groupe de sexe et qui consisterait à attribuer plus de ressources d'aide à son groupe d'appartenance (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991).

Par ailleurs, les attitudes à l'égard des soins en santé mentale ont des effets uniquement lorsqu'elles sont croisées avec le sexe du juge. Ce qui ne figurait pas dans nos hypothèses. Ainsi, quand les attitudes sont favorables, les juges perçoivent un niveau de risque suicidaire relativement proche. Par contre, quand les attitudes sont défavorables, les perceptions se polarisent. Les juges femmes diminuent leur perception du risque suicidaire, alors que les hommes l'augmentent. Nous pouvons nous demander si les attitudes défavorables sont perçues par les juges hommes comme une tentative de masquage, de censure, liée aux normes sociales de genre qui leur sont assignées dans la masculinité traditionnelle. Rappelons que l'adhésion à ce rôle sexué prédispose à moins exprimer de vulnérabilité et valorise la résolution de problèmes par soi-même (Lee, 2002 ; Houle, 2005).

Ensuite, nous observons des effets concernant la valence des attitudes en fonction du sexe du dirigeant sur la justification du système spécifique au genre. Nous n'avons pas émis d'hypothèse dans ce sens. Face à une dirigeante avec des attitudes favorables et un dirigeant avec des attitudes défavorables, la justification du système est forte. La valence des attitudes semble congruente avec les rôles sociaux de genre associés au sexe de l'entrepreneur. Par contre face à une dirigeante avec des attitudes défavorables et un dirigeant avec des attitudes favorables, la justification du système est plus faible. L'appariement entre la valence des attitudes et le sexe semble incongruent avec les rôles sociaux de genre. La dissonance cognitive

(Festinger, 1957) et le besoin de cohérence interne amènent vraisemblablement les sujets de notre étude à moins justifier le système spécifique au genre.

Enfin, dans la continuité des résultats de l'étude précédente, nos analyses de médiation identifient que la justification du système spécifique au genre médiatise la relation entre le sexe du juge et l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo et vers l'autonomie, ainsi que sur la moyenne générale de l'utilité perçue des aides. Le degré d'adhésion avec le système spécifique au genre du sujet influence donc les effets de son sexe sur l'utilité perçue des aides. Ces résultats vont dans le sens des travaux de Li et Edwards (2021) montrant que l'augmentation de la justification du système diminue la prise de perspective et la préoccupation empathique des personnes. Néanmoins ces médiations ne sont pas modérées par le sexe du dirigeant et de ses attitudes à l'égard de soins en santé mentale (H9).

L'ensemble des résultats de cette dernière étude auprès de la population générale corrobore l'influence des rôles sociaux de sexe dans les perceptions sociales concernant le chef d'entreprise en difficulté. Dans la prochaine étude, nous souhaitons vérifier si cela se retrouve auprès des sentinelles APESA formées et agissant en prévention du suicide auprès de dirigeants en difficulté.

VI. Étude 6 : Être dirigeant en difficulté et recevoir l'aide d'une sentinelle

Cette partie décrit notre étude 6 qui est la seconde réalisée auprès des sentinelles, et la dernière étude de cette thèse. Dans cette étude 6, comme dans la précédente, nous souhaitons examiner l'effet de l'attitude à l'égard des soins professionnels sur les perceptions de souffrance, de besoin d'aide et d'utilité des aides proposées. Ici, nous ambitionnons de vérifier ces effets auprès de personnes sensibilisées et formées aux risques suicidaires des chefs d'entreprise. Comme pour les études précédentes, cette recherche présente l'influence de la justification du système spécifique au genre sur les perceptions concernant le chef d'entreprise. Nous supposons que cette influence sera nettement moins importante que dans la population générale et serait le fruit de la formation de sentinelles et la marque de leur confrontation réelle avec cette problématique.

1. Objectif, hypothèses et variables de recherche de l'étude 6

a. Objectifs de l'étude 6

Les objectifs de cette étude 6 reprennent ceux poursuivis auprès de la population générale au cours de l'étude 2 et de l'étude 5. Concrètement, il s'agit d'appréhender la perception sociale du risque suicidaire patronal dans la population des sentinelles. Nous voulons vérifier dans quelle mesure les effets relatifs au sexe du dirigeant et à la justification du système spécifique au genre se manifestent auprès de personnes sensibilisées et actives dans la prévention du suicide des chefs d'entreprise.

L'autre objectif poursuivi est de comparer les perceptions des sentinelles à celles de la population générale. Il s'agit de vérifier la consistance du rôle médiateur de la justification du système spécifique au genre sur la perception de souffrance et d'aide. L'inconsistance de ce facteur dans la population des sentinelles serait un signal fort pour déployer davantage d'actions de sensibilisation prenant en compte la question du genre. La modélisation des variables est identique à celle proposée dans l'étude 5 (cf. figure 28).

b. Hypothèses générales et opérationnelles

Pour cette dernière étude, nous renouvelons toutes les hypothèses émises dans l'étude 5. Des différences de perception de souffrance (a, b), de besoin d'aide (c) et d'utilité des aides (d, e, f) sont attendues en fonction : du sexe du dirigeant (**H1**), du sexe de la sentinelle (**H2**) et de leurs interactions (**H3**). Nous nous attendons également à des variations de la souffrance perçue en fonction des attitudes à l'égard du recours aux soins professionnels (**H4**). Les attitudes influenceraient également le besoin d'aide perçu (**H5**) et l'utilité perçue des aides proposées selon leur orientation (**H6**). Dans la continuité de ces hypothèses, nous émettons l'hypothèse **H7**, selon laquelle le déclenchement d'une alerte APESA sera influencé par le sexe du dirigeant (**H7a**) et par les attitudes à l'égard des soins (**H7b**). Nous nous attendons aussi à un effet de congruence entre la valence des attitudes du dirigeant et son sexe sur les perceptions de souffrance et d'aide (**H8**), ainsi que sur le déclenchement d'une alerte APESA (**H9**).

Aussi, comme précédemment, nous nous attendons à des différences dans la justification du système spécifique au genre en fonction du sexe de la sentinelle (**H10**), les sentinelles hommes devraient davantage justifier ce système. Nous pensons que le genre ressenti de la

sentinelle sera médiateur de la relation entre son sexe et la justification (H11). La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation simple (modèle 4 de Hayes) de l'étude 6.

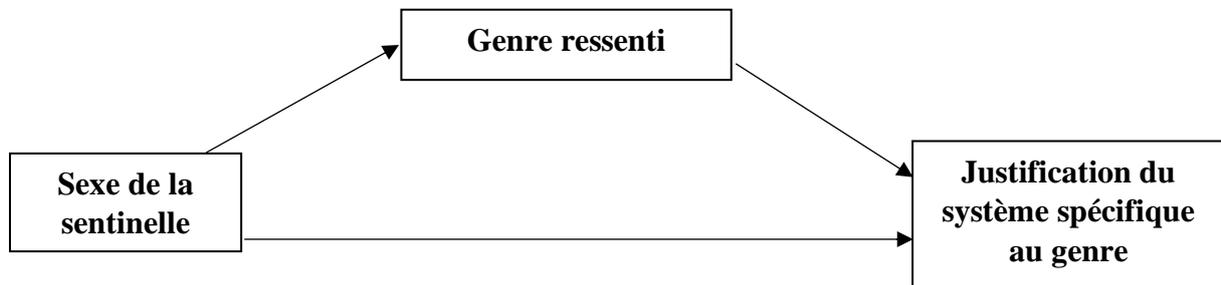


Figure 34 – Modèle des hypothèses médiation simple (modèle 4 de Hayes) de l'étude 6

Enfin nous supposons, selon H12, que cette justification sera une variable médiatrice des relations entre le sexe de la sentinelle et les perceptions de souffrance et d'aide. Cette médiation sera modérée par le sexe du dirigeant en fonction de ses attitudes. La figure ci-après présente le modèle d'hypothèses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 6.

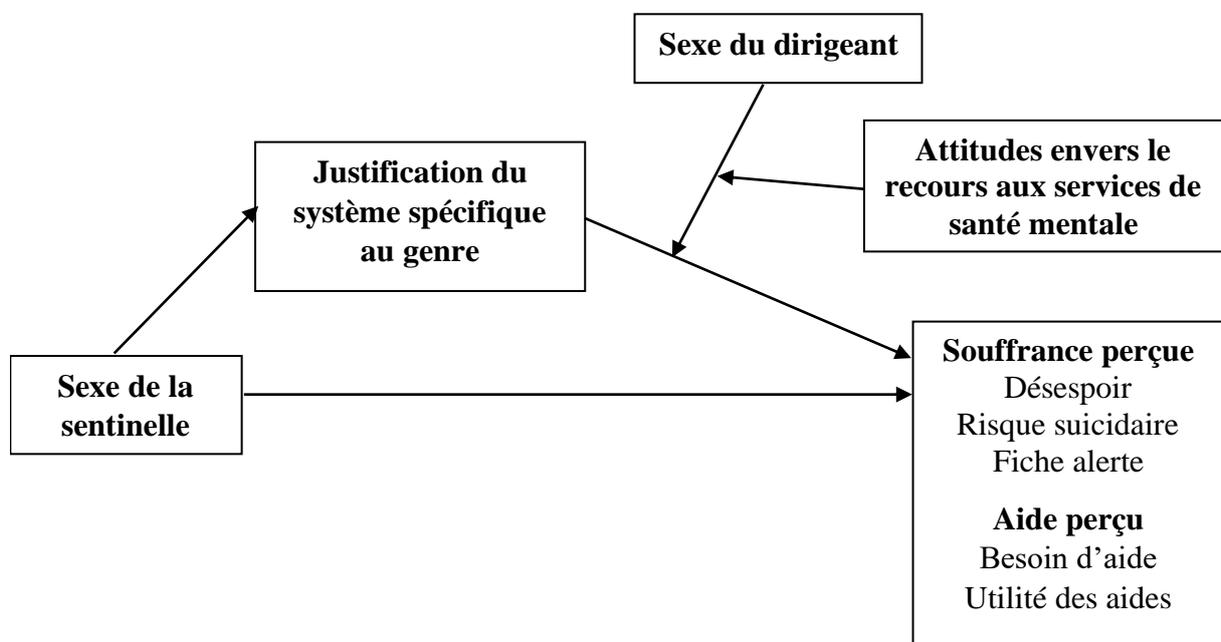


Figure 35 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l'étude 6

c. Variables expérimentales

Variables indépendantes et variables médiatrices

Pour cette étude 6, nous reprenons les variables indépendantes concernant le sexe des sujets et les attitudes à l'égard du recours aux soins professionnels de l'entrepreneur : VI1-Sexe de l'entrepreneur (SE2) : sexe féminin (se1) et sexe masculin (se2), VI2-Sexe de la sentinelle (SS2) : sexe féminin (ss1) et sexe masculin (ss2) et VI3-Attitude envers les services de soins professionnels (AS2) : attitude favorable (as1) et attitude défavorable (as2).

Les VI1 et VI3 sont provoquées et la VI2 est invoquée. Cette étude comprend quatre conditions expérimentales qui renvoient au sexe des chefs d'entreprise et à leurs attitudes au sujet des soins, dont voici le récapitulatif dans le tableau ci-dessous.

Tableau 45 – Conditions expérimentales de l'étude 6

Laure	Loïc
Attitude favorable	Attitude favorable
Attitude défavorable	Attitude défavorable

Comme pour l'étude 5, nous vérifions l'intervention de la justification du système spécifique au genre du juge en tant que variable médiatrice (VM) dans la relation entre nos VI et le niveau de souffrance perçu, puis par rapport à l'aide attribuée (perception du besoin d'aide et de l'utilité des aides). Nous examinons également ici l'implication des dimensions du genre, c'est-à-dire l'expressivité et l'instrumentalité des sentinelles en tant que VM dans les relations entre le sexe de la sentinelle et la justification.

Variables dépendantes

Nous reprenons ici l'ensemble des VD de l'étude 5 et nous en ajoutons une autre concernant le déclenchement d'une alerte APESA : VD1-Niveau de désespoir attribué au dirigeant, VD2-Intensité du risque suicidaire évalué, VD3-Besoin d'aide perçu pour le chef d'entreprise, VD4-Utilité perçue des aides proposées au dirigeant (orientées vers l'autonomie, la dépendance ou le statu quo) et VD5-Déclenchement d'une fiche alerte APESA (oui ou non).

Le plan expérimental de cette étude est un plan de type emboîté-croisé. Il prend la forme suivante : S18<SS2*SE2*AS2>.

2. Méthodologie de l'étude 6

a. Participants, sentinelles de l'étude 6

Pour cette dernière étude qui revient sur le terrain d'action d'APESA, 157 sentinelles composent notre échantillon de juges. L'âge moyen pour le groupe est de 52.76 ans ($SD = 12.29$ ans). Cela représente 77 femmes et 80 hommes. Les femmes sont nettement plus jeunes que les hommes avec comme moyenne d'âge respective : 49.01 ans ($SD = 11.31$ ans) et 56.38 ans ($SD = 12.18$ ans). La répartition des sentinelles est équilibrée de façon à avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans chaque condition de l'étude (soit environ 20 sujets de chaque sexe par scénario). Les données ont été collectées de décembre 2020 à fin janvier 2021. Les sentinelles sont basées en France métropolitaine et en Nouvelle-Calédonie.

Les professions exercées par les sentinelles sont : administrateurs judiciaires ($n=7$), agents d'assurance ($n=13$), avocat ($n=3$), conseillers de chambres de commerce et de métier ($n=16$), experts-comptables ($n=8$), greffiers ($n=14$), huissiers ($n=1$), juges ($n=31$), mandataires judiciaires ($n=14$) et non-spécifiées ($n=50$). Cette dernière catégorie rassemble les très nombreux professionnels qui sont au contact des entrepreneurs, tels que des représentants syndicaux, des élus locaux, des employés de la Banque de France, des coachs, etc.

b. Matériel de l'étude 6

Cette étude cherche à vérifier si les attitudes envers les soins professionnels du chef d'entreprise (favorables ou défavorables) influencent les perceptions de sa santé mentale. Il s'agit de voir également comment ces facteurs influencent ou non les perceptions de besoin d'aide et les aides attribuées, ainsi que de vérifier le rôle de justification du système de genre. Pour cela nous avons également utilisé un protocole avec des scénarios et un questionnaire composé de cinq échelles.

Vignettes

Pour cette étude auprès des sentinelles, nous avons utilisé les quatre scénarios de l'étude 5 pour lesquels nous avons changé les prénoms. Les vignettes présentent la situation d'un patron d'une TPE du secteur de la restauration, employant trois personnes (cf. annexe 4). Le chef d'entreprise vit en ménage et a deux enfants. Les symptômes dépressifs décrits sont identiques

pour les quatre vignettes (tableau avec trois manifestations féminines et trois masculines). Les scénarios se distinguent entre eux par le sexe du dirigeant (Laure versus Loïc) et les attitudes à l'égard du recours au soin professionnel (favorables versus défavorables) qui sont tirées de l'Inventaire d'Attitudes envers le Recours aux Services de Santé Mentale (IARSSM ; Lheureux, 2015). La procédure d'opérationnalisation des attitudes est décrite dans la section « Matériel de l'étude 5 ».

Questionnaire

Le questionnaire proposé aux sentinelles a été élaboré durant le mois de novembre 2020. Il a été conçu en collaboration avec les deux fondateurs d'APESA : l'un a contribué en ce qui concerne les contenus (i.e., thèmes et formulation des questions) et le second est intervenu sur la partie révision du questionnaire, ce qui a été pris en compte comme pré-test. L'enquête comprend trois parties et le temps estimé pour y répondre est de 45 minutes.

La première partie concerne les informations signalétiques (sexe, âge, profession) de la sentinelle et interroge sur son lien avec APESA. Ainsi il est demandé aux sentinelles de dire comment elles ont connu APESA, depuis quand, si elles sont à l'initiative personnelle de la création d'une antenne APESA, depuis combien de temps elles sont formées en tant que sentinelles, et si elles avaient déjà suivi une formation sur cette thématique, si elles ont remarqué des changements à titre personnel depuis leur formation. Des informations sur leur activité en tant que sentinelle sont également recueillies : le nombre de fiches d'alerte émises, leur regard sur leur pratique professionnelle, l'impact sur l'image de leur organisation professionnelle, le soutien reçu de la part de leur organisation professionnelle et s'ils ont connu le suicide d'un client.

La deuxième partie concerne l'intervention du juge en tant que sentinelle après avoir lu la vignette attribuée. Il est ainsi demandé si une fiche alerte APESA serait émise dans le cas présenté. Dans cette section du questionnaire, on retrouve la **mesure du besoin d'aide** du chef d'entreprise sur une échelle en 10 points allant de 0 « pas du tout » à 9 « tout à fait ». Nous demandons ensuite aux sentinelles leurs propositions à titre professionnel pour améliorer la prévention de la souffrance du dirigeant sur le plan économique, juridique et psychologique. Après cela, nous avons introduit l'**évaluation sur les types d'aide utiles** avec la reprise des six propositions d'aide de l'étude 5 (orienté vers l'autonomie, la dépendance ou le statu quo). Chaque proposition est accompagnée d'une échelle de Likert allant de 1 (pas du tout utile) à 7

(tout à fait utile). Les alphas de Cronbach des trois axes de notre échelle sont $\alpha = .38$ pour l'autonomie, $\alpha = .29$ pour la dépendance et $\alpha = .34$ pour le statu quo. Ces valeurs sont en dessous des recommandations et sont donc critiquables sur leur validité de construit. Néanmoins l'alpha de Cronbach de l'échelle globale est meilleur et il est égal à $\alpha = .53$, même si la consistance de notre instrument reste très modeste. A la suite de ces six propositions, nous demandons quelle autre aide serait utile pour soulager les difficultés morales du dirigeant de la vignette. Cette partie se termine avec l'échelle BHS pour évaluer le **désespoir** du dirigeant et l'échelle RSD pour mesurer son **risque suicidaire**. L'échelle d'évaluation du désespoir (BHS) affiche des alphas de Cronbach se situant entre $\alpha = .80$ et $\alpha = .86$, ce qui indique que la fiabilité interne de l'échelle est excellente.

La dernière partie du questionnaire concerne les caractéristiques relatives à la personnalité du juge. Nous avons intégré les 13 items du Personal Attributes Questionnaire (PAQ) pour examiner l'**expressivité et l'instrumentalité** de la sentinelle. Il s'agit des mêmes items que ceux utilisés dans l'étude 2 (cf. annexe 5), cette fois-ci avec la formulation originale pour une autoévaluation. Les sentinelles doivent se positionner sur chacun des 13 items, en utilisant une échelle de réponses en cinq points. La consigne est énoncée de la manière suivante : « *Vous trouverez ci-dessous une liste de caractéristiques personnelles. Elles sont placées par paires opposées entre lesquelles vous allez lire les lettres de A à E. Par exemple : Pas du tout artiste _ A B C D E _ Très artiste. Chaque paire décrit des caractéristiques contraires, ainsi vous ne pouvez pas être les deux à la fois. Les lettres forment une échelle entre les deux extrêmes. Nous vous demandons de choisir à chaque fois la lettre qui correspond le mieux à ce que vous êtes. Par exemple, si vous pensez que vous n'avez aucune compétence artistique, cochez la lettre A ; si au contraire vous pensez posséder suffisamment de compétences artistiques, cochez la lettre D. Et cochez la lettre C si vous êtes moyen. etc.* » Les alphas de Cronbach des deux axes de notre échelle sont $\alpha = .78$ pour l'expressivité et $\alpha = .75$ pour l'instrumentalité. Ces valeurs indiquent une bonne consistance interne de l'instrument. Le questionnaire à destination des sentinelles se conclut par l'échelle EJSAG qui évalue la **justification du système spécifique au genre**. Les huit items de l'échelle renvoient à des inégalités entre les femmes et les hommes dans différents domaines (financier, familial, professionnel et social en général). Les sentinelles doivent se positionner pour chaque proposition en utilisant une échelle de Likert en sept points. La consigne est indiquée de la manière suivante : « *Pour chacune des phrases suivantes, choisissez un chiffre entre 1 (pas du tout d'accord) et 7 (tout à fait d'accord) pour dire à quel point vous êtes d'accord ou pas*

d'accord avec les énoncés proposés. Plus le chiffre coché est grand, plus vous êtes d'accord avec la phrase. Moins le chiffre coché est grand, moins vous êtes d'accord avec la phrase. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. La meilleure réponse est celle qui correspond à ce que vous pensez vraiment. » A l'issue du questionnaire, les sentinelles peuvent laisser un commentaire libre et laisser leur mail pour obtenir un résumé des résultats.

c. Procédure de l'étude 6

Pour cette étude 6, nous avons réalisé le déploiement de l'enquête à l'aide du soutien logistique d'APESA. L'étude débute en décembre par un message du président d'APESA diffusé à l'ensemble du réseau de sentinelles. Ce message positionne le contexte académique de l'étude et avertit de la réception future d'un questionnaire auquel les sentinelles sont invitées à répondre. Quelques jours après ce message, les quatre liens d'enquête (un lien par scénario) ont été envoyés aux sentinelles pour lesquelles nous avons une adresse mail. Au préalable, nous avons constitué des groupes d'envois pour répartir de manière équilibrée le nombre de femmes et d'hommes destinataires pour chaque scénario. Notre taux de réponse brut est égal à 7.39%, ce que nous estimons correct, car il nous situe dans une marge d'erreur inférieure à 10%, et satisfaisant au vu des difficultés techniques rencontrées lors des envois (i.e., adresses incorrectes, spams, comptes inactifs, etc.).

En accédant au lien de l'enquête, les sentinelles ont une présentation du déroulé et des acteurs de l'étude. Après l'introduction, elles réalisent la première partie du questionnaire sur leurs liens et activités avec APESA. Elles lisent ensuite la vignette présentant le cas d'un chef d'entreprise en difficulté. Dans la foulée, elles répondent aux questions concernant leurs perceptions du cas décrit. Puis elles terminent par la dernière partie du questionnaire au sujet de leurs traits de personnalité et du thème de l'égalité des sexes. Les sentinelles ont également la possibilité de laisser un commentaire et de demander un retour de l'étude.

3. Résultats de l'étude 6

Dans cette section, nous exposons les résultats de notre étude 6 qui a été réalisée auprès des sentinelles APESA. D'abord nous décrivons les résultats principaux de nos variables. Ensuite, nous présentons les résultats relatifs aux effets d'interaction entre les variables. Enfin, nous détaillons les résultats des analyses de médiation et de régression.

a. Résultats généraux

Dans cette section, nous présentons les moyennes de nos différentes variables dépendantes en fonction du sexe de l'entrepreneur, du sexe de la sentinelle et de l'attitude du dirigeant concernant le recours aux soins en santé mentale. Nous présentons également les valeurs obtenues en fonction de nos variables médiatrices, l'expressivité-instrumentalité et la justification du système spécifique au genre (EJSAG).

Moyennes et écart-types des différentes variables de l'étude 6 (N=157)

Tableau 46 – Moyennes et écart-types aux échelles à la souffrance perçue de l'étude 6

			Sexe dirigeant		Sexe sentinelle		Attitude	
			F (78)	M (79)	F (N77)	M (N80)	Favorable (N80)	Défavorable (N77)
Souffrance perçue	BHS	<i>M</i>	12.01	13.39	13.16	12.28	11.54	13.92
		<i>SD</i>	4.26	4.05	4.10	4.27	4.01	4.07
	RSD	<i>M</i>	2.58	3.28	2.71	3.14	2.74	3.13
		<i>SD</i>	2.12	2.32	2.15	2.32	2.31	2.17

D'après notre tableau, nous observons que les sentinelles perçoivent chez les dirigeants (femmes et hommes) décrits comme vivant en couple et ayant deux enfants, un niveau de désespoir manifeste qui dépasse la note seuil de 8 ($M = 12.71$, $SD = 4.20$). On remarque également que les moyennes de risque suicidaire se situent entre la note 2 « avoir quelques idées de mort » et la note 4 « avoir assez souvent des idées de suicide » ($M = 2.93$, $SD = 2.25$).

Ensuite nous avons effectué des tests *t* de Student pour groupes indépendants afin de vérifier les effets principaux des VI de l'étude. Selon l'hypothèse H1, le sexe du dirigeant devrait affecter le niveau de souffrance perçue chez lui. Notre hypothèse est validée tant pour la perception du désespoir (H1a : $t(155) = -2.08$, $p < .05$, d de Cohen = 0.33) que pour le risque suicidaire (H1b : $t(155) = -1.98$, $p < .05$, d de Cohen = 0.31). Les dirigeantes sont perçues avec moins de désespoir ($M = 12.01$; $SD = 4.26$) et de risque suicidaire ($M = 2.58$; $SD = 2.12$) comparativement aux dirigeants (respectivement : $M = 13.39$, $SD = 4.05$ et $M = 3.28$, $SD = 2.32$). Les tailles d'effet sont faibles. Concernant notre hypothèse 2, nous nous attendions à un effet du sexe de la sentinelle sur le niveau de souffrance perçue chez le dirigeant. Les résultats indiquent un effet sur le désespoir perçue (H2a : $t(155) = -2.08$, $p < .05$, d de Cohen = 0.21) et sur le risque suicidaire perçue (H2b : $t(155) = -1.98$, $p < .05$, d de Cohen = 0.19). Notre hypothèse

H2 est partiellement validée. Les femmes sentinelles perçoivent plus de désespoir ($M = 13.16$; $SD = 4.10$ vs $M = 12.28$, $SD = 4.27$) que les hommes, mais en même temps moins de risque suicidaire ($M = 2.71$; $SD = 2.15$ vs $M = 3.14$, $SD = 2.32$).

Les attitudes du dirigeant, quel que soit le sexe, ont également un effet sur le désespoir perçu (H4a) : $t(155) = -3.70$, $p < .000$, d de Cohen = 0.59. Les attitudes favorables concernant le recours aux soins amènent la perception d'un désespoir moins important ($M = 11.54$; $SD = 4.01$) que les attitudes défavorables ($M = 13.92$; $SD = 4.07$). La taille de l'effet est moyenne, selon les barèmes de convention (Cohen, 1988 ; Sawilowsky, 2009). L'effet de l'attitude ne se retrouve pas pour le risque suicidaire perçu, notre hypothèse H4b n'est donc pas validée ($t(155) = -1.09$, ns).

Dans cette étude 6, les sentinelles devaient indiquer si elles déclencheraient une alerte APESA face au cas qui leur était soumis. Les résultats sont présentés ci-dessous en fonction des VI concernant le chef d'entreprise (sexe et attitudes à l'égard des soins).

Tableau 47 – Fréquence des déclenchements d'alerte dans l'étude 6 (N=157)

Déclenchement alerte	Dirigeante		Dirigeant		Totaux
	Attitude favorable	Attitude défavorable	Attitude favorable	Attitude défavorable	
Oui	15.29	20.38	21.65	17.20	74.52
Non	10.19	3.82	3.82	7.64	25.48
Totaux	25.48	23.48	25.47	24.84	100

A la lecture du tableau, on constate que les sentinelles décident de déclencher une alerte APESA dans 74,52 % des cas, soit près de 3 fois sur 4. Il y a 3.18 % de déclenchement en moins concernant des femmes chefs d'entreprises (35.67%) que d'hommes (38.85%). Cette différence de déclenchement selon le sexe du dirigeant est significative (H7a) : $\chi^2(1) = 6.45$, $p < .01$. On remarque ensuite que les conditions d'attitudes qui entraînent le plus de déclenchement (H7b) ne sont pas les mêmes en fonction du sexe du chef d'entreprise. Ces écarts sont significatifs : $\chi^2(3) = 9.21$, $p < .05$. Ainsi pour les dirigeantes, les déclenchements sont fréquents quand elles manifestent des attitudes défavorables pour le recours à des soins en santé mentale (20.38% vs 15.29%). A l'inverse pour les dirigeants, la fréquence de déclenchement est plus importante quand ils ont des attitudes favorables (21.65% vs 17.20%).

Structure de l'échelle d'utilité perçue des aides, étude 6

Pour l'échelle évaluant les types d'aide envisagés par les sentinelles, nous avons testé et comparé les modèles selon le nombre de facteurs. Comme dans l'étude précédente, notre hypothèse d'un modèle à trois facteurs est confrontée aux modèles à deux et un facteurs. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-après. Les indices d'ajustement en gras présentent les meilleures valeurs et indiquent le modèle le plus adéquat.

Tableau 48 – Modèles d'équations d'analyses structurales pour l'échelle d'utilité perçue des aides (étude 6)

	Indices d'ajustement	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur
Utilité perçue des aides	Hoelter .05	169	129	93
	RMSEA	.07	.09	.12
	CFI	.92	.85	.67
	NFI	.86	.78	.73
	<i>ddl</i>	6	8	9
	X^2	11.63	19.01	28.41
	<i>Ratio X²/ddl</i>	1.93	2.37	3.16

Note : Etude 6 : N=157. RMSEA: root mean square error of approximation; CFI : comparative fit index ; NFI : normed fit index ; ddl : degré de liberté.

Pour l'échelle relative à l'utilité perçue des aides envisagées, le modèle à trois facteurs présente un indice Hoelter le plus proche de 200 avec 169, un indice RMSEA égale à 0.7 donc proche de 0.6, un indice CFI supérieur à 0.9 et un *Ratio X²/ddl* inférieur à 5. Ce qui en fait la meilleure configuration, avec une aide orientée vers l'autonomie en tant que premier facteur, une aide orientée vers la dépendance en tant que deuxième facteur et une aide maintenant le statu quo en troisième facteur.

Pour cette étude, les sentinelles ont estimé que les dirigeants avaient un besoin d'aide important avec un score moyen de 7.14 (*SD* = 1.64) sur une échelle allant de zéro à neuf. Cette perception de l'importance du besoin d'aide varie en fonction du sexe du dirigeant (H1c) : $t(155) = -2.79, p < .05, d$ de Cohen = 0.44. Comme attendu, les dirigeantes sont perçues comme ayant moins besoin d'aide ($M = 6.78, SD = 1.79$) que les dirigeants ($M = 7.49, SD = 1.39$). La taille d'effet, égale à 0.44, est modérée.

Tableau 49 – Moyennes et écart-types sur les mesures d'aide perçue dans l'étude 6

		Sexe dirigeant		Sexe sentinelle		Attitude		
		F (N=78)	M (N=79)	F (N=77)	M (N=80)	Favorable (N=80)	Défavorable (N=77)	
Besoin d'aide perçu	<i>M</i>	6.78	7.49	7.12	7.16	7.10	7.18	
	<i>SD</i>	1.79	1.39	1.67	1.61	1.69	1.59	
Utilité des aides selon leur orientation	Statu quo	<i>M</i>	4.05	4.11	4.03	4.13	3.85	4.32
		<i>SD</i>	1.37	1.54	1.41	1.50	1.37	1.51
	Dépendance	<i>M</i>	5.52	5.70	5.52	5.69	5.48	5.74
		<i>SD</i>	1.09	1.14	1.15	1.07	1.12	1.10
	Autonomie	<i>M</i>	5.61	5.43	5.68	5.37	5.41	5.63
		<i>SD</i>	1.16	1.24	1.16	1.22	1.23	1.16
	Moyenne totale	<i>M</i>	4.92	5.21	5.05	5.09	5.08	5.06
		<i>SD</i>	0.84	0.91	0.93	0.85	0.89	0.89

Ensuite les sentinelles ont évalué sur une échelle allant de 1 à 7 concernant l'utilité perçue des aides. La moyenne d'utilité perçue attribuée à l'ensemble des aides est égale à 5.07 ($SD = 0.89$). Les aides orientées vers le statu quo sont perçues comme moins utiles que les aides tournées vers l'autonomie ($t(156) = -9.88, p < .001, d$ de Cohen = 1.18) et celles tournées vers la dépendance ($t(156) = -13.55, p < .001, d$ de Cohen = 1.08). Les tailles d'effet avec des valeurs au d de Cohen supérieures à 1 sont très fortes.

Ici apparaît une différence en fonction du sexe du chef d'entreprise (H1d,e,f). Dans la continuité du besoin d'aide perçu, l'utilité des aides proposées aux dirigeantes est perçue comme moins importante ($M = 4.92, SD = 0.84$) que dans le cas des dirigeants ($M = 5.22, SD = 0.91$) : $t(155) = -2.81, p < .05, d$ de Cohen = 0.34. La taille d'effet est faible.

Il apparaît un effet significatif des attitudes de l'entrepreneur à l'égard des soins en santé mentale sur l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo (H6) : $t(155) = -2.04, p < .05, d$ de Cohen = 0.32. Pour les attitudes favorables, l'utilité perçue est moindre ($M = 3.85, SD = 1.37$), comparée aux attitudes défavorables ($M = 4.31, SD = 1.51$). Les effets ne sont pas vérifiés pour les aides orientées vers l'autonomie ($t(155) = -2.04, ns$), celles orientées vers la dépendance ($t(155) = -1.17, ns$) et le besoin d'aide (H5: $t(155) = -1.46, ns$).

Tableau 50 – Moyennes et écart-types sur les mesures relatives au genre de l'étude 6

		Sexe dirigeant		Sexe sentinelle		Attitude	
		F (N=78)	M (N=79)	F (N=77)	M (N=80)	Favorable (N=80)	Défavorable (N=77)
PAQ	<i>M</i>	4.02	4.11	4.12	4.01	4.05	4.08
Expressivité	<i>SD</i>	0.54	0.53	0.54	0.53	0.52	0.56
PAQ	<i>M</i>	3.67	3.73	3.59	3.80	3.66	3.73
Instrumentalité	<i>SD</i>	0.53	0.50	0.53	0.47	0.58	0.44
EJSAG	<i>M</i>	3.92	3.90	3.55	4.29	3.89	3.93
	<i>SD</i>	0.33	0.42	1.39	1.28	1.46	1.30

S'agissant de la justification du système spécifique au genre, la moyenne de notre échantillon est égale à 3.91 ($SD = 1.37$), supérieure à la note moyenne 3.5 de l'échelle. Ceci indique un accord des sentinelles avec la justification de ce système. De plus, conformément à notre hypothèse H10, le sexe des sentinelles a un effet sur le score moyen à l'échelle EJSAG ($t(155) = -3.36, p < .001, d$ de Cohen = 0.53). L'effet est de taille moyenne. Les sentinelles femmes justifient moins ($M = 3.55, SD = 1.39$) ce système que les hommes ($M = 4.26, SD = 1.28$).

Par ailleurs, notre échantillon de sentinelles présente un score moyen d'expressivité égale à 4.07 ($SD = 0.54$) et d'instrumentalité $M = 3.70$ ($SD = 0.51$). Les moyennes diffèrent significativement l'une de l'autre ($t(156) = 6.45, p < .001, d$ de Cohen = 0.70). La taille de l'effet est assez élevée. Les sentinelles se définissent comme étant plus expressives qu'instrumentales. Concernant la dimension instrumentale, on constate un effet du sexe de la sentinelle : $t(155) = -2.65, p < .05, d$ de Cohen = 0.41. Les femmes sentinelles sont moins instrumentales ($M = 3.59, SD = 0.53$) que les hommes sentinelles ($M = 3.80, SD = 0.47$).

b. Effet d'interaction entre les variables

Dans cette section nous présentons les résultats des tests ANOVA. Ces analyses ont pour objectif de relever les effets d'interaction existant entre nos différentes VI. Dans l'étude 6, deux effets d'interaction significatifs apparaissent. Ils sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 51 – Effet d’interaction significatif de l’étude 6 (N=157)

Effet sur le risque suicidaire perçu	Interaction
Sexe du dirigeant : $F(1, 156) = 3.84 ; p < .05$	$F(2, 155) = 10.19 ; p < .01$
Sexe du juge : $F(1, 156) = 1.40 ; ns$	$R^2 = 0.077$
Effet sur le déclenchement d’une alerte	Interaction
Sexe du dirigeant : $F(1, 156) = 0.54 ; ns$	$F(2, 155) = 8.55 ; p < .01$
Attitudes : $F(1, 156) = 0.38 ; ns$	$R^2 = 0.040$

Notre hypothèse H3b est validée. Le sexe du dirigeant croisé avec celui de la sentinelle fait varier le niveau de risque suicidaire perçu : $F(2, 155) = 10.19, p < .01, R^2$ ajusté = .077. La taille d’effet est faible (Cohen, 1988). Les sentinelles femmes attribuent un risque plus important quand le dirigeant est une femme ($M = 2.92 ; SD = 2.34$) que lorsque c’est un homme ($M = 2.35 ; SD = 1.60$). Pour les sentinelles hommes, la perception est inversée et se fait dans une moindre mesure. Ainsi quand l’entrepreneur est une femme, son risque est moins important ($M = 2.25 ; SD = 1.86$) que lorsque c’est un homme ($M = 4.02 ; SD = 2.42$). Cependant la taille de l’effet est très faible avec un R^2 ajusté égal à 0.07 (Cohen, 1988). L’effet est représenté dans la figure ci-dessous.

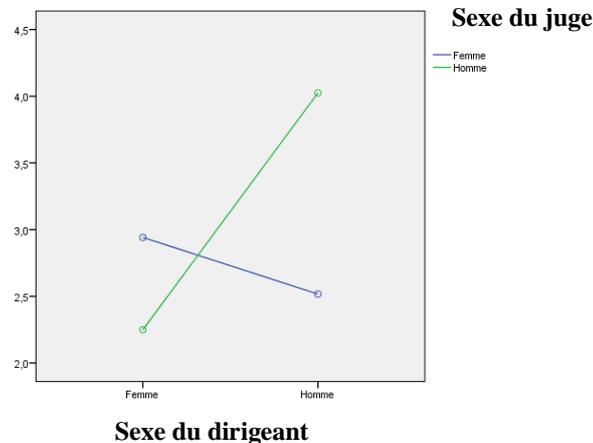


Figure 36 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et du sexe de la sentinelle sur le risque suicidaire perçu

Nos hypothèses H8 d’interaction du sexe du dirigeant associé à celui de la sentinelle ne sont pas validées sur :

- le désespoir perçu (H3a): $F(2, 155) = 0.07, ns$
- le besoin d’aide perçu (H3c): $F(2, 155) = 0.06, ns$
- l’utilité des aides orientées vers l’autonomie (H3d): $F(2, 155) = 0.22, ns$

- l'utilité des aides orientées vers la dépendance (H3e): $F(2, 155) = 0.04$, ns
- l'utilité des aides orientées vers le statu quo (H3f): $F(2, 155) = 0.01$, ns

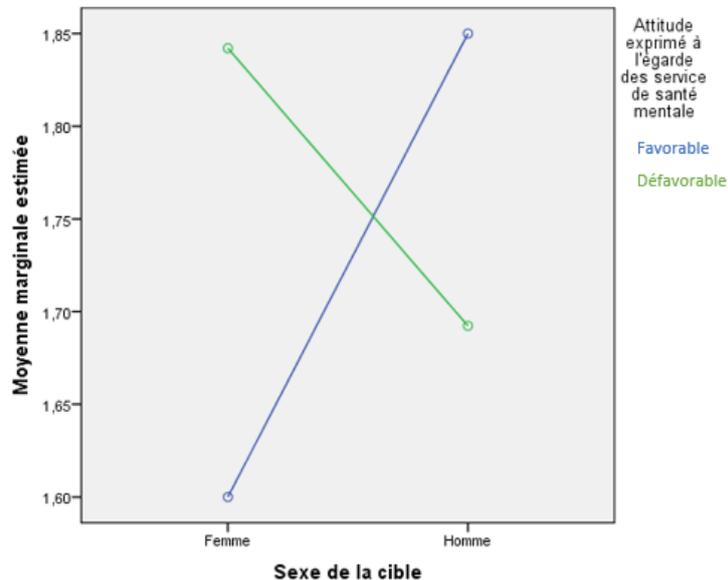


Figure 37 – Effet d'interaction du sexe du dirigeant et des attitudes sur l'intention de déclencher une fiche alerte APESA

Le sexe du dirigeant aux attitudes a un effet sur l'intention de déclencher d'une alerte APESA: $F(2, 155) = 8.55$, $p < .01$, R^2 ajusté = .040. La taille d'effet est faible (Cohen, 1988). Les intentions de déclencher une alerte APESA augmentent lorsque qu'il y a incongruence entre le sexe du dirigeant et les attitudes (i.e., femme avec des attitudes défavorables/masculines et homme avec des attitudes favorables/féminines). Notre hypothèse H9 est validée.

Nos hypothèses (H8) d'interaction du sexe du dirigeant associé aux attitudes ne sont pas validées sur :

- le désespoir perçu (H8a): $F(3, 153) = 0.54$, ns
- le risque suicidaire (H3b): $F(3, 153) = 0.54$, ns
- le besoin d'aide perçu (H3c): $F(3, 153) = 0.02$, ns
- l'utilité des aides orientées vers l'autonomie (H3d): $F(3, 153) = 0.00$, ns
- l'utilité des aides orientées vers la dépendance (H3e): $F(3, 153) = 0.25$, ns
- l'utilité des aides orientées vers le statu quo (H3f): $F(3, 153) = 0.04$, ns.

c. Analyses de médiation simple et modérée

Médiations simples

Nous avons effectué des analyses de médiation simple (modèle 4 de Hayes) pour vérifier notre hypothèse H11. Elle postulait que le genre ressenti aurait un effet médiateur sur la relation entre le sexe du juge et la justification du système spécifique au genre. Les résultats significatifs sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 52 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de l’instrumentalité de la sentinelle

Variables	B	SE	t	P
Sexe sentinelle * Instrumentalité	.21	.081	2.65	.009
Sexe sentinelle * Justification	.60	.213	2.83	.005
Instrumentalité * Justification	.51	.208	2.45	.015
Bootstrap résultats de l’effet indirect	Effet	SE	LL95%CI	UL95%CI
Instrumentalité	.109	.066	.004	.258

L’effet de médiation observé concerne uniquement la dimension instrumentale de la sentinelle sur la relation entre les variables « sexe de la sentinelle » et « justification du système spécifique au genre » : indirect = .109, SE= 0.066, 95% CI [.004, .258]. L’hypothèse est partiellement validée. Le sexe de la sentinelle influence son niveau d’instrumentalité, qui va ensuite influencer son niveau de justification du système :

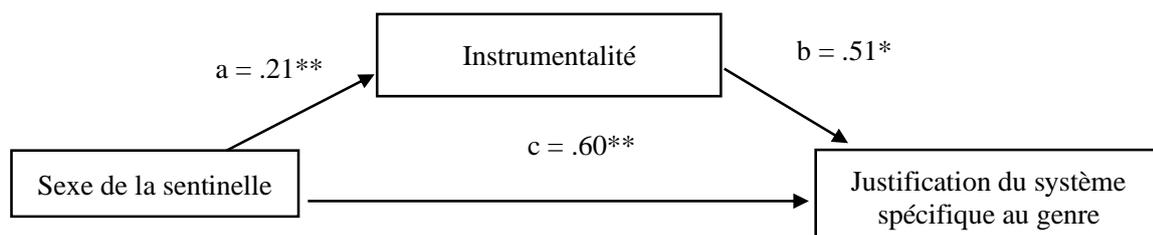


Figure 38 – Effet de médiation de l’instrumentalité sur la relation entre le sexe de la sentinelle et la justification du système spécifique au genre

Médiations modérées

Nous avons réalisé ensuite des analyses de médiation modérée (modèle 18 de Hayes) pour tester notre hypothèse H12. Elle postulait que la justification du système aurait un effet médiateur sur la relation entre le sexe du juge et les perceptions, qui serait modéré par le sexe du dirigeant en fonction de ses attitudes (cf. figure 35).

L'hypothèse n'est pas vérifiée. Les résultats indiquent des modérations non significatives du sexe du dirigeant en fonction de ses attitudes sur la médiation de la justification du système spécifique au genre dans la relation entre le sexe du juge et les perceptions de souffrance et d'aide :

- désespoir perçu : $B = 1.02$, $SE = 0.764$, 95 % CI [-0.234, 2.776] et risque suicidaire : $B = .71$, $SE = 0.440$, 95 % CI [-0.133, 1.619])
- besoin d'aide : $B = -0.76$, $SE = 0.343$, 95 % CI [-0.15, 1.518] ; utilité des aides orientées vers l'autonomie : $B = -0.04$, $SE = 0.203$, 95 % CI [-0.461, 0.373], la dépendance $B = .20$, $SE = 0.205$, 95 % CI [-0.173, 0.647] et le statu quo : $B = .08$, $SE = 0.296$, 95 % CI [-0.721, 0.496].

d. Résultats supplémentaires, analyses de régression

Nous effectuons dans cette partie des régressions simples puis des régressions multiples à partir du désespoir perçu (BHS), du risque suicidaire perçu (RSD) et des VD concernant l'aide. Nous avons également fait ces analyses pour la justification du système spécifique au genre (EJSAG) et pour les deux dimensions du genre (PAQ). Ceci afin d'identifier les variables indépendantes et intermédiaires qui contribuent le plus aux variations de perception. Le tableau 51 présente les résultats des régressions dont les modèles sont significatifs pour cette étude.

Dans cette étude auprès des sentinelles APESA, les régressions simples entre le désespoir perçu et le risque suicidaire perçu indiquent que le désespoir est prédicteur du risque suicidaire (R^2 ajusté = .039, $F(1, 155) = 7.33$, $t = 2.71$, $p < .01$). La régression est positive, 0.213 point de désespoir prédit à 1 point de risque suicidaire.

Tableau 53 – Résultats des régressions significatives de l'étude 6 (N=157)

	Désespoir F= 4.55*** R ² = .120 t= 1.11		Risque suicidaire F= 1.95* R ² = .035 t= 1.34		Besoin d'aide F = 4.33*** R ² = .114 t= 0.77		Moyenne de l'utilité perçue des aides F = 2.52* R ² = .055 t= 3.16		Justification F = 4.64*** R ² = .104 t= 2.51	
	<i>β</i>	<i>T</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>B</i>	<i>t</i>
Sexe dirigeant	.14	1.97	.14	1.81	.19	2.50**	.14	-1.83	-.01	-.03
Attitude	.28	3.69***	.08	1.01	.01	0.84	-0.02	-.34	.01	.01
Sexe sentinelle	.09	-.11	.18	1.17	.00	0.46	-0.1	-0.9	.20	2.54*
Expressivité	.10	1.25	.18	2.02*	.26	3.39***	.19	2.38*	-.18	-2.29*
Instrumentalité	.10	1.27	-.00	-.02	.16	1.98*	.13	1.68	.21	2.69**
Justification	-.13	-1.56	.06	.73	.02	.280	.08	.91		/

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$. *** $p < .001$; coefficients standardisés.

Concernant les régressions multiples sur le désespoir perçu (R^2 ajusté = .024, $F(1, 156) = 4.55$, $p < .001$), l'attitude du dirigeant est identifiée comme variable explicative ($\beta = .28$). Ensuite les analyses sur le risque suicidaire perçu montrent qu'il est en partie expliqué par le genre expressif de la sentinelle ($\beta = .18$) : R^2 ajusté = .035, $F(1, 156) = 2.02$, $p < .05$. Concernant les VD relatives à l'aide, les régressions relèvent le sexe du dirigeant ($\beta = .19$), l'expressivité de la sentinelle ($\beta = .26$) et son instrumentalité ($\beta = .16$) comme prédicteurs de la perception du besoin d'aide : R^2 ajusté = .035, $F(1, 156) = 4.33$, $p < .001$. L'expressivité des sentinelles prédit également la perception d'utilité des aides ($\beta = .19$) : R^2 ajusté = .055, $F(1, 156) = 2.52$, $p < .05$. Enfin concernant la justification du système spécifique au genre, les résultats désignent le sexe de la sentinelle ($\beta = .20$), son genre expressif ($\beta = -.18$) et son genre instrumental ($\beta = .21$) comme variables explicatives.

En résumé les données de notre étude 6, réalisée auprès des sentinelles, indiquent des différences de perception en fonction du sexe du dirigeant et de la sentinelle. Les dirigeantes sont perçues avec moins de désespoir, de risque suicidaire et de besoin d'aide. Les aides suggérées aux dirigeantes sont également perçues comme moins utiles.

De même le sexe de la sentinelle amène des différences de perception. Les sentinelles femmes perçoivent plus de désespoir d'une part, et moins de risque suicidaire d'autre part que les sentinelles hommes.

Des différences de perception de risque suicidaire apparaissent également quand le sexe du dirigeant et celui du juge sont associés. Les sentinelles femmes perçoivent plus de risque suicidaire face à une dirigeante et les sentinelles hommes plus de risque face à un homme.

Les attitudes favorables vis-à-vis du recours aux soins en santé mentale amènent une perception d'un désespoir moins important. Les attitudes sont explicatives du désespoir perçu. Aussi elles entraînent un déclenchement d'alerte différent selon le sexe du dirigeant. Pour les femmes, les déclenchements sont fréquents avec des attitudes défavorables ; tandis que pour les dirigeants, la fréquence est plus forte avec des attitudes favorables. Dans l'ensemble, les attitudes favorables amènent à percevoir les aides orientées vers le statu quo comme moins utiles.

Par ailleurs, la dimension de genre expressive des sentinelles prédit positivement les perceptions du risque suicidaire, du besoin d'aide et de l'utilité des aides. De plus elle prédit négativement la justification du système spécifique au genre. La dimension de genre instrumentale prédit positivement le besoin d'aide perçu et la justification du système. Cette dimension médiatise seulement les effets du sexe de la sentinelle sur la justification du système spécifique au genre.

Ici le genre de la sentinelle au PAQ et son niveau de justification à l'EJSAG ne médiatisent aucune relation entre nos VI et VD.

4. Analyses complémentaires : comparaison des perceptions entre la population générale et les sentinelles APESA

Dans cette partie, nous présentons les résultats des analyses comparatives que nous avons réalisées entre l'étude 5 (population générale) et l'étude 6 (sentinelles APESA). Pour ces analyses complémentaires, nous avons introduit une nouvelle variable indépendante en plus des précédentes, celle du type des juges dans nos études 5 et 6 (TJ2) : non-sentinelle (tj1) et sentinelle (tj2).

Nous conservons les VD : VD1-Niveau de désespoir perçu, VD2-Intensité du risque suicidaire perçu, VD3-Besoin d'aide perçu et VD4-Utilité perçue des aides proposées au dirigeant (orientées vers l'autonomie, la dépendance ou le statu quo).

D'abord nous détaillons les résultats principaux. Nous décrivons ensuite les résultats liés aux effets d'interaction entre nos variables et ceux des analyses de régression. Nous présentons enfin les données issues des analyses factorielles en axes principaux avec rotation oblique (Oblimin).

a. Résultats généraux des analyses complémentaires

Cette section présente les moyennes et écart-types de nos différentes variables dépendantes en fonction du statut des juges. Nous présentons également les résultats obtenus à notre variable médiatrice, la justification du système spécifique au genre (EJSAG).

Moyennes et écart-types des différentes variables des études 5 et 6 (N=547)

Tableau 54 – Moyennes et écart-types aux échelles relatives à la souffrance perçue selon le statut du juge

	Juge	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> (545)	<i>d</i> de Cohen
Désespoir perçu	Non sentinelle (n=390)	8.34	2.27	-15.62***	1.29
	Sentinelle (n=157)	12.71	4.20		
Risque suicidaire perçu	Non sentinelle (n=390)	2.74	2.16	-0.91, ns	/
	Sentinelle (n=157)	2.93	2.25		

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns = non significatif.

D'après notre tableau, nous observons que les sentinelles perçoivent chez les dirigeants (femmes et hommes) plus de désespoir ($M = 12.71$, $SD = 4.20$) que les personnes non-sentinelles ($M = 8.34$, $SD = 2.27$) : $t(545) = -15.62$, $p < .001$, d de Cohen = 1.29. La taille de l'effet dépasse 0.80. Le statut du juge a donc un large effet sur le désespoir perçu chez le chef d'entreprise.

Tableau 55 – Moyennes et écart-types aux échelles relatives aux aides et à la justification du système spécifique au genre, selon le statut du juge

	Juge	M	SD	<i>t</i> (545)	<i>d</i> de Cohen
Besoin d'aide perçu	Non sentinelle (n=390)	5.98	1.16	-9.34**	0.81
	Sentinelle (n=157)	7.14	1.64		
Utilité perçue Aide statu quo	Non sentinelle (n=390)	4.39	1.21	2.57**	0.23
	Sentinelle (n=157)	4.08	1.45		
Utilité perçue Aide dépendance	Non sentinelle (n=390)	5.27	1.22	-3.02**	0.29
	Sentinelle (n=157)	5.61	1.11		
Utilité perçue Aide autonomie	Non sentinelle (n=390)	5.84	1.03	3.09**	0.29
	Sentinelle (n=157)	5.52	1.20		
Utilité perçue globale	Non sentinelle (n=390)	5.17	0.85	1.18, ns	/
	Sentinelle (n=157)	5.07	0.89		
Justification du système spécifique au genre	Non sentinelle (n=390)	3.73	1.40	-1.37, ns	/
	Sentinelle (n=157)	3.91	1.38		

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns = non significatif.

Les données indiquent que les sentinelles estiment le besoin d'aide des chefs d'entreprise de manière plus importante ($M = 7.14$, $SD = 1.64$) que les non-sentinelles ($M = 5.98$, $SD = 1.16$) : $t(545) = -9.34$, $p < .01$, d de Cohen = 0.81. La taille d'effet est aussi élevée, le statut du juge est donc important dans la perception du besoin d'aide. Ensuite concernant l'utilité perçue des aides en fonction de leur orientation, des différences apparaissent entre les groupes, mais avec des tailles d'effet assez faibles (inférieures à 0.30). Les sentinelles perçoivent moins d'utilité pour les aides orientées vers le statu quo ($t(545) = 2.57$, $p < .01$, d de Cohen = 0.23) et l'autonomie ($t(545) = 3.09$, $p < .01$, d de Cohen = 0.29) que l'autre groupe de juges. Plus précisément concernant les aides orientées vers l'autonomie, les sentinelles perçoivent significativement moins d'utilité dans le rappel des stratégies passées ($M = 5.08$, $SD = 1.73$ versus $M = 5.57$, $SD = 1.27$) : $t(545) = 3.65$, $p < .001$, d de Cohen = 0.32. Mais dans le même temps, elles perçoivent plus d'utilité à consulter un professionnel de santé mentale, sans que cela soit significatif ($M = 5.97$, $SD = 1.30$ versus $M = 5.75$, $SD = 1.45$). Pour les aides orientées vers la dépendance, les sentinelles perçoivent plus d'utilité que les non-sentinelles : $t(545) = -3.02$, $p < .01$, d de Cohen = 0.29.

b. Effet d'interaction entre les variables

Dans cette section, nous détaillons les résultats des analyses de variance ANOVA. Ces tests permettent d'identifier les effets d'interaction entre nos VI. Seuls les effets d'interaction significatifs sont présentés dans les tableaux ci-après.

Tableau 56 – Effets d'interaction du sexe du dirigeant et de ses attitudes sur la souffrance perçue (études 5 et 6 ; N=547)

Interaction sur	Diffère avec le groupe	Effet	<i>d</i>
Désespoir <i>F</i> (3, 543) = 8.40***	Homme-Attitude défavorable (n=132)	Homme-Attitude favorable (n=142)	0.73* .20
Risque suicidaire <i>F</i> (3, 543) = 4.11*	Femme-Attitude favorable (n=133)	Homme-Attitude favorable (n=142)	-0.78** .35
		Homme-Attitude défavorable (n=132)	-0.79** .37

Note : Pour chaque groupe, les colonnes intitulées « différence entre les groupes » signalent des comparaisons spécifiques avec les autres groupes lorsque celles-ci sont significatives. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

A la lecture du tableau, on remarque que le sexe du dirigeant associé à ses attitudes relatives aux soins de santé mentale ont un effet sur le désespoir perçu : $F(3, 543) = 8.40$, $p < .001$. Les hommes avec des attitudes défavorables sont perçus avec plus de désespoir ($M = 10.10$; $SD = 3.95$) que les hommes qui ont des attitudes favorables ($M = 9.37$; $SD = 3.46$). La combinaison du sexe et des attitudes amène aussi des effets sur le risque suicidaire perçu : $F(3, 543) = 4.11$, $p < .05$. Les femmes avec des attitudes favorables sont perçues avec moins de risque suicidaire ($M = 2.29$; $SD = 2.04$) que les hommes, qu'ils aient des attitudes favorables ($M = 3.07$; $SD = 2.36$) ou défavorables ($M = 3.08$; $SD = 2.26$).

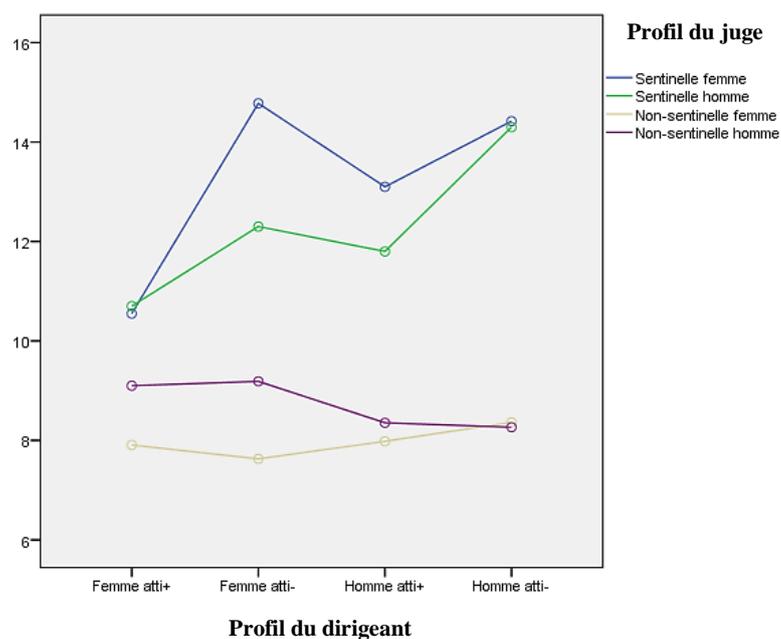
D'après nos analyses figurant dans le tableau 62, le statut du juge croisé avec son sexe fait varier le niveau de désespoir perçu : $F(3, 543) = 92.50$, $p < .001$. Ainsi les femmes non-sentinelles ($M = 7.95$; $SD = 2.04$) perçoivent en moyenne moins de désespoir que les sentinelles femmes ($M = 13.16$; $SD = 4.10$) et hommes ($M = 12.28$; $SD = 4.28$). Dans le même sens, les hommes non-sentinelles ($M = 8.73$; $SD = 2.43$) se distinguent des groupes de sentinelles. Ils se différencient aussi des femmes non-sentinelles, cette fois-ci par une perception du désespoir plus forte.

Tableau 57 – Effets d’interaction du statut du juge et de son sexe sur le désespoir perçu (études 5 et 6 ; N=547)

Interaction sur désespoir : $F(3, 543) = 92.50^{***}$			
	Diffère avec le groupe	Effet	D
Non sentinelle-Femme (n=195)	Sentinelle-Femme (n=77)	-5.20 ^{***}	1.60
	Sentinelle-Homme (n=80)	-4.32 ^{***}	1.29
Non sentinelle-Homme (n=195)	Non sentinelle-Femme (n=195)	0.77 ^{**}	.35
	Sentinelle-Femme (n=77)	-4.43 ^{***}	1.31
	Sentinelle-Homme (n=80)	-3.55 ^{***}	1.02

Note : Pour chaque groupe, les colonnes intitulées « diffère avec le groupe » signalent des comparaisons spécifiques avec les autres groupes lorsque celles-ci sont significatives. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Dans l’ensemble, les tailles d’effet sont très importantes, allant de 1.02 à 1.60, sauf pour la comparaison entre les deux groupes de sexe chez les non-sentinelles, où le niveau est faible avec 0.35. La figure ci-après illustre les moyennes de désespoir perçu pour chaque groupe de juges, en fonction des situations entrepreneuriales.



Note : Atti+ = attitude favorable, atti- = attitude défavorable.

Figure 39 – Moyennes de désespoir perçu aux différentes situations de dirigeant selon le profil des juges

Selon le tableau 63, le statut du juge combiné à son sexe a un effet sur le besoin d’aide perçu : $F(3, 543) = 29.77$, $p < .001$, ainsi que sur l’utilité perçue des différentes aides : orientées vers le statu quo : $F(3, 543) = 3.73$, $p < .001$, vers la dépendance : $F(3, 543) = 3.26$, $p < .05$ et vers l’autonomie : $F(3, 543) = 5.69$, $p < .001$.

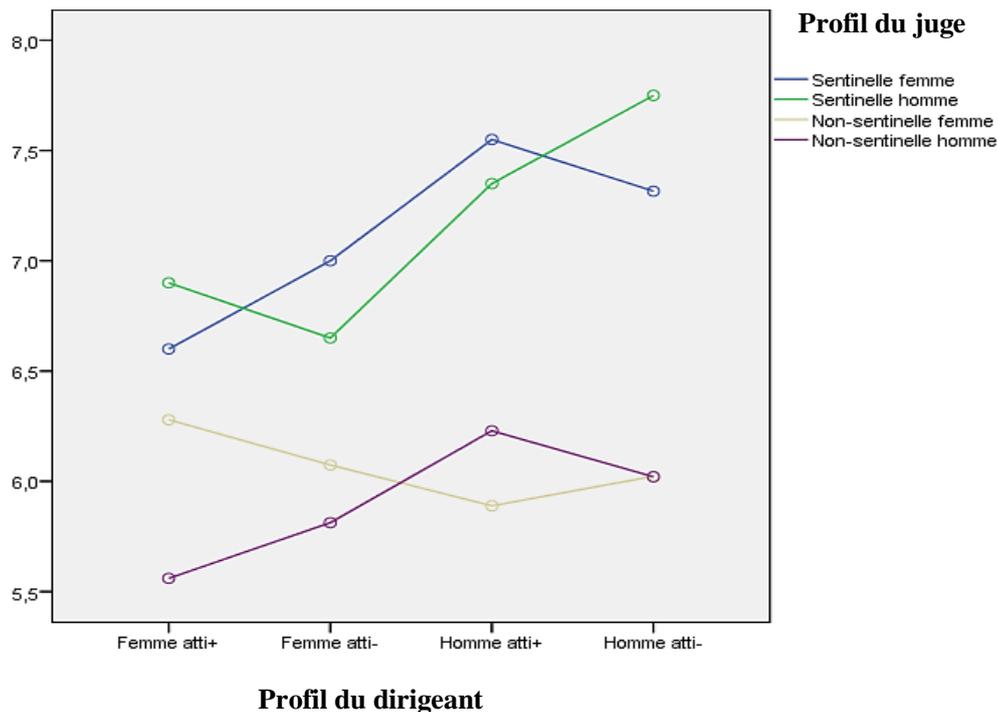
Tableau 58 – Effets d’interaction du statut et du sexe du juge sur les VD relatives à l’aide (études 5 et 6 ; N=547)

Interaction sur		Diffère avec le groupe	Effet	<i>D</i>
Besoin d’aide <i>F</i> (3, 543) = 29.77***	Non sentinelle- Femme (n=195)	Sentinelle-Femme (n=77)	-1.06***	.73
		Sentinelle-Homme (n=80)	-1.11***	.78
	Non sentinelle- Homme (n=195)	Sentinelle-Femme (n=77)	-1.26***	.85
		Sentinelle-Homme (n=80)	-1.21***	.90
Aide statu quo <i>F</i> (3, 543) = 3.73***	Non sentinelle- Femme (n=195)	Sentinelle-Femme (n=77)	0.49**	.38
		Sentinelle-Homme (n=80)	0.40*	.30
	Non sentinelle-Homme (n=195)	0.26*	.22	
Aide dépendance <i>F</i> (3, 543) = 3.26*	Non sentinelle- Femme (n=195)	Sentinelle-Homme (n=80)	-0.43**	.37
	Non sentinelle- Homme (n= 195)	Sentinelle-Homme (n=80)	-0.42**	.36
Aide autonomie <i>F</i> (3, 543) = 5.69***	Non sentinelle- Homme (n=195)	Non sentinelle-Femme (n=195)	-0.23*	.21
		Sentinelle-Homme (n=80)	0.36*	.31

Note : Pour chaque groupe, les colonnes intitulées « diffère avec les groupes » signalent des comparaisons spécifiques avec les autres groupes lorsque celles-ci sont significatives. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Ainsi, les non-sentinelles femmes et hommes perçoivent moins de besoins d’aide (respectivement, $M = 6.06$; $SD = 1.77$ et $M = 5.90$; $SD = 1.15$) que les sentinelles, qu’elles soient femmes ($M = 7.12$; $SD = 1.67$) ou hommes ($M = 7.16$; $SD = 1.61$). Les tailles d’effet sont assez élevées, voire importantes, allant de 0.73 à 0.90. La figure ci-après représente les moyennes de besoin d’aide perçu pour chaque groupe de juges en fonction des différents profils de dirigeant.

Nous observons que les femmes non-sentinelles se distinguent des groupes de sentinelles concernant l’utilité perçue des aides orientées vers le statu quo. Elles les perçoivent comme plus utiles ($M = 4.52$; $SD = 1.18$) que les femmes sentinelles ($M = 4.03$; $SD = 1.41$), les hommes sentinelles ($M = 4.12$; $SD = 1.50$), ainsi que les hommes non-sentinelles ($M = 4.26$; $SD = 1.23$). Les tailles d’effet sont néanmoins assez faibles, d variant de 0.22 à 0.38.



Note : Atti+ = attitude favorable, atti- = attitude défavorable.

Figure 40 – Moyennes du besoin d’aide perçu aux différentes situations de dirigeant selon le profil des juges

Ensuite concernant les aides orientées vers la dépendance, les juges non-sentinelles perçoivent leur utilité comme moindre (pour les femmes : $M = 5.26$, $SD = 1.21$, d de Cohen = 0.36, et pour les hommes : $M = 5.27$, $SD = 1.23$, d de Cohen = 0.36), comparativement aux sentinelles hommes ($M = 5.69$, $SD = 1.08$). C’est également le cas pour la comparaison avec les femmes sentinelles ($M = 5.52$, $SD = 1.51$), mais la différence n’est pas significative.

Enfin, par rapport aux aides orientées vers l’autonomie, les hommes non-sentinelles se différencient à la fois des femmes non-sentinelles et des hommes sentinelles. Ils perçoivent moins d’utilité ($M = 5.73$, $SD = 1.07$) que les femmes non-sentinelles ($M = 5.95$, $SD = 0.99$) et plus d’utilité que les hommes sentinelles ($M = 5.37$, $SD = 1.22$). Cependant les tailles d’effet sont faibles, avec des d de Cohen respectivement égaux à 0.21 et 0.31.

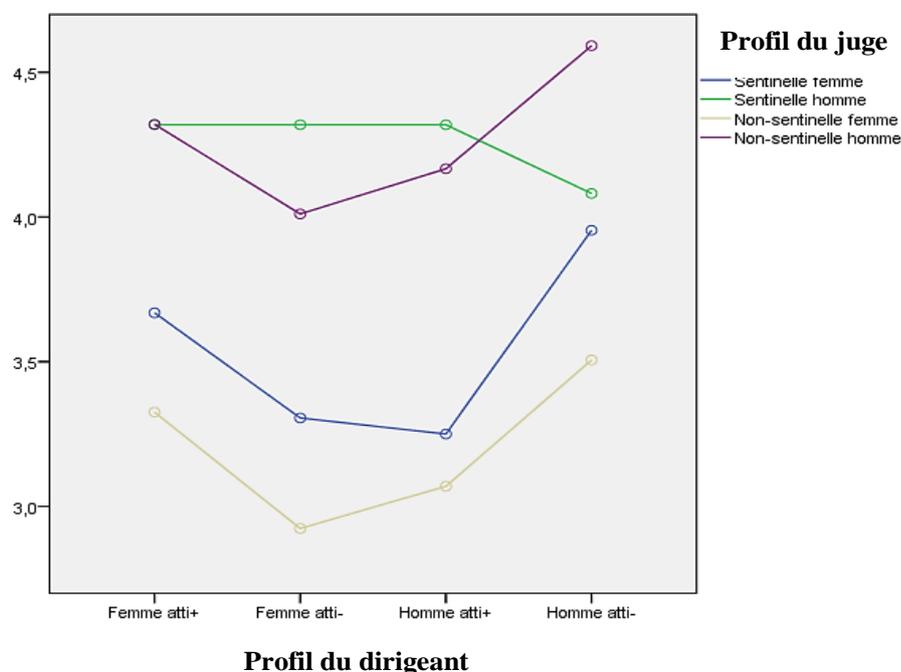
Tableau 59 – Effet d’interaction du statut du juge et de son sexe sur la justification spécifique au genre (études 5 et 6 ; N=547)

Interaction sur Justification du système : $F(3, 543)=26.30^{***}$			
	Diffère avec le groupe	Effet	<i>d</i>
Non sentinelle-Femme (n=195)	Non sentinelle-Homme (n=195)	-1.09***	.84
	Sentinelle-Femme (n=77)	- 0.36*	.28
	Sentinelle-Homme (n=80)	-1.08***	.84

Note : Pour chaque groupe, les colonnes intitulées « diffère avec les groupes » signalent des comparaisons spécifiques avec les autres groupes lorsque celles-ci sont significatives. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Le statut du juge croisé avec son sexe fait varier le niveau de justification du système spécifique au genre : $F(3, 543)=26.30$; $p < .001$. Les non-sentinelles femmes justifient moins le système spécifique au genre ($M = 3.18$; $SD = 1.28$) que les hommes non-sentinelles ($M = 4.27$; $SD = 1.30$) et sentinelles ($M = 4.26$; $SD = 1.28$). Les tailles d’effet sont les plus importantes pour ses comparaisons avec *d* de Cohen égal à 0.84. Elles justifient également moins le système que les femmes sentinelles ($M = 3.55$; $SD = 1.39$).

La figure ci-après trace les moyennes de justification du système pour chaque groupe de juges en fonction des différents profils de dirigeants.



Note : Atti+ = attitude favorable, atti- = attitude défavorable.

Figure 41 – Moyennes de justification du système selon le profil des juges pour chaque situation de dirigeant

c. Régressions multiples

Nous avons effectué des régressions multiples sur le désespoir perçu (BHS), le risque suicidaire perçu (RSD), les VD relatives à l'aide, et sur la justification du système spécifique au genre (EJSAG). Nous souhaitons identifier les variables indépendantes et intermédiaires qui contribuent le plus à l'apparition de nos VD. Le tableau ci-dessous présente les résultats des régressions dont les modèles sont significatifs. D'après les analyses, le statut du juge explique les variations de score pour le désespoir perçu (R^2 ajusté = .32, $F(4, 542) = 64.24$, $p < .001$), le besoin d'aide perçu (R^2 ajusté = .14, $F(4, 542) = 23.79$, $p < .001$), l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo (R^2 ajusté = .02, $F(4, 542) = 3.02$, $p < .05$), vers la dépendance (R^2 ajusté = .02, $F(4, 542) = 4.11$, $p < .01$) et vers l'autonomie (R^2 ajusté = .01, $F(4, 542) = 4.52$, $p < .01$). La régression est positive sur le désespoir perçu ($\beta = .56$), le besoin d'aide perçu ($\beta = .37$) et l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance ($\beta = .13$). Elle est négative sur l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo ($\beta = -.11$) et vers l'autonomie ($\beta = -.13$). Le sexe du juge contribue également à la variation des scores d'utilité perçue des aides orientées vers l'autonomie. La régression est négative ($\beta = -.12$). De plus, il est explicatif de la justification du système spécifique au genre (R^2 ajusté = .03, $F = 4.52$, $p < .05$; $\beta = .35$).

Tableau 60 – Résultats des régressions issues des comparaisons des études 5 et 6 (N=547)

	Statut juge		Sexe juge		Sexe dirigeant		Attitude	
	β	T	B	T	β	t	β	t
Désespoir $F = 64.24^{***}$, $R^2 = .32$, $t = 2.76$.56	15.73 ***	.04	1.19	.04	1.04	.10	2.74 **
Risque suicidaire $F = 3.81^{**}$, $R^2 = .02$, $t = 1.49$.04	.91	.08	1.92	.13	3.09 **	.05	1.19
Besoin d'aide $F = 23.79^{***}$, $R^2 = .14$, $t = 13.18$.37	9.38 ***	-.03	-85	.10	2.55*	.01	.36
Statu quo $F = 3.02^*$, $R^2 = .02$, $t = 13.83$	-.11	-2.54 *	-.06	-1.48	.02	.35	.08	1.79
Dépendance $F = 4.11^*$, $R^2 = .02$, $t = 13.89$.13	3.04 **	.02	.55	.07	1.74	.09	2.03 *
Autonomie $F = 4.52^*$, $R^2 = .03$, $t = 22.71$	-.13	-3.08 **	-.12	-2.72 **	.04	.89	.02	.49
Utilité moyenne totale $F = 2.39^*$, $R^2 = .01$, $t = 22.89$	-.05	-1.17	-.06	-1.42	.10	2.38	.03	.75
Justification $F = 20.23^{***}$, $R^2 = .12$, $t = 5.44$.06	1.38	.35	8.80 ***	.05	1.18	.01	.29

Note : * $p < .05$; ** $p < .01$, *** $p < .001$; coefficients standardisés.

Ensuite concernant le dirigeant, le sexe est identifié comme variable explicative du risque suicidaire perçu ($R^2 = .02$, $F = 3.81$, $p < .01$; $\beta = .13$), du besoin d'aide perçue ($R^2 = .14$, $F = 23.79$, $p < .001$; $\beta = .10$) et de la moyenne totale de l'utilité perçue des aides ($R^2 = .01$, $F = 2.39$, $p < .01$; $\beta = .10$). Les attitudes envers le recours aux soins de santé mentale sont également un facteur explicatif du désespoir perçu ($R^2 = .32$, $F = 64.24$, $p < .001$; $\beta = .10$) et de l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance ($R^2 = .02$, $F = 4.11$, $p < .05$; $\beta = .09$). Les régressions pour ces variables sont positives.

d. Analyses factorielles

Nous avons ensuite effectué des analyses factorielles en axes principaux avec rotation oblique (Oblimin) sur chacune des populations non-sentinelles versus sentinelles. Elles intègrent les moyennes de désespoir perçu, de besoin d'aide perçu, d'utilité perçue des aides en fonction de leur orientation. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 61 – Résultats des analyses factorielles selon le statut du juge (études 5 et 6 ; N=547)

	Non-sentinelles (N=390) KMO = .55			Sentinelle (N=157) KMO = .50	
	Fact 1	Fact 2	Fact 3	Fact 1	Fact 2
Désespoir perçu			.480		.717
Besoin d'aide perçu		-.697			.642
Utilité perçue aides « statu quo »		-.542		.768	
Utilité perçue aides « dépendance »	.677			.846	
Utilité perçue aides « autonomie »	.694			.475	
Valeurs propres	1.83	1.10	1.02	1.57	1.11
Pourcentage de variance expliquée par dimension	36.61	2.10	20.30	31.47	22.13
Pourcentage cumulé de variance expliquée	36.61	58.71	79.10	31.47	53.60
Alpha de Cronbach par dimension	.53	.50	/	.71	.73
Alpha de Cronbach .90			.63		

Note : KMO = Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.

Nous avons vérifié le caractère factorisable des données avant de réaliser l'analyse factorielle exploratoire. L'indicateur de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) pour le premier groupe est

de 0.55 et pour le deuxième groupe de 0.50, ce qui est passable car inférieur au seuil recommandé de 0.70. L'indice de Bartlett (test de sphéricité) révèle une corrélation non nulle de l'ensemble des éléments (groupe 1 : $X^2 = 247.74$, $ddl = 15$, $p < .001$ et groupe 2 : $X^2 = 69.70$, $ddl = 15$, $p < .001$). Les données sont donc factorisables.

L'analyse révèle une structure à trois dimensions pour les non-sentinelles et à deux dimensions pour les sentinelles. Pour le statut non-sentinel, le premier facteur regroupe deux éléments : l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance et celles vers l'autonomie (en rouge). Il explique 36.61 % de la variance. Le deuxième facteur correspond au besoin d'aide perçu et à l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo (en bleu). Il explique 22.10 % de la variance. Le troisième facteur renvoie au désespoir perçu (en violet). Ce facteur explique à lui seul 20.30 % de la variance. La variance totale cumulée des trois facteurs s'élève à 79.01%. La figure ci-dessous représente ces résultats sur les premières deux dimensions.

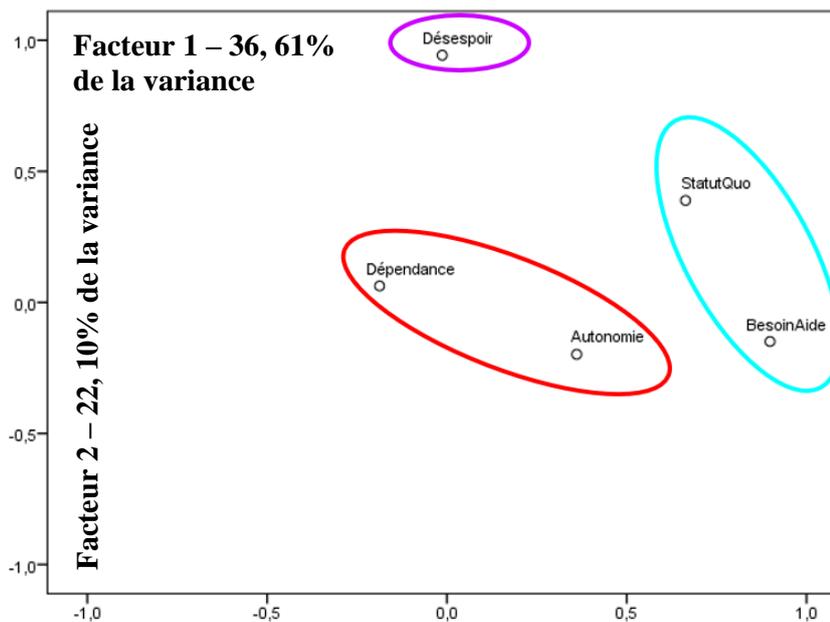


Figure 42 – Représentation graphique en deux dimensions de l'analyse factorielle sur les perceptions de désespoir, de besoin d'aide et d'utilité des aides selon leur orientation pour les non-sentinelles.

Pour le statut sentinelle, le premier facteur comprend trois éléments, c'est-à-dire l'utilité perçue des trois types d'aide (en rouge). Ce facteur explique 31.47% de la variance. Le deuxième facteur qui explique 22.13% de la variance comprend les deux autres éléments : le désespoir perçu et le besoin d'aide perçu (en bleu). La variance cumulée pour ces deux facteurs est de 53.60%. La figure ci-après est une représentation de ces résultats sur les deux dimensions.

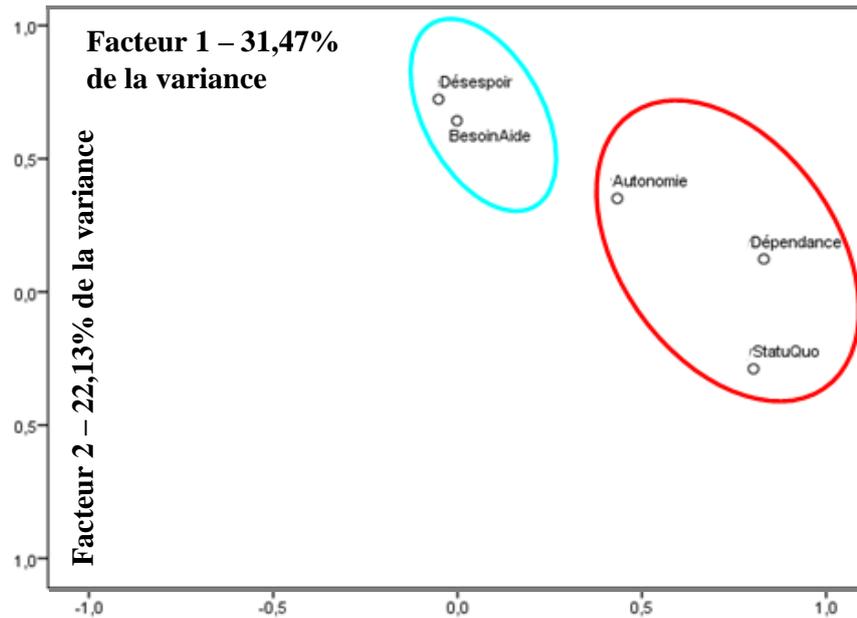
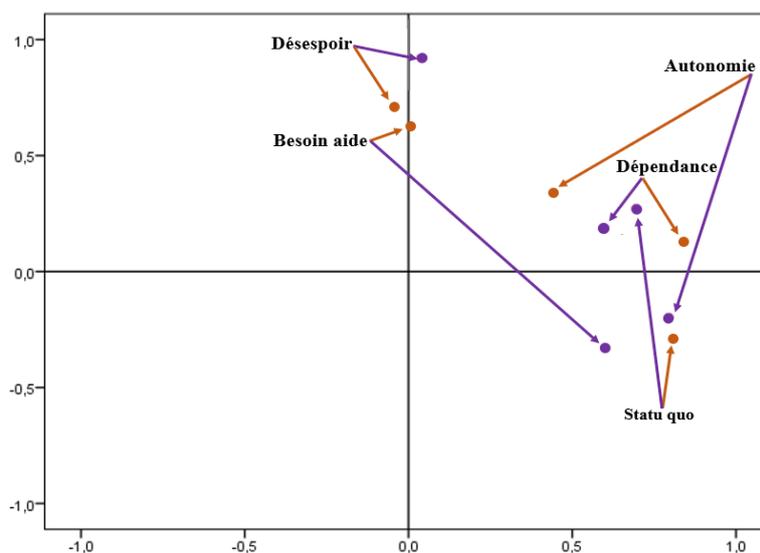


Figure 43 – Représentation graphique en deux dimensions de l’analyse factorielle sur les perceptions de désespoir, de besoin d’aide et d’utilité des aides selon leur orientation pour les sentinelles APESA.

Pour résumer les résultats des deux précédentes analyses factorielles, la figure suivante illustre sur deux dimensions les écarts observés de perception selon le statut des juges.



Note : En violet les projections pour les non-sentinelles et en marron pour les sentinelles.

Figure 44 – Représentation graphique en deux dimensions des analyses factorielles réalisées en fonction du statut du juge

Sur l'illustration, nous observons que la majorité des variables opèrent un changement d'axe selon le statut des juges. Seule l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance conserve le même axe. L'écart le plus important concerne la perception du besoin d'aide.

En résumé, nos analyses comparatives entre l'échantillon de la population générale (étude 5) et les sentinelles (étude 6) indiquent des différences de perception de souffrance chez le dirigeant en fonction du statut du juge. Les sentinelles perçoivent chez les dirigeants plus de désespoir que les personnes non-sentinelles. Elles perçoivent aussi plus fortement le besoin d'aide des chefs d'entreprise.

Le statut du juge amène des différences dans l'utilité perçue des aides selon leur orientation. Les non-sentinelles perçoivent plus d'utilité pour les aides orientées vers le statu quo et le rappel de stratégie passée (orientée vers l'autonomie). Pour les aides orientées vers la dépendance (contacter un proche, solliciter des personnes ou des ressources), les sentinelles perçoivent plus d'utilité que les non-sentinelles. Aussi les femmes non-sentinelles perçoivent les aides orientées vers le statu quo (traiter le stress, partir en week-end) comme étant plus utiles que l'ensemble des groupes. Les hommes non-sentinelles perçoivent plus d'utilité des aides orientées vers l'autonomie que les hommes sentinelles.

Enfin, les résultats indiquent que le statut du juge combiné à son sexe influence le niveau de justification du système spécifique au genre. Les non-sentinelles femmes justifient moins le système spécifique au genre que les hommes non-sentinelles et les sentinelles (femmes et hommes).

5. Discussions de l'étude 6

a. Discussion des résultats relatifs aux sentinelles

Cette étude 6, réalisée auprès de sentinelles APESA, évalue le rôle du sexe, des attitudes du chef d'entreprise concernant le recours aux soins de santé mentale, ainsi que de la justification du système spécifique au genre sur les perceptions sociales de souffrance et d'aide. Comme pour les études précédentes, les sentinelles ont perçu chez les dirigeants un niveau de désespoir important ($M = 12.71$, note seuil à 8), tout en percevant un niveau de risque suicidaire peu élevé ($M = 2.93$, note seuil à 7). Dans cet échantillon, les scores de risque suicidaire varient

entre les items 2 et 4 de la RSD, soit entre « avoir quelques idées de mort » et « avoir assez souvent des idées de suicide ». Même si la régression est significative, il apparaît donc un gap entre la notion de désespoir et de risque suicidaire, contrairement à ce que décrit la littérature (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975 ; Eshun, 1999 ; Freeman, et al., 1990 ; Holden et al., 1985 ; Wetzel et al., 1980, etc.). Malgré un risque suicidaire perçu faible, les sentinelles décident de déclencher une alerte APESA dans 74.52% des cas. Plus que le risque suicidaire perçu, il semble que le désespoir perçu conditionne davantage le déclenchement de l'alerte APESA.

Ensuite, nos données indiquent des différences de perception en fonction du sexe du dirigeant. Ainsi, comparativement aux dirigeantes, les dirigeants sont perçus avec plus de désespoir, de risque suicidaire et de besoin d'aide (H1). Les aides suggérées aux dirigeants sont également perçues comme étant plus utiles. Des différences de perception apparaissent également en fonction du sexe de la sentinelle. Par rapport aux sentinelles femmes, les sentinelles hommes perçoivent d'une part moins de désespoir (H2a), et d'autre part, plus de risque suicidaire. De plus le croisement du sexe du dirigeant avec celui de la sentinelle influence les perceptions de risque suicidaire. Les sentinelles femmes perçoivent plus de risque suicidaire chez une dirigeante et les sentinelles hommes plus de risque chez un dirigeant (H3). Les résultats semblent aller dans le sens d'une meilleure reconnaissance de la souffrance chez les individus appartenant à son groupe de sexe. D'une certaine manière, ces perceptions semblent aussi être moins l'objet de dynamiques de groupe visant à la préservation d'une identité positive (Fiske, 2008 ; Tajfel et Turner, 1986).

Concernant les attitudes manifestées par les dirigeants vis-à-vis du recours aux soins en santé mentale, ces dernières sont explicatives du désespoir perçu. Les attitudes favorables sont associées à une moindre perception de désespoir. Dans le même temps, les attitudes favorables amènent à percevoir les aides orientées vers le statu quo comme moins utiles. Néanmoins, on remarque que les conditions d'attitudes qui entraînent le plus de déclenchement d'alerte APESA ne sont pas les mêmes en fonction du sexe du chef d'entreprise (H8). Pour les dirigeantes, les déclenchements sont plus fréquents avec des attitudes défavorables qu'avec des attitudes favorables (20.38% vs 15.29%). A l'inverse, pour les dirigeants, la fréquence de déclenchement est plus importante avec des attitudes favorables plutôt que défavorables (21.65 % vs 17.20 %). Ce résultat va dans le sens d'une adhésion à des croyances légitimant un système différencié en fonction du genre, telles que les rôles sociaux de sexe, comme scripts sous-jacents aux perceptions sociales (Bem, 1981a, 1981b, 1985). Rappelons que dans notre étude, les attitudes

défavorables vis-à-vis du recours aux soins en santé mentale peuvent se rapprocher des rôles sexués de la masculinité traditionnelle. Ces rôles prédisposent à moins exprimer de vulnérabilité, valorisent la résolution de problèmes par soi-même (Lee, 2002 ; Houle, 2005) et à moins demander d'aide de nature émotionnelle (Ashton et Fuehrer, 1993). Ces scripts genrés seraient préalables à l'intention de déclencher une alerte dans le cadre d'un risque suicidaire. Ici, le non-respect des scripts de genre, matérialisés par l'incongruence entre le sexe du dirigeant et la valence des attitudes, déclenche davantage d'alertes APESA. Ceci corrobore le fait que les individus qui dévient des projections stéréotypiques du féminin ou du masculin sont l'objet de perceptions sociales négatives (Basow, 1992 ; Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013). Une autre explication est possible, celle d'un effet de consistance comportementale des sentinelles, dont le rôle est de prévenir et alerter tout risque suicidaire.

Concernant la justification du système spécifique au genre, en moyenne les sentinelles adhèrent formellement à ce système. De plus conformément à la littérature et notre hypothèse H10, les sentinelles hommes justifient davantage ce système basé sur la division des rôles de genre (Verniers et Martinot, 2015). Néanmoins, contrairement aux études 4 et 5, la justification de ce système ne médiatise aucune relation entre nos variables indépendantes et dépendantes (H12). Cela signifie donc que chez les sentinelles, le fait de soutenir l'état actuel des relations entre les femmes et les hommes n'a pas d'impact statistique sur les perceptions examinées. Autrement dit, les écarts de réponses décrits ne sont pas influencés par la justification du système spécifique au genre. Ce résultat, à contre-courant de nos précédentes études, nous interroge quant aux facteurs impliqués dans les différences de perceptions observées selon le genre. L'une des voies possibles d'interprétation du résultat est liée aux fonctions exercées par les sentinelles. Parmi notre échantillon, elles sont 44,60% à exercer dans le domaine juridique (administrateurs judiciaires, avocats, greffiers, huissiers, juges et mandataires judiciaires). Les institutions pour lesquelles elles exercent contribuent probablement à adhérer et à justifier davantage les systèmes sociaux hiérarchisés de manière générale. Aussi lorsqu'un système particulier est menacé, dans notre cas par le suicide des administrés, les individus tendent à justifier d'autres systèmes par une « diffusion de la rationalisation » (Wakslak et al., 2011). Nous supposons donc que cela participe aussi à la justification du système spécifique au genre. Nous développons cet axe d'interprétation dans la discussion générale de cette thèse. Nous le mettons en perspective avec les concepts d'engagement selon Kiesler (1971) et d'engagement public (Kiesler et al., 1971 ; Pallak et al., 1980), de menace du système (Bonnot et Verniers, 2017) et d'auto-efficacité politique (Osborne et al., 2015 ; Caprara et al., 2009). Néanmoins,

puisque les écarts perceptifs identifiés ne sont pas liés à la justification du système spécifique au genre, ce constat devient porteur pour envisager des moyens de pallier les biais de genre dans les perceptions de souffrance psychique.

Par ailleurs, dans notre étude, les sentinelles ont une dimension de genre expressive plus forte que la dimension instrumentale. Cette expressivité prédit positivement les perceptions du risque suicidaire, du besoin d'aide et de l'utilité des aides. Elle prédit aussi négativement la justification du système spécifique au genre. En parallèle, la dimension instrumentale prédit positivement le besoin d'aide perçu et la justification du système. En outre, cette dimension médiatise les effets du sexe de la sentinelle sur la justification du système spécifique au genre (H11). L'ensemble de ces données étayent une influence du genre dans les perceptions sociales, sans pour autant que le genre de la sentinelle au PAQ ne médiatise les relations entre nos VI et VD. Ces résultats concordent également avec les résultats de travaux antérieurs concernant les liens entre l'adhésion aux rôles de genre et la justification du système spécifique au genre (Jost et Kay, 2005 ; Laurin et al., 2011 ; Verniers et Martinot, 2015).

b. Discussion des résultats complémentaires

Nous avons mené des analyses complémentaires qui ont comparé les résultats de notre étude 5 auprès de sujets « tout-venant » et ceux de notre étude 6. Nos données indiquent des différences de perception en fonction du statut du juge. Ainsi les sentinelles APESA perçoivent plus de désespoir et plus de besoins d'aide que les sujets non-sentinelles. L'une des voies d'interprétation repose sur la théorie de l'engagement (Kiesler, 1971). Ainsi un acte public engage davantage qu'un acte privé, et l'expression publique de ses attitudes tend l'individu à produire des comportements consistants avec celles-ci (Kiesler et al., 1971 ; Pallak et al., 1980). Ici, les sentinelles APESA sont impliquées publiquement comme agent dans la prévention du suicide des chefs d'entreprise. Cette dimension publique, touchant à l'image publique et civique, implique la réputation sociale et donc la reconnaissance par les membres de son groupe d'appartenance (Emler, 1990). Par ailleurs, la consistance est socialement valorisée et elle est érigée en norme (Allen et Meyer, 1996 ; Codol, 1975 ; Cialdini, 1991) ce qui peut renforcer les perceptions des sentinelles.

Le statut du juge amène également des différences dans l'utilité perçue des différents types d'aides. D'une part, les non-sentinelles perçoivent plus d'utilité pour les aides orientées

vers le statu quo et le rappel de stratégies passées, qui est une aide orientée vers l'autonomie. D'autre part, pour les aides orientées vers la dépendance, ce sont les sentinelles qui les perçoivent plus utiles que les non-sentinelles. Dans notre étude, ces aides consistent à contacter un proche et à solliciter des personnes ou des ressources. Or ce type d'aide fait partie intégrante de la pratique des sentinelles APESA. Il est ainsi prévu dans leur système d'alerte que les sentinelles puissent recueillir les coordonnées et informations concernant de potentielles personnes à proximité du chef d'entreprise afin de prendre contact en cas de besoin. De plus, le dispositif de prévention APESA est en lui-même un dispositif ressource qui s'appuie sur la mise en place d'un maillage de ressources professionnelles et bénévoles locales. Ce résultat peut également être interprété à l'aide de la modélisation de la crise suicidaire. En effet, une personne en état de crise suicidaire connaît une restriction cognitive, qui entrave la prise de perspective et donne le sentiment d'avoir épuisé son répertoire de stratégies personnelles (ANAES, 2001 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Séguin, 2001, 2008). En situation de crise suicidaire, la mise en œuvre de solutions ne nécessitant pas de faire preuve d'autonomie, et donc plutôt orientées vers la dépendance, semble plus adaptée pour aider la personne dans un premier temps.

Dans le même sens, les analyses factorielles révèlent des différences selon le statut du juge dans l'organisation des perceptions concernant le chef d'entreprise en difficulté. Pour les juges non-sentinelles la structure factorielle a trois dimensions et explique 79.01% de la variance totale cumulée. Le premier facteur comprend l'utilité perçue des aides orientées vers la dépendance et celles vers l'autonomie. Le deuxième facteur correspond au besoin d'aide perçu et à l'utilité perçue des aides orientées vers le statu quo. Le troisième facteur renvoie au désespoir perçu. Pour les sentinelles, la structure factorielle ne comprend que deux dimensions, pour une variance cumulée expliquée de 53.60%. Le premier facteur comprend l'utilité perçue des trois types d'aide. Le deuxième facteur comprend le désespoir perçu et le besoin d'aide perçu. Ces résultats appuient le fait que le désespoir perçu semble être un marqueur des perceptions de la souffrance des dirigeants et pour les projections d'aide.

Enfin, le statut associé au sexe du juge a un effet sur le niveau de justification du système spécifique au genre. Les non-sentinelles femmes justifient moins le système spécifique au genre que tous les autres groupes. Ce résultat peut en partie être expliqué par l'exposition à la problématique du suicide des dirigeants que connaissent les sentinelles. Or les sentinelles tendent à plus justifier le système que les non-sentinelles. Cette justification du système social aurait une fonction psychologique palliative (Jost et al., 2008). Elle permettrait aux individus de rationaliser, de faire face et de s'adapter à des réalités désagréables, injustes et qui peuvent

de plus apparaître comme naturelles et inévitables (Jost et Hunyady, 2003). Pour autant chez les sentinelles APESA, l'effet médiateur de la justification du système spécifique au genre sur les relations entre nos variables indépendantes et les perceptions sociales disparaît. L'implication personnelle et publique dans la prévention du suicide patronal pourrait transcender les biais de genre à l'œuvre dans les perceptions de souffrance. Dans le chapitre suivant, nous discutons et mettons en perspective les résultats des six études réalisées.

Partie Discussion Générale

CHAPITRE 7. Discussion générale

Nos six études montrent la présence de phénomènes sociocognitifs en lien avec le genre dans la perception sociale du risque suicidaire patronal. Dans ce dernier chapitre, nous exposons une synthèse de nos résultats, puis les développements théoriques et pratiques qui en découlent. Ces développements s'articulent autour des enseignements tirés du dispositif APESA, d'une modélisation genrée du risque suicidaire patronal et des dynamiques groupales à l'œuvre à travers les perceptions sociales sondées dans cette thèse. A la fin, nous présentons les limites identifiées de notre travail et proposons des perspectives pour aller plus loin.

I. Synthèse de l'ensemble des résultats

L'objectif de cette thèse était de conceptualiser un modèle des dynamiques sociocognitives à l'œuvre dans la perception du risque suicidaire des chefs d'entreprise. Une revue de la littérature sur l'infiltration du genre dans les perceptions sociales du métier de chef d'entreprise (Bird et Brush, 2002) et du suicide (Higgitt, 2007), et sur l'invisibilisation de la santé des dirigeants (Lechat et Torrès, 2016a, 2016b) a permis de sonder la pertinence d'un modèle basé sur les rôles sociaux de sexe et sur le genre en contexte entrepreneurial (Bem, 1974, 1981b ; Fiske et al., 2002 ; Spence et al., 1975a, 1975b). Cette revue apporte des arguments tangibles à la nécessité de développer un modèle adapté au contexte des chefs d'entreprise.

Nos six études ont permis d'identifier le rôle de différents facteurs sociodémographiques (sexe, statut marital, nombre d'enfants) et dispositionnels (manifestations dépressives, attitudes vis-à-vis du recours aux soins) qui caractérisent l'entrepreneur dans la perception sociale d'un risque suicidaire. Deux études ont été réalisées auprès des sentinelles APESA, qui sont des personnels non médicaux formés au repérage de la crise suicidaire patronale : la première était exploratoire et en condition naturelle et la seconde en condition expérimentale. Les quatre autres études ont été menées auprès d'échantillons de la population « tout-venant ».

Dans un premier temps, à travers notre étude exploratoire avec la participation des sentinelles APESA (étude 1), l'objectif était d'analyser le contenu des éléments recueillis

lorsqu' une alerte est émise pour un risque suicidaire perçu chez un chef d'entreprise. Les analyses factorielles exploratoires ont permis de mettre en évidence des structurations de critères d'alerte qui dépendent à la fois du sexe du dirigeant et du sexe de la sentinelle. En fonction du sexe du dirigeant, les structures factorielles ont trois dimensions et présentent de bonnes propriétés psychométriques. Pour les dirigeantes, elles renvoient à une situation financière et conjugale compliquée, des affects difficiles éprouvés, et à la dégradation de la santé de l'entreprise et personnelle. Pour les dirigeants, les dimensions renvoient à un cumul d'adversités personnelles, des affects difficiles éprouvés et des perspectives entrepreneuriales et financières négatives. En fonction du sexe des sentinelles, les structures factorielles ont deux dimensions. Pour les sentinelles femmes, elles correspondent aux difficultés entrepreneuriales associées aux sentiments qui en découlent, et aux difficultés dans la sphère privée. Cependant la valeur alpha de Cronbach de la deuxième dimension est faible, ce qui indique une mauvaise cohérence du construit proposé. Pour les sentinelles hommes, les deux dimensions présentent d'assez bonnes propriétés psychométriques et correspondent à des perspectives entrepreneuriales et financières négatives, et à l'adversité dans la vie privée couplée aux affects ressentis. Cette étude a permis de confirmer l'intérêt de vérifier l'influence du sexe et du genre dans la perception sociale du risque suicidaire de l'entrepreneur. Les analyses corrélationnelles sur les deux sexes montrent des différences significatives à la fois pour les dirigeants et pour les sentinelles.

Dans un deuxième temps, nous avons montré la pertinence de l'hypothèse d'une influence du sexe et du genre dans les perceptions de désespoir et de risque suicidaire de l'entrepreneur auprès d'un échantillon de la population « tout-venant » (étude 2). D'abord, les femmes sont perçues comme moins désespérées. Ensuite la validation de l'hypothèse de genre repose sur les concepts proposés par le « Stereotype Content Model » de Fiske et ses collaborateurs (2002), et le « Personal Attributes Questionnaire » développé par Spence et al., (1974). Ainsi, les dimensions de genre perçues chez l'entrepreneur sont liées aux types de symptômes dépressifs manifestés, féminins ou masculins, ainsi qu'au risque suicidaire perçu. Les dimensions de genre féminines médiatisent les effets du type de symptômes dépressifs sur le désespoir perçu. Cette étude a participé à montrer que les perceptions de désespoir se polarisent lorsqu'il y a une incongruence entre le sexe du dirigeant et le type de manifestations dépressives, confirmant la littérature sur les perceptions sociales négatives liées aux écarts dans les rôles sociaux de genre (Basow, 1992 ; Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013). Nous avons également montré que le statut marital a des effets sur les

perceptions de désespoir et de risque suicidaire qui dépendent du sexe du dirigeant : être en couple diminue les perceptions de souffrance chez les femmes, mais les augmente chez les hommes. Cette étude a participé à montrer que les sujets perçoivent la souffrance du dirigeant en fonction de scripts genrés préalables (Bem, 1981a, 1981b, 1985).

Dans un troisième temps, nous souhaitons vérifier si les charges du foyer (revenu disponible du conjoint et nombre d'enfants) du dirigeant influencent les perceptions de souffrance dans la population « tout-venant » (étude 3) et si cette influence est le fruit d'une justification du système spécifique au genre (Verniers et Martinot, 2015). Cette étude a d'abord permis de montrer que lorsqu'ils sont en couple, les hommes sont perçus comme plus désespérés et à risque de suicide que les femmes, confirmant les résultats de l'étude 2. Ensuite, nous avons montré que le niveau de revenu du conjoint n'intervient pas significativement dans les perceptions de souffrance. Par contre, le nombre d'enfants a des effets différents sur le risque suicidaire perçu selon le sexe du juge. Les juges femmes attribuent un risque suicidaire plus important quand il n'y a pas d'enfant que lorsqu'il y en a deux. Pour les juges hommes, quand il n'y a pas d'enfant, le risque suicidaire perçu est moins important que lorsqu'il y en a deux. Ce résultat plaide en faveur d'une intériorisation des rôles sociaux de sexe par les sujets comme filtre perceptif (Bem, 1981a, 1981b, 1985 ; Cross et Madson, 1997 ; Wiegfield et Eccles, 1992 ; Eagly, 1987). Aussi, la justification du système spécifique au genre est plus forte chez les juges hommes que chez les juges femmes. Elle est explicative du désespoir perçu pour les entrepreneuses qui ont un conjoint avec un revenu satisfaisant (avec et sans enfant). Néanmoins, dans les situations proposées de dirigeants en couple avec ou sans enfant, cette justification n'est pas médiatrice des rapports entre nos VI et VD.

L'objectif suivant a été d'examiner, quand le dirigeant est parent, si sa situation conjugale a des effets sur les perceptions de désespoir et de risque suicidaire (étude 4) et si ces effets sont attribuables à une justification du système spécifique au genre (Verniers et Martinot, 2015). Cette étude montre que les dirigeants pères sont perçus avec plus de risque suicidaire. Aussi les perceptions de désespoir dépendent du sexe du juge. D'une part, les juges de sexe féminin perçoivent moins de désespoir et d'autre part, le sexe masculin prédit l'augmentation du désespoir perçu chez les dirigeantes mères et vivant en couple. Cette étude montre également que la situation parentale des dirigeants amène les juges femmes à voir un risque suicidaire plus fort pour les hommes et les juges hommes à faire de même pour les femmes. Ces résultats défendent à nouveau une intériorisation des rôles sociaux de sexe servant de guide de perception. Ensuite, nous avons montré que la justification du système spécifique au genre est

plus forte chez les juges hommes que chez les juges femmes, et que lorsqu'ils sont face à un dirigeant père leur justification augmente. De plus, elle médiatise les effets du sexe du juge sur le désespoir perçu. Cette étude soutient davantage la nécessité de conceptualiser un modèle des dynamiques sociocognitives à l'œuvre dans la perception du risque suicidaire des chefs d'entreprise.

Nous avons ensuite montré l'adéquation de notre modèle sur des facteurs dispositionnels que sont les attitudes concernant le recours aux soins en santé mentale (Lheureux, 2015 ; MacKenzie et al., 2004), et nous avons étendu notre conceptualisation aux perceptions de besoin d'aide et d'utilité des aides, auprès d'un échantillon de la population générale française (étude 5). Comme dans l'étude 4, dans cette étude, où tous les dirigeants sont présentés comme étant en couple avec des enfants, le risque suicidaire perçu est plus fort pour les hommes. Les juges femmes perçoivent aussi moins de désespoir, comme précédemment. En outre, elles perçoivent plus d'utilité dans les aides que les juges hommes. Nous avons pu montrer que les dirigeants sont perçus comme ayant besoin de plus d'aide par les juges hommes, et que les dirigeantes le sont plus par les juges femmes. Ce résultat abonde dans le sens d'un biais de favoritisme pro-endogroupe mis en œuvre par chaque groupe de sexe et qui permettrait d'attribuer plus de ressources d'aide à son groupe d'appartenance (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991). Par rapport aux attitudes défavorables, notre étude montre des perceptions polarisées selon le sexe du juge. Les juges femmes voient leur perception du risque suicidaire diminuer, alors que celle des hommes augmente. Ces attitudes sont peut-être perçues par les juges hommes comme une tentative de masquage en accord avec les normes sociales attendues dans la masculinité traditionnelle (Lee et Owens, 2002 ; Houle, 2005). Ceci expliquerait cette perception accrue. La justification du système spécifique au genre est de nouveau plus soutenue par les juges de sexe masculin. Par ailleurs, les sujets de l'étude ont moins justifié ce système face à une dirigeante avec des attitudes défavorables, et face à un dirigeant avec des attitudes favorables. La valence des attitudes semble incongruente avec les rôles sociaux de genre associés au sexe de l'entrepreneur, amenant certainement à un besoin pour les sujets de réduire la dissonance cognitive (Festinger, 1957). Cette étude soutient également notre modèle de médiatisation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et la perception de l'utilité des aides pour les chefs d'entreprise.

Notre sixième étude avait pour objectif de vérifier les derniers développements de notre modèle auprès des sentinelles APESA (étude 6). Nous avons repris le même matériel que dans l'étude 5 afin de le soumettre à l'expertise empirique des sentinelles, notamment en leur

demandant de se prononcer sur le déclenchement d'une alerte APESA. Nos résultats montrent d'une part que les dirigeantes sont perçues avec moins de désespoir, risque suicidaire et besoin d'aide, et d'autre part, que les aides qui leur sont suggérées paraissent moins utiles. Contrairement aux études 4 et 5 auprès de la population « tout-venant », les sentinelles femmes perçoivent plus de désespoir et en même temps, moins de risque suicidaire. Néanmoins, elles perçoivent plus de risque suicidaire face à une dirigeante, et les sentinelles hommes plus de risque face à un homme. Ceci semble aller dans le sens d'une meilleure reconnaissance de la souffrance chez les individus appartenant à son groupe de sexe. Ce résultat illustre une moindre motivation des sentinelles de cette étude à s'engager dans des stratégies de préservation d'une identité positive de leur groupe d'appartenance de sexe (Fiske, 2008 ; Tajfel et Turner, 1986). Aussi, nous avons montré que les attitudes sont explicatives du désespoir perçu : quand elles sont favorables, la perception est moins importante. En outre, elles entraînent un déclenchement d'alerte différent selon le sexe du dirigeant : les déclenchements sont fréquents avec des attitudes défavorables pour les dirigeantes et des attitudes favorables pour les dirigeants. Nous reproduisons là les résultats précédents indiquant des réactions plus marquées en situation d'incongruence entre les facteurs dispositionnels (manifestations dépressives, attitudes) et le sexe de l'entrepreneur. Par ailleurs, les sentinelles justifient le système spécifique au genre et les hommes le font davantage que les femmes, pour autant cette fois, la justification ne médiatise aucune relation entre nos VI et VD.

Ensuite, nous avons comparé les perceptions issues de notre population générale (étude 5) avec celles des sentinelles (étude 6). Le premier élément notable est que les sentinelles perçoivent plus fortement le désespoir et le besoin d'aide chez les dirigeants que les personnes non-sentinelles. Nous pouvons voir ici un phénomène de consistance sociale (Kiesler et al., 1974 ; Pallak et al., 1980) qui renforce probablement les perceptions des sentinelles. L'autre élément marquant est la disparition chez les sentinelles APESA de l'effet médiateur de la justification du système spécifique au genre sur les relations entre nos variables indépendantes et les perceptions sociales, alors même qu'elles justifient ce système tout comme notre échantillon de l'étude 5. Ce résultat montre comment l'implication publique des sentinelles APESA dans la prévention du suicide des chefs d'entreprise permet de transcender les biais de genre à l'œuvre dans les perceptions.

Enfin, nos comparaisons ont permis de montrer en quoi se distinguent les structures factorielles des perceptions de souffrance et d'aide chez les sujets non-sentinelles et les sentinelles APESA. Pour les juges non-sentinelles, la factorisation révèle trois dimensions aux

qualités psychométriques moyennes et renvoyant : à l'utilité perçue des aides orientées à la fois vers la dépendance et l'autonomie, au besoin d'aide perçu couplé à l'utilité des d'aides orientées vers le statu quo, et enfin au désespoir perçu. Ce résultat semble indiquer que le désespoir est perçu de manière indépendante, c'est-à-dire éloigné des notions d'aide. Pour les sentinelles APESA, les perceptions reposent sur deux dimensions avec de bonnes propriétés psychométriques. Ces dimensions correspondent à l'utilité perçue des trois types d'aide, et au désespoir couplé au besoin d'aide perçu. Les perceptions des sentinelles s'organisent de manière plus pragmatique que les non-sentinelles. Ce résultat semble être la traduction des actions concrètes qu'elles mènent en tant qu'acteur de la prévention du suicide des chefs d'entreprise et donc être le reflet de leur expertise empirique.

Finalement, les principaux apports qui découlent de ce travail doctoral reposent sur trois points :

- La modélisation théorique et les applications des pratiques de prévention du suicide patronal réalisé par les sentinelles APESA, permettant de rendre compte des implications en termes d'expertise et d'engagement (Kiesler, 1971) sur la perception sociale du risque suicidaire.
- La conceptualisation d'un modèle de perception sociale du risque suicidaire patronal qui est en adéquation avec le cadre théorique des rôles sociaux de sexe (Bem, 1981a, 1981b, 1985 ; Eagly, 1987).
- La mise en évidence des dynamiques sociocognitives à l'œuvre dans les perceptions sociales de souffrance et des aides concernant le dirigeant qui concordent avec la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978 ; Tajfel et al., 1979 ; Tajfel et Turner, 1986) et ses concepts d'appartenance groupale, de catégorisation sociale et de comparaison sociale.

Nous poursuivons ce travail en développant les implications théoriques et pratiques en lien avec ces trois points.

II. Développements théoriques et pratiques

1. Apports théoriques et applications issus de l'action des sentinelles APESA

Notre étude exploratoire de l'activité des sentinelles APESA, couvrant 1815 signalements de dirigeant à risque suicidaire sur la période de mai 2013 à janvier 2019, ainsi que notre étude expérimentale réalisée avec leur concours, nous a permis de démontrer en quoi leur perception du risque suicidaire se distingue d'une perception profane. L'association APESA vient en soutien psychologique aux chefs d'entreprise et pour cela, elle forme au repérage de la crise suicidaire toutes les familles de professionnels intervenant dans l'écosystème du dirigeant et tisse localement des réseaux de ressources d'aide. Ce type de prévention, nommé programme « sentinelle », est issu de réflexions en santé publique datant des années 1990, car les personnes vulnérables au suicide sont peu en contact avec les ressources d'aide (Chagnon et al., 2008). Depuis, ces programmes ont dans leur ensemble montré leur efficacité pour prévenir le suicide (Matthieu et Hensley, 2013 ; WHO, 1996).

Les sentinelles sont à la fois des professionnels en lien avec l'entrepreneuriat, des bénévoles et des volontaires. Elles sont donc susceptibles d'être en contact avec les dirigeants en détresse et de faire le lien entre les entrepreneurs en souffrance et les ressources d'aide disponibles. Les formations délivrées par APESA intègrent dans la problématique suicidaire : les particularités du métier de dirigeant d'entreprise et des questionnements sur les spécificités liées au genre qui sont régulièrement documentées (ratio des suicides, accès aux moyens létaux, modalités de passage à l'acte, etc.). Les sentinelles reçoivent donc une information ciblée afin de pouvoir identifier des situations à risque et d'orienter les individus en souffrance dans le réseau d'aide existant. A l'heure actuelle, à notre connaissance, il n'existe pas d'étude ayant démontré un processus d'expertise à l'œuvre chez les sentinelles intervenant en particulier dans la prévention du suicide des entrepreneurs. Néanmoins, des études ont montré des données encourageantes auprès d'autres populations spécifiques après la formation de sentinelles (Mishara et Martin, 2012 ; Saillant et al., 2020 ; Tompkins et al., 2010 ; Vachon, 2017).

Nos résultats exploratoires ont d'abord montré que les signalements sont massivement réalisés dans le cadre du dépôt de bilan. Il y a, en outre, un accroissement du risque suicidaire perçu en fonction de l'avancée du stade de procédure collective. Ceci confirme que le dépôt de bilan est le facteur de stress ressenti par les dirigeants comme étant le plus intense (Lechat et

Torrès, 2016a) et qu'il est perçu par les sentinelles comme pouvant précipiter le suicide (Berger-Douce et Scoyez, 2012). Par ailleurs, un cinquième des signalements s'effectue en dehors de toute procédure. Le poids des autres RPS patronaux n'est donc pas à négliger. Cela démontre tout l'intérêt des programmes de sentinelles et l'importance de leur accessibilité dans l'écosystème des entrepreneurs. Nos analyses indiquent ensuite que dans l'adversité rencontrée par les chefs d'entreprise, les événements de la vie privée pèsent le plus dans la vulnérabilité perçue au suicide. De façon contre-intuitive, les difficultés typiquement entrepreneuriales n'arrivent qu'en troisième place, après la tristesse, lorsqu'il s'agit de percevoir un risque suicidaire patronal. Concernant les facteurs de protection, trois dimensions protectrices se dégagent : la première renvoie à des capacités de se projeter dans l'avenir, la deuxième à des ressources psychologiques et comportementales actuelles, et la troisième à des ressources relationnelles. Ce que nous apprenons ici est que pouvoir se projeter dans l'avenir, c'est-à-dire espérer, est perçu comme le facteur le plus protecteur. Cet élément vient appuyer les travaux constatant que le désespoir est une condition préalable au suicide (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975) et une condition médiatrice de la relation entre la dépression et le suicide. Cet élément mérite d'être exploité pour développer des actions de prévention concrètes auprès des chefs d'entreprise.

Par ailleurs, nos analyses exploratoires ont montré des structurations de perception du risque suicidaire qui dépendent du sexe du dirigeant. Plus particulièrement, entre les dirigeantes et les dirigeants, certains éléments semblent perçus en miroir, passant d'un premier plan à un dernier plan en fonction du sexe. C'est le cas pour les difficultés financières en premier plan pour les dirigeantes, et les problèmes de santé ainsi que l'expression d'idées de suicide en premier plan pour les dirigeants (tableau 8). Ensuite entre les sentinelles femmes et hommes, un pivot perceptif se joue au niveau de la place accordée aux sentiments. Ainsi pour les sentinelles femmes, la perception du risque suicidaire intègre dans un premier plan les sentiments de tristesse et de honte, alors que pour les sentinelles hommes, ils interviennent dans un second plan (tableau 12). Les constats faits à partir du sexe des dirigeants appuient l'hypothèse d'une expression genrée de la souffrance et de l'intérêt d'investiguer l'influence des rôles sociaux de genre (Bem, 1981a, 1981b, 1985 ; Eagly, 1987). Par ailleurs, le constat fait à partir du sexe des sentinelles étaye la mise en œuvre d'un regard non profane puisque les éléments constitutifs des dimensions perceptives entre sentinelles femmes et hommes sont identiques, et que seule la place accordée aux affects bouge. Ainsi lorsque les programmes de formation en prévention suicidaire pour les sentinelles sont adaptés aux populations à risques

spécifiques, les résultats sont porteurs avec notamment des effets positifs sur les connaissances, les compétences et les attitudes des personnes formées (Clifford et al., 2013). Ici en particulier, identifier, reconnaître et comprendre les différences de sexe et de genre dans la problématique du suicide patronal, ses manifestations et son évolution, contribuent à améliorer la réponse au traitement (Franceschini et Fattore, 2020) et à la prévention.

L'expertise des sentinelles APESA par rapport aux non-sentinelles se concrétise en condition expérimentale. Ainsi face à la même situation d'un dirigeant en difficulté, les sentinelles manifestent une plus grande sensibilité au désespoir du dirigeant, qu'elles associent en même temps à une perception accrue de son besoin d'aide (étude 6). Le cadre théorique de l'engagement selon Kiesler (1971) peut rendre compte des perceptions des sentinelles. Leur engagement public (Kiesler et al., 1974 ; Pallak et al., 1980) et la reconnaissance par leurs pairs (Emler, 1990) sont des facteurs de consistance comportementale au service de la prévention du suicide des chefs d'entreprise. Ensuite dans leur manière de percevoir le risque suicidaire, les sentinelles organisent les perceptions sur deux axes : l'utilité perçue des différentes aides disponibles et le niveau de désespoir associé au besoin d'aide. Or les perceptions des non-sentinelles se définissent sur trois axes, dont un axe qui prend le désespoir de manière isolée. Les perceptions des sentinelles s'organisent de manière pragmatique par rapport aux non-sentinelles. Ce résultat reflète les actions que les sentinelles mettent en œuvre dans leur pratique de prévention. Ces actions consistent en un repérage direct des individus à risque dans leur environnement, puis à une orientation vers la ressource appropriée en évitant les temps de latence susceptibles de faire obstacle au recours à l'aide (Chagnon et al., 2008). Enfin, l'expérience des sentinelles APESA se traduit dans leur perception des aides orientées vers la dépendance de notre étude. Elles en perçoivent plus d'utilité que les non-sentinelles, et elles les trouvent aussi plus utiles que les aides orientées vers le statu quo et l'autonomie. Leurs perceptions semblent s'extraire des dynamiques groupales (Tajfel et Turner, 1986) de maintien du système social (Jost et al., 2004). Elles viennent plutôt signer la réalité de leur pratique de sentinelles, qui consiste à orienter vers des ressources tout en palliant la restriction cognitive que connaissent les personnes en situation de crise suicidaire (ANAES, 2001 ; Terra et Pacaut-Troncin, 2008 ; Séguin, 2001, 2008).

Un autre élément majeur de cette thèse est la disparition chez les sentinelles APESA de l'effet médiateur de la justification du système spécifique au genre sur les relations entre nos variables indépendantes et les perceptions sociales de souffrance et d'aide concernant les entrepreneurs (étude 6). Ceci est d'autant remarquable que, d'une part, cette médiation est

présente dans la population générale, et que d'autre part, les sentinelles justifient significativement plus le système spécifique au genre. Chez les sentinelles, soutenir l'état actuel des relations entre les femmes et les hommes n'a donc pas d'influence statistique sur les perceptions. Cependant, le sexe de la sentinelle influence son niveau d'instrumentalité, qui ensuite influence son niveau de justification du système. Ceci semble contredire les constats de Li et Edwards (2021) selon lesquels la justification du système est associée négativement aux préoccupations empathiques et à la prise de perspective pour analyser une situation. Ces résultats sont porteurs, car ils laissent entrevoir des moyens de circonscrire, dans une certaine mesure, les biais de genre dans les perceptions de souffrance psychique. Pour le dire autrement, il semble que chez les sentinelles l'adhésion à un système différencié selon le sexe est présente, mais qu'elle n'affecte pas sur le plan comportemental les dirigeants en souffrance. Par ailleurs, cette adhésion semble pour les sentinelles davantage s'appliquer à un niveau intrapersonnel, plutôt qu'interpersonnel.

L'une des explications possibles de ce résultat à contre-courant est liée aux fonctions exercées des sentinelles dans le domaine juridique. Les institutions qu'elles représentent dans l'exercice de leur fonction amènent certainement à adhérer davantage à des systèmes sociaux hiérarchisés et donc par extension à celui relatif au genre. Par ailleurs, dans un phénomène de consistance cognitive et d'amplification, plus les individus se perçoivent dépendants d'une autorité, plus ils sont tentés d'accorder du respect et de la légitimité à cette autorité (Van der Toorn et al., 2011). Le fait constaté vient également souligner l'importance d'être sensibilisé et formé sur les questions de genre. Les sentinelles APESA dans leur formation reçoivent des renseignements sur les caractéristiques de genre concernant l'entrepreneuriat et le suicide. Elles reçoivent également des éléments sur les évolutions en cours des rôles sociaux de genre, comme la présence dans la féminité actuelle de caractéristiques qui étaient habituellement associées aux hommes (Donnelly et Twenge, 2017). Ceci pourrait se traduire pour les femmes suicidaires par des passages à l'acte plus masculins, avec des moyens plus létaux et plus violents (Canetto et Sakinofsky, 1998 ; Denning et al., 2000). Rendre accessibles ces informations, c'est donner la possibilité aux sentinelles de ne pas subir complètement ces mécanismes insidieux que sont les biais de genre. Cette action dans la formation des sentinelles se rapproche des interventions de lutte contre la stigmatisation, qui affichent des preuves d'efficacité pour réduire les attitudes stigmatisantes (Carpiniello et Pinna, 2017).

Ces éléments peuvent aussi être mis en perspective avec les concepts d'engagement et d'engagement public. L'absence d'effet médiateur de la justification du système spécifique au

genre montre comment l'implication publique des sentinelles APESA dans la prévention du suicide patronal peut contribuer à transcender les biais de genre à l'œuvre dans les perceptions. L'expression publique de ses attitudes amène l'individu à produire des comportements consistants avec celles-ci (Kiesler et al., 1971 ; Pallak et al., 1980). Les sentinelles APESA sont impliquées publiquement. Elles sont identifiées par le dispositif et identifiables par les différents acteurs du réseau de prévention. La dimension publique de la sentinelle touche à son image publique et civique, et implique sa réputation sociale et donc une reconnaissance par les membres de son groupe (Emler, 1990). De plus, la consistance est socialement valorisée et érigée en norme (Allen et Meyer, 1996 ; Codol, 1975 ; Cialdini, 1991 ; Meyer et Allen, 2001), ce qui peut soutenir davantage la démarche des sentinelles.

Enfin, nous avons vu que les sentinelles de notre échantillon manifestent une dimension de genre féminine au PAQ (expressivité) plus forte que la dimension masculine (instrumentalité). Cette expressivité est explicative du risque suicidaire perçu, du besoin d'aide perçu, ainsi que de l'utilité perçue des aides. Il serait pertinent ici d'investiguer dans quelle mesure cette dimension de genre est liée à l'engagement initial de devenir sentinelle et de quelle manière elle intervient dans le type d'aide proposé. Nous pouvons également nous poser la question dans l'autre sens : est-ce que devenir sentinelle et être formé permet le développement de l'expressivité ? En effet, dans notre étude 6, elles sont 61,15 % à déclarer qu'elles ont vu leur regard sur leur pratique professionnelle évoluer depuis qu'elles sont sentinelles vers plus d'écoute et d'attention portée à l'autre. Dans les pistes à développer, il serait également intéressant d'investiguer la nature des aides que les sentinelles proposent spontanément si la situation qu'elles rencontrent n'implique pas le déclenchement d'une alerte APESA. Nous sommes convaincus que nous avons encore beaucoup à apprendre de leur expérience quotidienne de la souffrance patronale.

2. Modèle de perception sociale genrée du risque suicidaire patronal

Notre étude exploratoire auprès des sentinelles APESA nous a permis de confirmer la nécessité de vérifier l'influence du sexe et du genre dans la perception sociale du risque suicidaire patronal. Nous avons donc développé différents protocoles expérimentaux afin d'examiner et de modéliser ces effets.

Nos résultats nous ont d'abord orientés sur une autre piste, prioritaire, puisque l'ensemble des études corrélationnelles ont montré que les juges perçoivent plus nettement le désespoir que le risque suicidaire chez le dirigeant en difficulté. Pourtant le sentiment de désespoir est documenté comme étant une condition préalable au suicide (Abramson et al., 2000 ; Beck et al., 1975) et serait un facteur médiateur entre la dépression et le suicide (Beck et al., 1975). Or nos résultats ont montré que le désespoir perçu était prédicteur du risque suicidaire perçu seulement dans les études 2, 3 (auprès de la population générale) et 6 (auprès de sentinelles). L'effet n'est pas constant, nos résultats semblent donc indiquer un gap conceptuel entre les notions de désespoir et de risque suicidaire. Ce gap peut être la signature d'une perception naïve du risque suicidaire de l'entrepreneur, qui se distinguerait du regard scientifique et clinique. C'est un axe à investiguer.

Ensuite nous avons montré que les dimensions de genre féminines, la chaleur au SCM (dimension groupale) et l'expressivité au PAQ (dimension individuelle) médiatisent les effets du genre des symptômes dépressifs sur le niveau de désespoir perçu (étude 2). Ce résultat corrobore le fait que dans la dépression, les femmes sont plus souvent diagnostiquées que les hommes (Danielsson et Johansson, 2005). Cela soutient également que les modèles normatifs de genre dans la dépression soulignent davantage les expressions des femmes et masquent celles des hommes, entraînant des risques de biais de diagnostic en fonction du sexe (Danielsson et Johansson, 2005). Pourtant, nous avons montré en parallèle que les dirigeants hommes sont perçus comme étant plus désespérés (études 2, 3 et 6) et plus à risque suicidaire (études 3, 4, 5 et 6). Dans ce sens également, nous avons identifié un effet médiateur de la compétence perçue sur la relation entre le sexe du juge et le désespoir perçu (étude 2). Ces données confirment que la problématique du suicide est perçue comme étant du domaine du masculin (Higgitt, 2007). Or des émotions et des intentions comportementales négatives sont associées à la présence d'une chaleur faible et des troubles masculins (Boysen, 2017). La masculinité dans la maladie mentale est un facteur majorant la stigmatisation et entravant les demandes d'aide (Topkaya, 2014). En dépit d'une prise de conscience ces dernières années de la nécessité de prendre en compte les différences de sexe et de genre dans l'étiologie des maladies mentales, ces résultats préfigurent la présence de préjugés sexistes avec des implications dans le traitement des patients, qu'ils soient femmes ou hommes (Hamberg, 2008). Nous sommes ici face à des biais de perception genrés, qui s'ils se produisaient chez des professionnels de santé seraient qualifiés d'aveuglements cliniques au genre (Lagro-Janssen, 2010).

Nous avons aussi montré que la motivation à justifier le système spécifique au genre (qui est lié à l'adhésion aux stéréotypes de genre) et en particulier prédit négativement le désespoir perçu. Plus précisément, il est prédit pour les entrepreneuses dont la situation personnelle semble la plus favorable en cas de difficultés entrepreneuriales, c'est-à-dire quand elles sont en couple avec un conjoint qui a un revenu satisfaisant (étude 3). Autrement dit, plus le juge justifie le système spécifique au genre et moins il percevra l'entrepreneuse dont le conjoint a un revenu satisfaisant comme désespérée. En outre, la présence d'enfant exacerbe cet effet. Ici, nous sommes face à des effets de croyance en lien avec les rôles sociaux de sexe. De plus, nous avons identifié un effet médiateur de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu lorsque les dirigeants sont parents (étude 4). Autrement dit, au-delà du sexe biologique du juge, c'est son niveau de justification du système spécifique au genre (en lien avec l'adhésion aux stéréotypes de genre) qui va contribuer à la perception du désespoir chez le dirigeant en difficulté d'autant plus lorsqu'il est parent.

Un autre effet médiateur de la justification du système spécifique au genre est également retrouvé sur la relation entre le sexe du juge et la moyenne de l'utilité perçue des aides, ainsi qu'avec l'utilité perçue des aides orientées vers l'autonomie et le statu quo (étude 5, auprès de la population générale). Ainsi chez les hommes, plus l'adhésion au système spécifique au genre est forte et moins l'utilité perçue des aides est importante. En parallèle, les femmes juges perçoivent en moyenne plus d'utilité dans les aides. Ces résultats étayent le fait que les rôles sociaux de sexe (Bem, 1981a, 1981b, 1985 ; Eagly, 1987) servent de filtre aux perceptions concernant les aides. Ensuite par rapport aux entrepreneuses, nos résultats ne retrouvent pas ceux de Chernyak-Hai et al. (2017) montrant que les femmes échouant dans un domaine stéréotypé masculin peuvent s'attendre à recevoir une aide orientée vers la dépendance plutôt que vers l'autonomie. Néanmoins dans notre étude, d'une part les entrepreneuses sont perçues comme ayant moins besoin d'aide, et d'autre part les aides qui leur sont suggérées sont perçues comme moins utiles. Ces résultats s'apparentent à une forme de contrecoup (Rudman, 1998) et laissent présager qu'elles pourraient recevoir moins d'aide. L'ensemble de ces résultats tendent à contredire le fait que les femmes recevraient plus d'aide que les hommes et que les hommes aideraient plus souvent que les femmes (Eagly et Crowley, 1986).

Concernant l'influence de la justification du système spécifique au genre (en lien avec l'adhésion aux stéréotypes de genre) dans la perception du risque suicidaire, nous avons mis en avant des effets d'incongruence liés au genre. D'abord dans l'étude 2, nous avons montré que

les dirigeantes manifestant des signes de dépression de type masculin sont perçues comme ayant plus de désespoir que celles dont les signes sont du registre féminin. Dans le même temps, les hommes avec des manifestations dépressives féminines sont perçus comme plus désespérés que lorsqu'ils ont des manifestations masculines. Rappelons que les incongruences de genre entraînent des « contrecoups » (Rudman, 1998) tant pour les femmes que pour les hommes qui peuvent se traduire par des représailles subies sur le plan social et économique. Ensuite nous avons appuyé nos constats en retrouvant des effets comparables avec les attitudes concernant le recours aux aides professionnelles en santé mentale et la justification du système spécifique au genre (étude 5). L'appariement incongruent entre la valence des attitudes et le sexe de la cible pousse nos juges à nettement moins justifier le système spécifique au genre, et inversement. La dissonance cognitive (Festinger, 1957) engendrée par ces situations amène vraisemblablement les sujets à rétablir une cohérence interne, d'une part en actant la présence d'un problème en percevant plus de désespoir et d'autre part, en diminuant leur justification du système spécifique au genre. Ces études illustrent assez fidèlement le modèle de la congruence « sex-typed model » qui repose sur une dichotomie des rôles sexués. Ainsi la féminité et la masculinité sont positionnées sur les extrémités d'un continuum et les rôles féminins et masculins sont congruents avec le sexe biologique. D'après ce modèle, une personne qui ne se conforme pas aux stéréotypes sexuels de son endogroupe est jugée déviante. Des investigations supplémentaires dans ce sens nous paraissent nécessaires. D'abord pour vérifier si nos résultats sont reproduits, mais également parce que l'entrepreneuriat est un domaine masculin (Abele, 2003 ; Baron et al., 2001 ; Bruni et al., 2004 ; Delacollette et al., 2010 ; Gupta et al., 2008) et qu'environ un tiers des chefs d'entreprises sont des femmes. Le contrecoup pour les entrepreneuses se traduit déjà fort probablement par une perception d'hostilité et de compétences sociales moins bonnes (Heilman, 2001 ; Heilman et al., 2004 ; Rudman et Glick, 2001). Or la faible chaleur perçue semble être un facteur important dans la stigmatisation liée à la maladie mentale (Boysen, 2017). Les incongruences de genre, qu'elles soient dans le métier exercé, les manifestations de souffrance ou dans les attitudes à l'égard des soins, font courir le risque d'être perçu négativement (Basow, 1992), d'être sanctionné socialement (Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013) et d'être la cible d'actes hostiles (Eagly et Karau, 2002 ; Gill, 2004 ; Rudman et Glick, 1999, 2001). Pour résumer l'ensemble de nos résultats relatifs au genre, nous proposons une modélisation de la perception sociale genrée de la souffrance patronale à l'œuvre dans la population générale (cf. figure ci-après).

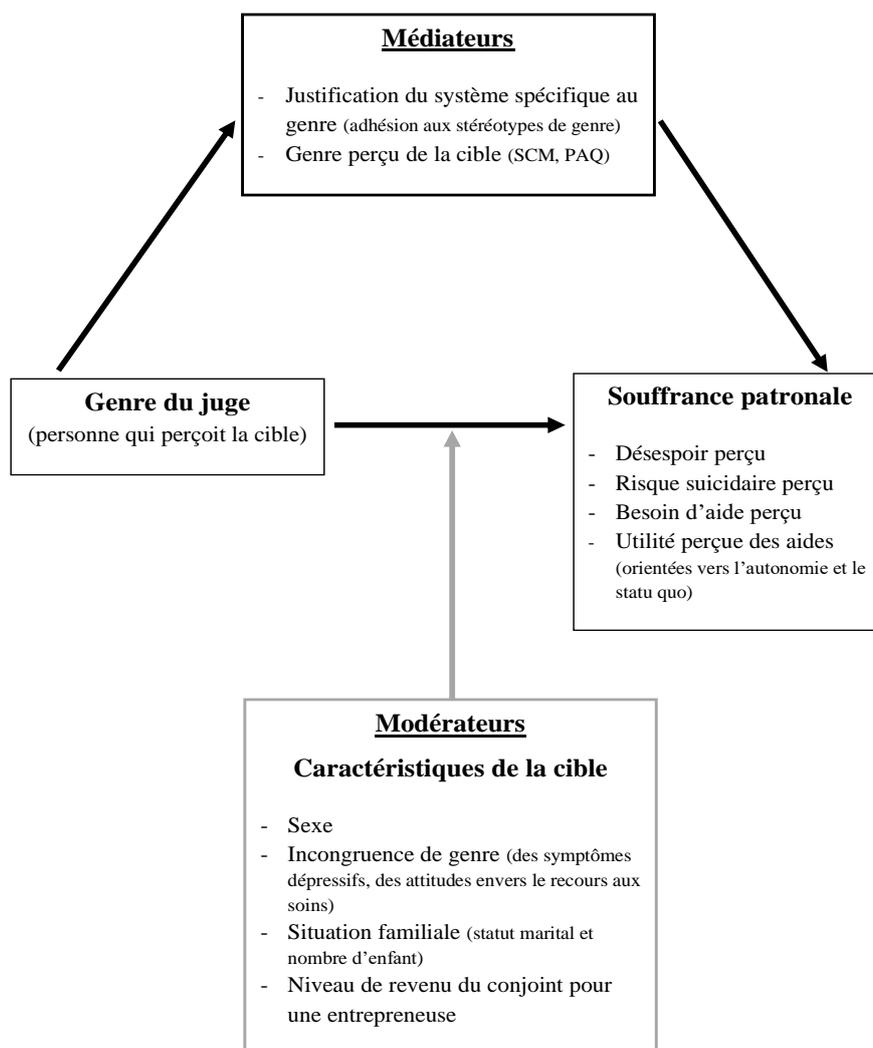


Figure 45 – Modérateurs et médiateurs des effets de genre du juge sur la souffrance patronale perçue par la population générale

Une façon possible de faire face à ces problématiques de genre serait d'améliorer notre connaissance en la matière, à l'instar de ce qui est proposé aux sentinelles APESA. Dans cette optique, il est important que les connaissances soient transmises, et de façon accessible (Shepherd et Kay, 2012), dans un contexte où les individus ont le temps et les ressources cognitives pour traiter le message (Laurin et al., 2013). La complexité conduit les individus à éviter de s'y confronter et à se déresponsabiliser (Bonnot et Verniers, 2017). Le but n'est pas tant de ne plus avoir de biais perceptifs, mais de pouvoir les critiquer et y remédier. Au-delà des stéréotypes de genre, ce sont les situations concrètes, matérielles, dans lesquelles les individus et les groupes interagissent, qui favorisent les stéréotypes, préjugés et discriminations (Sherif et Sherif, 1969). Changer ces conditions concrètes d'interaction faites d'inégalités et d'injustices est une priorité qui semble notamment avoir fait ses preuves dans l'exemple d'APESA

3. Dynamiques sociocognitives dans la perception sociale du risque suicidaire de l'entrepreneur

Nos études 3, 4, 5 et 6 illustrent les dynamiques sociocognitives à l'œuvre dans la problématique du suicide patronal. Elles montrent en particulier le rôle de variables contextuelles dans l'augmentation de la motivation à la justification du système, et ce à partir de manipulations artificielles du profil des dirigeants, ce qui confirme les travaux de Haines et Jost (2000) et de Jost et Burgess (2000). Ainsi le sexe du dirigeant, ses attitudes et le sexe du juge font varier le niveau de justification du système spécifique au genre (figure 32). Nos études 3, 4, 5 et 6 ont également corroboré les travaux sur la justification du système spécifique au genre (Verniers et Martinot, 2015). D'abord, nos sujets de sexe masculin ont systématiquement justifié davantage ce système que les sujets de sexe féminin. Ensuite, le rôle médiateur de cette variable dans les perceptions sociales concernant le dirigeant confirme les dynamiques à l'œuvre contribuant au maintien du système et des inégalités (Jost et Banaji, 1994). Aussi, comparativement aux trois autres groupes, les femmes non-sentinelles sont les sujets qui perçoivent le plus d'utilité dans les aides orientées vers les statu quo (étude 5). Or, il s'agit du groupe le plus dominé de nos études, à la fois femme et profane en prévention du suicide. Cet élément est à mettre en lien avec la théorie de la justification du système qui postule que la perception d'inégalité est une menace qui accroît la motivation à défendre le statu quo (Kay et al., 2005) et peut être lié à l'adoption de comportements contribuant au maintien du statu quo (Becker et Wright, 2011 ; Jost et al., 2012).

Nos résultats abondent également dans le sens de dynamiques de groupe à l'œuvre pour remettre en cause ou maintenir le système social. Les juges femmes perçoivent moins de risque suicidaire chez les dirigeantes et nettement plus pour les dirigeants (études 2 et 4). Les juges femmes attribuent aussi un score plus faible de désespoir aux dirigeantes et les hommes leur attribuent un score plus fort (étude 5). On constate donc des biais de favoritisme pro-endogroupe et d'exo-défavoritisme (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991). Les enjeux résident dans l'obtention et la préservation d'une identité sociale positive (Tajfel et Turner, 1986). Dès lors les juges femmes, en tant que membres d'un groupe socialement dominé, mettent en place ces mécanismes dans le but d'une valorisation identitaire face à une menace de soi présente à court terme vis-à-vis du groupe dominant (Fiske, 2008). De plus comme elles ont probablement éprouvé une menace par la mise en situation expérimentale, elles déprécient les membres de l'exogroupe, c'est-à-dire les hommes dirigeants (Wills, 1981, 1991). Ces

phénomènes ont lieu conjointement. Ces enjeux identitaires se révèlent davantage si on observe le comportement des juges hommes dans les études 2 et 4. Les écarts perceptifs sont pour eux minimes. Appartenant à un groupe social dominant, leur identité sociale est positive, et ils n'éprouvent pas le besoin d'appuyer l'exo-défavoritisme du groupe de bas statut. Toutefois, pour maintenir leur identité sociale positive et le système social, ils marquent quand même l'endo-favoritisme (Salès-Wuillemin, 2008).

Un autre résultat soutient encore l'hypothèse de dynamiques sociocognitives groupales. Il s'agit du fait que les juges femmes perçoivent un plus fort besoin d'aide pour les dirigeantes, et que les hommes font de même pour les dirigeants (étude 5). Le biais de favoritisme pro-endogroupe présent pour chaque groupe de sexe vise certainement à une plus grande distribution des ressources d'aide pour l'endogroupe (Tajfel et al., 1971 ; Sachdev et Bourhis, 1991). Nos résultats doivent être complétés pour vérifier leur consistance, notamment avec des mesures concernant la justification du système en général (Jost et Banaji, 1994) et l'orientation vers la dominance sociale (Sidanius et Pratto, 1999).

Par ailleurs, dans les dynamiques de groupe à l'œuvre, nous parlons à nouveau des sentinelles APESA. D'une part elles justifient en moyenne plus le système spécifique au genre que les non-sentinelles. D'autre part, nous avons aussi constaté la disparition de l'effet médiateur de cette justification sur les relations entre nos VI et les perceptions sociales de souffrance et d'aide (étude 6). Ces éléments peuvent être mis en parallèle avec les concepts de menace du système et d'auto-efficacité politique (Osborne et al., 2015 ; Caprara et al., 2009). Ainsi, selon Jost et al. (2004), nous sommes tous motivés à percevoir le système dont nous dépendons comme juste et légitime, et nous considérons encore plus fortement qu'il fonctionne de façon équitable, juste et légitime quand il est menacé. Face à une menace de la légitimité de notre système, nous pouvons biaiser nos jugements et perceptions dans un sens qui maintient les arrangements sociaux à l'œuvre, ou nous pouvons manifester des comportements de défense du système menacé pour maintenir plus directement cette vision juste et légitime (Bonnot et Verniers, 2017). Pour Bonnot et Verniers (2017), ces comportements peuvent s'appuyer sur l'auto-efficacité politique, c'est-à-dire la croyance selon laquelle nous pouvons avoir une influence sur les décisions politiques, qui est un prédicteur de l'engagement individuel dans les mouvements sociaux. En même temps qu'elle favorise l'augmentation des ressources de faire-face, elle est associée à une justification accrue du système (Bonnot et Verniers, 2017). Ceci est dû au fait que l'auto-efficacité politique implique de percevoir les institutions comme ouvertes

à la critique et disposées au changement, et donc dans une certaine mesure à les voir comme justes et équitables (Bonnot et Verniers, 2017 ; Osborne et al., 2015).

Le contexte dans lequel s'est développé APESA semble correspondre à cette interprétation. Depuis le siècle dernier, la faillite au sens juridique du terme a progressivement perdu son caractère péjoratif pour être appréhendée de façon plus pragmatique. Les procédures de sauvegarde, les redressements et les liquidations judiciaires ont évolué vers des mesures préventives afin d'anticiper les difficultés des entrepreneurs. Néanmoins, ces avancées en matière de droit n'ont pas arrêté la stigmatisation sociale et protéiforme de la faillite, qui continue de faire de l'entrepreneur en échec un paria (Magras, 2018). Le dispositif APESA a vu le jour, car les tribunaux, en rendant la justice économique dans le cadre de leurs missions, sont également amenés à faire le « constat simple que la réponse juridique apportée aux débiteurs est parfois totalement insuffisante et désarmée face à la souffrance vécue par certains et pouvant déboucher sur un suicide » (Binnié et Douillard, 2015). Le dispositif APESA a également été possible, car nous pensons que la motivation en tant que sentinelle à se percevoir ou à percevoir son groupe positivement doit surpasser la motivation à percevoir le système comme juste (Jost et Hunyady, 2003).

En l'absence d'obligation de suivi par les services de santé au travail, les actions de prévention ciblant les entrepreneurs sont aujourd'hui quasi inexistantes. Ce groupe professionnel est invisibilisé alors qu'il est soumis aux RPS tout autant que d'autres groupes professionnels. Ce que nous pouvons tirer de l'expérience d'APESA pour le déploiement d'autres dispositifs de prévention de la santé patronale concerne le développement de l'auto-efficacité politique des acteurs de l'entrepreneuriat. Nous pouvons également capitaliser sur l'efficacité collective manifestée pour accroître les ressources personnelles de faire-face de chaque acteur potentiel de prévention. Une source d'enseignement complémentaire à investiguer est celle des compétences politiques. Les compétences politiques se distinguent de l'auto-efficacité, car elles sont associées aux performances contextuelles alors que l'auto-efficacité est davantage associée aux performances de tâche (Jawahar et al., 2008). Les compétences politiques désignent les aptitudes à traiter efficacement avec les autres dans le cadre des organisations, et en particulier dans les relations propres au milieu professionnel (Dagot et al., 2014). Ces compétences dépassent le cadre de l'interaction avec autrui et s'attachent à traiter cette interaction pour influencer les individus avec des compétences politiques identifiées dans la réalisation de buts individuels et organisationnels (Astié, 2019).

III. Limites et perspectives générales

Si notre travail contribue au développement de connaissances théoriques et pratiques en matière de prévention du suicide patronal et de sa perception sociale, il présente néanmoins certaines limites qu'il convient d'aborder. En premier lieu, notons que nos études ont été menées à partir d'instruments prévus initialement pour des mesures auto-rapportées. Les items de ces instruments ont été modifiés pour permettre une hétéro-administration. Le mode d'administration peut entraîner des écarts significatifs entre des mesures auto-rapportées et hétéro-rapportées, la littérature médicale l'a notamment documenté dans les idéations suicidaires (Moroge et al., 2014). Ces manipulations ont pu contribuer à altérer la fiabilité des échelles par rapport aux versions originales. Certains alphas de Cronbach ont des valeurs faibles, c'est le cas notamment pour l'échelle de désespoir de Beck remaniée et utilisée dans l'étude 3. Cet élément questionne la bonne redéfinition des items. A la suite de ces limites, nous devons aussi mentionner le caractère clinique de nos questionnaires BHS et RSD qui ne semblent pas forcément adaptés à un public non averti. Le gap conceptuel et perceptif relevé peut lui en être imputable. Il serait intéressant de proposer autant que possible des échelles construites à partir, et pour la population étudiée.

Ensuite, les résultats de cette thèse se sont basés sur une seule méthode qui est le questionnaire. Malgré les apports liés à cet outil, une approche exhaustive implique d'adopter une méthode plurielle dans le recueil d'informations (Brun et al., 2009). Une méthode mixte, quantitative (questionnaires) et qualitative (entretiens individuels et collectifs, observations), est à envisager. Les verbalisations permettraient en particulier d'affiner la compréhension de certaines observations, certains mécanismes cognitifs à l'œuvre chez les sentinelles APESA au cours de leur activité, mais également d'émettre des hypothèses plus fines (Lancry, 2009). Par ailleurs, nous avons utilisé une batterie de plusieurs échelles visant à mesurer plusieurs variables. Or, l'utilisation simultanée de plusieurs questionnaires peut apporter des biais de variances communes (Podsakoff et al., 2003). Il conviendrait donc de mettre en place des mesures pour atténuer ce biais lors de recherches futures par l'utilisation de méthode différente.

Un biais d'échantillonnage est très probablement présent du fait du recrutement des juges. En effet, pour les études 2 et 3, nous avons recruté les juges via différents réseaux internet (réseaux sociaux, annuaires professionnels, d'écoles, etc.). Pour ces deux études, nous pouvons présumer que les juges ne sont pas représentatifs de la population générale, notamment parce

que le moyen ne tient pas compte des disparités d'accès aux technologies informatiques. Ensuite, pour les études 4 et 5, nous avons sollicité les services d'une entreprise de panels spécialisée dans les études quantitatives pour les chercheurs. Nos juges sont, cette fois-ci, représentatifs de la population générale et leur participation est rétribuée. Toutefois, avec ces deux modes de recrutement, nos échantillons sont constitués de personnes volontaires, ce qui peut introduire des biais de réponses. D'autres critiques en ce sens peuvent être émises, liées aux supports et aux formats de présentations des enquêtes en ligne. Ainsi, Weijters et al. (2021) démontrent que les juges tendent à donner des réponses situées aux extrémités quand les options de réponses sont présentées à la verticale plutôt qu'à l'horizontale (téléphone versus ordinateur). Les auteurs révèlent également que cet effet persiste à l'horizontale, en fonction de l'espacement entre les options de réponses, moins il y a d'espace et plus les réponses sont polarisées. En outre, Butori et Parguel (2010) indiquent que les juges sont plus sensibles aux signes du questionnement de l'enquête et susceptibles de les interpréter quand ils participent en ligne plutôt qu'en format papier.

Dans notre étude 2, où le genre est étudié en tant que variable dichotomique (féminin vs masculin, chaleur vs compétence et expressivité vs instrumentalité), le fait d'avoir fixé au préalable deux dimensions implique une perte de précision dans la compréhension des phénomènes mis en évidence. De plus, d'après Fontayne et al., (2002), ce type de modèle ne prend pas assez en compte les positions asymétriques du féminin et du masculin (Lorenzi-Cioldi, 1988, 1994). Cette étude aurait donc tout intérêt à inclure l'androgynie, notamment avec le « modèle additif et différentiel de l'androgynie » (Marsh et Byrne, 1991). Ce modèle implique de vérifier si les scores de féminité et de masculinité sont corrélés avec les domaines étudiés. Cette vérification semble d'autant plus nécessaire que dans notre étude 6, les sentinelles APESA ont manifesté un genre féminin (l'expressivité) plus important. Or le rôle de sentinelle, dans son objectif de reconnaître des signes avant-coureurs de crise suicidaire et de les relayer auprès des ressources appropriées, implique la création d'un climat de confiance, d'empathie et d'écoute. Ces caractéristiques sont habituellement associées au féminin. Les réponses auto-rapportées au questionnaire PAQ des sentinelles peuvent aussi faire l'objet d'un biais de désirabilité. Ce biais peut polariser les scores, puis entraîner un problème de variance commune entre les réponses, qui ensuite peut augmenter ou diminuer la force des corrélations (Lindell et Whitney, 2001).

Pour les études 5 et 6, nous avons créé une échelle de perception de l'utilité des aides en fonction de leur orientation (vers l'autonomie, la dépendance et le statu quo). Nous nous

sommes basés notamment sur les travaux de Eagly (2009) sur l'orientation genrée des comportements prosociaux, de Chernyak-Hai et al. (2017) pour les orientations vers l'autonomie et la dépendance, et de Kay et al. (2005) pour l'orientation vers le statu quo. Nous avons proposé deux items pour chacune des dimensions. Nous pensons que cet outil devrait être développé et proposer davantage d'items pour être plus représentatif des dimensions qu'il souhaite évaluer. Pour cela, nous devrions également mettre en œuvre la procédure classique accompagnant la création d'une échelle, avec des analyses factorielles exploratoires puis confirmatoires, ainsi que des analyses de validités convergentes et discriminantes. Nous pensons également que des mesures du sentiment d'auto-efficacité (Bandura, 1977) apporteraient un éclairage supplémentaire aux scores d'utilité perçue des aides attribuées. Cette proposition vient en outre du constat de Hjelmeland et Knizek (2004), selon lequel certaines personnes doutent de pouvoir agir pour prévenir le suicide, car elles doutent de pouvoir modifier l'état d'esprit d'une personne suicidaire. Dans le même temps, ces auteurs avaient montré que les individus qui ont connu un suicide dans leur entourage pensent pouvoir avoir un effet positif et préventif en discutant avec les personnes suicidaires.

Les situations présentées aux juges, comprenant un tableau dépressif composé de cinq manifestations (étude 2) et six (études 3, 4, 5 et 6) n'ont pas permis d'amorcer la perception d'un risque suicidaire franc pour des personnes profanes. Il serait intéressant de compléter nos travaux et de tester des modèles de situations intégrant des signes pouvant faire penser à une crise suicidaire. La représentativité des situations proposées aux juges peut être améliorée, notamment dans les études 3, 5 et 6 qui ne présentent que des chefs d'entreprise en couple. Or l'absence de partenaire est identifiée comme un facteur associé au risque suicidaire, particulièrement chez les hommes (Heikkinen et al., 1995 ; Kposowa et al, 1995) et le divorce augmenterait davantage le risque suicidaire des femmes que celui des hommes (Cousteaux et Pan Ké Shon, 2008).

Dans la même perspective, ce travail doit s'ouvrir aux questions d'intersectionnalité. Le cadre théorique de l'intersectionnalité vise à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée et simultanée (Bilge, 2009). Elle postule l'interaction des systèmes d'oppression (à partir de leurs catégories de sexe, genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle) dans la production et le maintien des inégalités sociales (Crenshaw, 1989 ; Collins, 2000 ; Brah et Phoenix 2004). Ces développements nous semblent d'autant plus nécessaires que la réalité des femmes et des hommes suicidaires, ainsi

que la problématique du suicide patronal ne sont pas exemptes des dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques.

Nous souhaitons également que nos travaux se poursuivent en tenant compte des entrepreneurs par nécessité. Cette forme d'entrepreneuriat est définie « autour de la notion d'une création d'entreprise contrainte, sans projet préalable, pour répondre à une nécessité purement économique, pour obtenir un revenu, faute d'alternative professionnelle » (Tessier-Dargent, 2014, p. 32). L'auteure constate que cette démarche concerne davantage des populations fragiles (e.g., chômeurs de longue durée, seniors, femmes, immigrés, ou ruraux) et que le bilan des conditions environnementales et personnelles pour la réussite du projet est généralement négatif. Elle cite notamment les travaux de Hechavaria et al. (2009) montrant que les entrepreneurs par nécessité perçoivent l'environnement social, politique et économique comme négatif, ce qui a un impact sur leur comportement et le devenir de l'entreprise. Nous présumons un cumul d'adversité et d'informations catégorielles qui pourrait avoir un effet sur la perception sociale de leur souffrance.

Conclusion générale

L'objectif de cette thèse était de conceptualiser un modèle de perception sociale genrée du risque suicidaire patronal. Une revue de la littérature sur les perceptions sociales du métier d'entrepreneur et du suicide a permis d'étayer l'influence du genre et des stéréotypes de rôles féminins et masculins dans ce contexte. Nous avons également rapporté plusieurs études qui soutiennent l'implication du genre dans les comportements prosociaux. Ce travail se situe ainsi dans la continuité des travaux de Bem (1974, 1981a, 1981b) et d'Eagly (1987) sur les stéréotypes et les rôles sociaux de genre. Nous avons appliqué ces concepts en combinant les contextes de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements d'aide.

Pour ce faire, nous avons sondé les perceptions d'environ 2500 personnes au cours de six études afin de déterminer le rôle du genre de l'entrepreneur (cible) et du juge (personne qui perçoit) dans la souffrance patronale perçue. Deux études ont été réalisées auprès de 669 sentinelles APESA, qui sont des professionnels non médicaux formés au repérage de la crise suicidaire patronale. La première étude (N=512) était exploratoire et en condition naturelle, la seconde (N=157) en condition expérimentale. Les quatre autres études corrélationnelles ont été menées auprès de 1798 personnes issues de la population générale. Ce travail nous a permis de montrer les relations entre le genre – invoqué à travers le sexe, le genre perçu, les rôles sociaux de sexe et leur adhésion, ainsi que la justification du système spécifique au genre –, la souffrance patronale perçue (désespoir et risque suicidaire) et les perceptions d'aide concernant l'entrepreneur.

Nous avons d'abord confirmé que la problématique du suicide patronal est du domaine du masculin (Canetto, 2017 ; Canetto et Cleary, 2012 ; Higgitt, 2007). Dans nos études, les femmes sont systématiquement perçues avec un plus faible risque suicidaire que les hommes. Cependant, nous avons démontré que les modèles normatifs de genre qui amènent un traitement différentiel des femmes et des hommes ne sont pas en faveur ou au détriment d'un sexe, mais se révèlent conformes aux stéréotypes de genre. Ainsi les perceptions de désespoir augmentent lorsqu'il y a incongruence entre le sexe du dirigeant et le type de manifestations dépressives (féminin vs masculin), confirmant la littérature sur les contrecoups (Rudman, 1998) et les perceptions sociales négatives liées aux écarts dans les rôles sociaux de genre (Basow, 1992 ; Gordon et Meyer, 2007 ; Hill et Willoughby, 2005 ; Norton et Herek, 2013). Nous avons appuyé

nos constats en retrouvant des effets comparables d'incongruence entre le sexe de l'entrepreneur et les attitudes concernant le recours aux aides en santé mentale (favorables/féminines et défavorables/masculines) sur la justification du système spécifique au genre. L'appariement incongruent entre la valence des attitudes et le sexe amène les juges à moins justifier le système spécifique au genre, et inversement. Dès lors, nous avons mis en évidence dans la population générale que la justification du système spécifique au genre (impliquant l'adhésion aux stéréotypes de genre) a un rôle médiateur dans les perceptions relatives à la souffrance patronale.

Ce constat n'est plus valable pour les sentinelles APESA. Ici, justifier le système spécifique au genre n'a pas d'effet statistique sur leurs perceptions. Ce résultat contre-intuitif nous interroge quant aux facteurs impliqués dans les différences de perception observées selon le genre. En parallèle, ce constat ouvre des perspectives pour envisager des moyens limitant les effets de l'adhésion aux stéréotypes de genre dans la prévention du suicide patronal. En outre, l'expertise des sentinelles APESA par rapport aux non-sentinelles s'est manifestée en particulier par une plus grande sensibilité au désespoir du dirigeant, qu'elles ont en même temps associé à une plus grande perception de besoin d'aide. Ce résultat probant doit faire l'objet de travaux supplémentaires pour vérifier sa consistance, notamment car nos scénarios n'ont pas permis d'amorcer la perception d'un risque suicidaire franc chez les personnes profanes.

Nos constats interrogent les conceptions traditionnelles et genrées de l'entrepreneuriat, du suicide et des comportements prosociaux. Ils plaident en faveur d'une conception plus équilibrée en termes de féminité et de masculinité, pour une meilleure visibilité et prise en charge de la souffrance patronale. Ils étayent notamment la nécessité de sensibiliser le plus grand nombre à la fois aux problématiques du suicide et des biais de genre.

Bibliographie

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 768.
- Abele, A. E., et Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 751.
- Abele, A. E., et Wojciszke, B. (2013). The Big Two in social judgment and behavior [Editorial]. *Social Psychology*, 44(2), 61–62. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000137>
- Abele, A. E., et Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: A dual perspective model. Dans M. P. Zanna, et J.M. Olson (éds.), *Advances In Experimental Social Psychology*, (vol. 50, p. 195-255). Burlington: Academic Press.
- Abramson, L. Y., Alloy, L. B., Hogan, M. E., Whitehouse, W. G., Gibb, B. E., Hankin, B. L., et Cornette, M. M. (2000). The Hopelessness theory of suicidality. Dans T. E. Joiner et M. D. Rudd (éds.), *Suicide science: Expanding boundaries*. Boston: Kluwer Academic.
- Acitelli, L.K. et Antonucci T.C. (1994). Gender differences in the link between marital support and satisfaction in older couples. *Journal of Personality and Social Psychology* 67(4), 688-698. 10.1037//0022-3514.67.4.688
- Agence nationale d'accréditation et d'évaluation en santé [ANAES]. (2001, octobre). *Conférence de consensus. La crise suicidaire : reconnaître et prendre en charge*. Paris. <https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/suicilong.pdf>
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 595-621.
- Algava, E., Chouanière, D., Cohidon, C., Dubré, J. Y., Kittel, F., Leclerc, A., ... et Weibel, L. (2011). Stress au travail et santé : situation chez les indépendants.
- Allen, N. J., et Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Allport, F. H. (1954). The structuring of events: outline of a general theory with applications to psychology. *Psychological Review*, 61(5), 281.
- Anderson, M., Standen, P., et Noona, J. (2003). Nurses' and doctors' perceptions of young people who engage in suicidal behaviour: a contemporary grounded theory analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 40 (2003) 587–597.

- Angermeyer, M. C., et Matschinger, H. (2003). The stigma of mental illness: effects of labelling on public attitudes towards people with mental disorder. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 108(4), 304-309.
- Angst, J., Gamma, A., Gastpar, M., Lépine, J. P., Mendlewicz, J., et Tylee, A. (2002). Gender differences in depression. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 252(5), 201-209.
- Antonucci, T. C., et Akiyama, H. (1987). Social networks in adult life and a preliminary examination of the convoy model. *Journal of gerontology*, 42(5), 519-527.
- Appleby, L., Cooper, J., Amos, T., et Faragher, B. (1999). Psychological autopsy study of suicides by people aged under 35. *The British Journal of Psychiatry*, 175(2), 168-174.
- Arber, S., McKinlay, J., Adams, A., Marceau, L., Link, C., et O'Donnell, A. (2006). Patient characteristics and inequalities in doctors' diagnostic and management strategies relating to CHD: a video-simulation experiment. *Social science et medicine*, 62(1), 103-115.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social*
- Ashmore, R.D., Del Boca, F.K., Wahlers, A.J. (1986). Gender stereotypes. Dans R.D., Ashmore et F.K., Del Boca (éds.), *The social psychology of female-male relations: a critical analysis of central concepts*. Academic Press, New York.
- Ashton, W. A., et Fuehrer, A. (1993). Effects of gender and gender role identification of participant and type of social support resource on support seeking. *Sex roles*, 28(7), 461-476.
- Astie, A. (2019). Approche culturelle des compétences politiques en contexte organisationnel français. [Doctoral dissertation, Université Paris 8].
- Badeyan, G., Parayre, C., et Mouquet, M. C. (2001). Suicides et tentatives de suicide en France : une tentative de cadrage statistique. Dress.
- Bah, T. et Gaillon, D. (2016). Processus suicidaire des dirigeants de petites entreprises : état des lieux et mesures de prévention. *Management et Avenir*, 85, 79-105.
- Baji, I., Lopez-Duran, N. L., Kovacs, M., George, C. J., Mayer, L., Kapornai, K., ... et Gádoros, J. (2009). Age and sex analyses of somatic complaints and symptom presentation of childhood depression in a Hungarian clinical sample. *The Journal of clinical psychiatry*, 70(10).
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence. An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Bales, R. F., et Parsons, T. (2014). *Family: Socialization and interaction process* (7e éd.). Routledge.

- Ballard-Reisch, D., et Elton, M. (1992). Gender orientation and the Bem Sex Role Inventory: A psychological construct revisited. *Sex roles*, 27(5-6), 291-306. <https://doi.org/10.1007/BF00289930>
- Bandura, A. (1976). *L'apprentissage social* (translated by JA Rondal). Brussels: P. Mardaga
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1980). *L'apprentissage social*. Psychologie et Sciences Humaines.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Banque de France. (2020, février). *Les défaillances d'entreprises, décembre 2019*. STAT INF. <https://www.banque-france.fr/statistiques/defaillances-dentreprises-dec-2019>
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., et Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 358-367.
- Baron, R. A., Markman, G. D., et Hirska, A. (2001). Perceptions of women and men as entrepreneurs: evidence for differential effects of attributional augmenting. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 923.
- Barracough, B. M., et Pallis, D. J. (1975). Depression followed by suicide: a comparison of depressed suicides with living depressives. *Psychological Medicine*, 5(1), 55-61.
- Barrault, M. (2013). Spécificités des problèmes d'utilisation de substances chez les femmes. *Psychotropes*, 19(3), 9-34. <https://doi.org/10.3917/psyt.193.0009>
- Barrère-Maurisson, M. A. (2001). *Le partage des temps et des tâches dans les ménages*. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115860>
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2004). Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles?. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115868>
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Bastin, G. (2015). L'entrepreneur chez Max Weber. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01386991/>
- Bastoul, J., Bosscher, S. D., et Przygodzki-Lionet, N. (2016). Choix d'orientation atypiques et normes de sexe : ressenti des lycéens insérés dans des filières dites « féminines ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, (45/4).
- Batterham, P. J., Calear, A. L., et Christensen, H. (2013). The stigma of suicide scale. *Crisis*.
- Baudelot, C., et Establet, R. (1984). Suicide : l'évolution séculaire d'un fait social. *Économie et statistique*, 168(1), 59-70.

- Baudelot, C., Gollac, M., Bessières, C., Coutant, I., Godechot, O., Serre, D., et Viguier, F. (2003). Travailler pour être heureux. *Le bonheur et le travail en France*. Fayard.
- Beaubatie, E. (2021). *Transfuges de sexe. Passer les frontières du genre*. La Découverte.
- Beautrais, A. L. (2002). A case control study of suicide and attempted suicide in older adults. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 32(1), 1-9.
- Beauvois, J. L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40(4),
- Beauvois, J. L., et Dubois, N. (2008). Deux dimensions du jugement personnalologique : approche évaluative vs approche psychologique. *Psychologia Sociala*, 21, 105-119
- Beauvois, J.L., Dubois, N. et Peeters, G. (1999). *L'évaluation personnalologique*. Dans J.L. Beauvois, N. Dubois et W. Doise (éds), *La construction sociale de la personne*. Presse Universitaire de Grenoble.
- Beck, A. T., Kovacs, M., et Weissman, A. (1975). Hopelessness and suicidal behavior: An overview. *Jama*, 234(11), 1146-1149.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., et Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861–865.
- Beck, F., Legleye, S. et De Peretti, G. (2006). L'alcool donne-t-il un genre?. *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 141-160. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0141>
- Becker, J. C., et Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 62.
- Bekbergenova, A., Renier, L.A., et Schmid Mast, M. (2021). Les stéréotypes de genre : le cas des entrepreneuses. Dans C. Faniko et B. Dardenne (Dir.), *Psychologie du sexisme*. Presses universitaires de France.
- Belotti, E. G. (1974). *Du côté des petites filles*. Éditions des femmes.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155–62. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Bem, S. L. (1981a). The BSRI and gender schema theory: A reply to Spence and Helmreich. *Psychological Review*, 88(4), 369–371.
- Bem, S. L. (1985). A Conceptual and Empirical Integration. *Psychology and gender*, 32, 179.
- Bem, S.L. (1981b). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Ben Tahar, Y. et Torrès, O. (2013). Quelle approche pour le burn-out des dirigeants de pme. Etude exploratoire avec l'Oldenburg burn-out Inventory. Dans P. Zawieja et F. Guarnieri (Dir). *Épuisement professionnel*. Armand Colin.

- Bèque, M. (2019, septembre). *Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus touchés ?* (45), DARES.
- Berger-Douce, S., et Scoyez, S. (2012). La prise en compte des risques psychosociologiques du dirigeant de PME. *Le Grand Livre de l'économie PME*, 437-460.
- Bergström, M., Courtel, F., Vivier, G., et Coleman, H. (2019). Uncoupled: Experiences of singlehood in contemporary France. *Population*, 74(1), 101-126.
- Bérubé-Deschênes, N., Plante, I., Gauthier, E., Everhart-Chaffee K., et McKinley S. J. (2021). Les stéréotypes de genre à l'école. Dans C. Faniko et B. Dardenne (Dir.), *Psychologie du sexisme*. Presses universitaires de France.
- Bettcher, T. M. (2007). Evil deceivers and make-believers: On transphobic violence and the politics of illusion. *Hypatia*, 22(3), 43-65.
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, (1), 70-88.
- Binnié, M. et Douillard, J.L (2015). *Prévenir le suicide du chef d'entreprise en difficulté*. Communication présentée au Congrès Régional des Tribunaux de Commerce : La souffrance morale, le droit et les pratiques professionnelles, Sainte, France.
- Binnié, M. et Douillard, J.L. (2020). Le dispositif APESA pour les chefs d'entreprise en souffrance aiguë. *4ème rapport de l'Observatoire national du suicide « Suicide : Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information »*, 272.
- Bird, B., et Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 41-65.
- Bizer, G. Y., Hart, J., et Jekogian, A. M. (2012). Belief in a just world and social dominance orientation: Evidence for a mediational pathway predicting negative attitudes and discrimination against individuals with mental illness. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 428-432. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.002>.
- Bizzini, L. (2007). L'âgisme. *Gérontologie et société*, 30(4), 263-278.
- Blazina, C., et Marks, L. I. (2001). College men's affective reactions to individual therapy, psychoeducational workshops, and men's support group brochures: The influence of gender-role conflict and power dynamics upon help-seeking attitudes. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(3), 297.
- Blazina, C., Watkins Jr, C., (1996). Masculine gender role conflict: Effect on men's psychological well-being, chemical substance usage, and attitudes toward help-seeking. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 461-465.
- Bless, H., et Fiedler, K. (2014). *Social cognition: How individuals construct social reality*. Psychology Press.

- Block, J. H. (1973). Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. *American psychologist*, 28(6), 512.
- Bodenhausen, G. V., Kang, S. K., et Peery, D. (2012). Social Categorization and the Perception of Social Groups. In S. Fiske, et C. N. Macrae (éds.), *The SAGE Handbook of Social Cognition* (311-329). Sage Publications Ltd.
- Bodenhausen, G. V., Macrae, C. N., et Sherman, J. W. (1999). On the dialectics of discrimination: Dual processes in social stereotyping. Dans S. Chaiken et Y. Trope (éds.), *Dual process theories in social psychology* (271–290). New York: Guilford
- Boisivon, J. P. (2010). Les Français et l'entreprise : Qu'en pensent-ils ? Qu'en savent-ils?. *Revue d'économie financière*, 98(3), 233-239.
- Bonnot, V., et Jost, J. T. (2014). Divergent effects of system justification salience on the academic self-assessments of men and women. *Group Processes et Intergroup Relations*, 17(4), 453-464.
- Bonnot, V., et Verniers, C. (2017). Quand système menacé rime avec système renforcé : la justification du système, un défi ? Dans S., Caillaud, V., Bonnot et E., Drozda-Senkowska, (éds.), *Menaces sociales et environnementales : repenser la société des risques*. Rennes : Presses universitaires de Rennes. doi :10.4000/books.pur.142133
- Borau, S., El Akremi, A., Elgaaied-Gambier, L., Hamdi-Kidar, L., & Ranchoux, C. (2015). L'analyse des effets de médiation modérée : Applications en marketing. *Recherche et Applications En Marketing*, 30(4), 95–138. <https://doi.org/10.1177/0767370115585307>
- Bosscher, S. D., et Durand-Delvigne, A. (2002). Asymétrie sociale et asymétrie cognitive : étude de l'opérativité des catégories de sexe. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(1).
- Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84(1), 2-31.
- Bourguignon, D., et Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches sociologiques*, 36(1), 53-78.
- Bourguignon, D., et Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation. *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, 99-144.
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., et Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi. *Revue internationale de psychologie sociale*, 20(4), 123-153.
- Bouvard, M., Charles, S., Guérin, J., et Aimard, G. (1992). Étude de l'échelle de désespoir de Beck (Hopelessness Scale). Validation et analyse factorielle. *L'Encéphale* 8(3), 237-240.

- Boysen, G. A. (2017). Exploring the relation between masculinity and mental illness stigma using the stereotype content model and BIAS map. *The Journal of social psychology, 157*(1), 98-113.
- Boysen, G., Ebersole, A., Casner, R., et Coston, N. (2014). Gendered mental disorders: Masculine and feminine stereotypes about mental disorders and their relation to stigma. *The Journal of Social Psychology, 154*(6), 546-565.
- Brah, A., et Phoenix, A. (2004). Ain't IA woman? Revisiting intersectionality. *Journal of international women's studies, 5*(3), 75-86.
- Brannon, R., et David, D. (1976). The male sex role: Our culture's blueprint of manhood, and what it's done for us lately. *The forty-nine percent majority: The male sex role*, 1-48.
- Brems, C., et Johnson, M. E. (1990). Reexamination of the Bem sex-role inventory: The interpersonal BSRI. *Journal of Personality Assessment, 55*(3-4), 484-498.
- Brewer, M.B. (1988). A dual process of impression formation. In T.K. Srull et R.S. Wyer (éds.), *Advances in social cognition*. Hillsdale : Erlbaum.
- Brewer, M.B., Ho, H.K., Lee, J.Y. et Miller, N. (1987). Social identity and social distance among Hong Kong schoolchildren. *Personality and Social Psychology Bulletin, 13*(2), 156-165.
- Brooks, A. W., Huang, L., Kearney, S. W., et Murray, F. E. (2014). Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 111*(12), 4427-4431.
- Brooks, C., Fenton, E. M., et Walker, J. T. (2014). Gender and the evaluation of research. *Research Policy, 43*(6), 990-1001.
- Brousse, C. (1999). La répartition du travail domestique entre conjoints : permanences et évolution de 1986 à 1999. *France, portrait social*. INSEE.
- Brun, J. P., Biron, C., et St-Hilaire, F. (2009). Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. IRSST. <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100471/n/guide-pour-une-demarche-strategique-de-prevention-des-problemes-de-sante-psychologique-au-travail-rg-618>
- Bruner, J. S., et Tagiuri, R. (1954). Person perception. *Handbook of social psychology, 2*, 634-654.
- Bruni, A., Gherardi, S., et Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work et Organization, 11*(4), 406-429.

- Budgeon, S. (2008). Couple Culture and the Production of Singleness. *Sexualities*, 11(3), 301–325. <https://doi.org/10.1177/1363460708089422>
- Burnette, C., Ramchand, R., et Ayer, L. (2015). Gatekeeper training for suicide prevention: A theoretical model and review of the empirical literature. *Rand health quarterly*, 5(1).
- Bussey, K., et Bandura, A. (1992). Self-regulatory mechanisms governing gender development. *Child development*, 63(5), 1236-1250.
- Bussey, K., et Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological review*, 106(4), 676.
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4), 243-246.
- Butori, R., et Parguel, B. (2010). Les biais de réponse-Impact du mode de collecte des données et de l'attractivité de l'enquêteur. Dans *AFM*. https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/636228/filename/AFM_2010_Version_DA_finitive_Raph_28_FA_vrier.pdf
- Calear, A. L., Batterham, P. J., et Christensen, H. (2014). Predictors of help-seeking for suicidal ideation in the community: risks and opportunities for public suicide prevention campaigns. *Psychiatry research*, 219(3), 525-530.
- Cambon, L. (2006). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 19(3), 125-151.
- Camus, G. et Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française ? Étude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 105, 53-81. <https://doi.org/10.3917/cips.105.0053>
- Canetto, S. S. (2017). Suicide: why are older men so vulnerable?. *Men and Masculinities*, 20(1), 49-70.
- Canetto, S. S., et Cleary, A. (2012). Men, masculinities and suicidal behaviour. *Social Science et Medicine* (1982), 74(4), 461-465.
- Canetto, S. S., et Sakinofsky, I. (1998). The gender paradox in suicide. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 28(1), 1-23.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Capanna, C., et Mebane, M. (2009). Perceived political self-efficacy: Theory, assessment, and applications. *European Journal of Social Psychology*, 39(6), 1002-1020.
- Carnaghi, A., Stragà, M., Coladonato, R., Bianchi, M., et Piccoli, V. (2020). Extrapolating stereotypical information on sexual orientation from race categories: The case of Black and Asian men. *Psychology of Men et Masculinities*, 21(2), 224.

- Carpenter, S. et Trentham, S. (2001). Should we take “gender” out of gender subtypes? The effects of gender, evaluative valence, and context on the organization of person subtypes. *Sex Roles*, 45(7-8), 445-480.
- Carpiniello, B., et Pinna, F. (2017). The reciprocal relationship between suicidality and stigma. *Frontiers in psychiatry*, 8, 35.
- Carrier, A., Louvet, E. et Rohmer, O. (2014). Compétence et agentisme dans le jugement social. *Revue internationale de psychologie sociale*, 27, 95-125.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., et Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(1), 13-39.
- Cejka, M. A., et Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and social psychology bulletin*, 25(4), 413-423.
- Chagnon, F., Vrakas, G., Bardon, C., Daigle, M., et Houle, J. (2008). Consensus entre la recherche et la pratique pour améliorer les programmes en prévention du suicide chez les hommes. *Montréal: CrIse*.
- Charbonneau, L., et Houle, J. (1999). Suicide, hommes et socialisation. *Frontières*, 12(1), 62-68.
- Chay, Y. W. (1993). Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(4), 285-302.
- Chazal, S., et Guimond, S. (2003). La théorie de la dominance sociale et les choix d'orientation scolaire et de rôles sociaux des filles et des garçons. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32(4), 595-616.
- Chernyak-Hai, L., Halabi, S., et Nadler, A. (2014). “Justified dependency”: Effects of perceived stability of social hierarchy and level of system justification on help-seeking behavior of low-status group members. *Group Processes et Intergroup Relations*, 17(4), 420–435. <https://doi.org/10.1177/1368430213507320>
- Chernyak-Hai, L., Halabi, S., et Nadler, A. (2017). Gendered help: Effects of gender and realm of achievement on autonomy-versus dependency-oriented help giving. *Journal of Social and Political Psychology*, 5(1), 117-141.
- Choquet, M., Menke, H., Ledoux, S., et Manfredi, R. (1993). Les troubles du comportement parmi les 13-16 ans selon la zone d'habitation. Approche épidémiologique. *Population (french edition)*, 63-81.

- Cialdini, R. B. (1991). Altruism or egoism? That is (still) the question. *Psychological Inquiry*, 2(2), 124–126. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0202_3
- Clifford, A. C., Doran, C. M., et Tsey, K. (2013). A systematic review of suicide prevention interventions targeting indigenous peoples in Australia, United States, Canada and New Zealand. *BMC public health*, 13(1), 1-11.
- Cochran, S. V., et Rabinowitz, F. E. (1999). *Men and depression: Clinical and empirical perspectives*. Elsevier.
- Codol, J. P. (1975). « Effet PIP » et conflit de normes. *L'année psychologique*, 75(1), 127-145.
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434.
- Collins, P. H. (2000). Gender, black feminism, and black political economy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 568(1), 41-53.
- Conley, T. D., et Collins, B. E. (2002). Gender, relationship status, and stereotyping about sexual risk. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(11), 1483-1494.
- Cook, I. (2006). Western Heterosexual Masculinity, Anxiety and Web Porn. *The Journal of Men's Studies*, 14 (1) 47-64.
- Corrigan, P. W. (2000). Mental health stigma as social attribution: Implications for research methods and attitude change. *Clinical psychology: science and practice*, 7(1), 48.
- Corrigan, P. W., et Larson, J. E. (2008). Stigma. Dans K. T., Mueser et D. V., Jeste (éds.), *Clinical handbook of schizophrenia* (533–540). The Guilford Press.
- Corrigan, P. W., Druss, B. G., et Perlick, D. A. (2014). The impact of mental illness stigma on seeking and participating in mental health care. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(2), 37-70.
- Cossette, L., et Melançon, F. (2021). Sexisme et stéréotypes de genre : un ancrage précoce et profond. Dans C. Faniko et B. Dardenne (Dir.), *Psychologie du sexisme*. Presses universitaires de France.
- Cousteaux A.S., et Pan Ke Shon J.L. (2008). « Le mal-être a-t-il un genre ? Suicide, risque suicidaire, dépression et dépendance alcoolique ». *Revue française de sociologie*, 49(1), 53-92
- Crabb, P. B., et Bielawski, D. (1994). The social representation of material culture and gender in children's books. *Sex roles*, 30(1), 69-79.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989 (1). <http://www.openschooleast.org/wp->

content/uploads/2019/07/Demarginalizing-the-Intersection-of-Race-and-Sex_-A-Black-Feminis.pdf

- Crisp, A., Gelder, M., Goddard, E., et Meltzer, H. (2005). Stigmatization of people with mental illnesses: a follow-up study within the Changing Minds campaign of the Royal College of Psychiatrists. *World psychiatry*, 4(2), 106.
- Crisp, R.J. et Hewstone, M. (2001). Multiple categorization and implicite intergroup bias : differential category dominance and the positive-negative asymmetry effect. *European Journal of Social Psychology*, 31, 45-62.
- Croizet, J.-C., et Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class : The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (5), 88-594.
- Cross, S. E., et Madson, L. (1997). Models of the self: self-construals and gender. *Psychological bulletin*, 122(1), 5.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., et Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 92(4), 631.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., et Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in experimental social psychology*, 40, 61-149.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., Kwan, V. S., Glick, P., Demoulin, S., Leyens, J. P., ... et Ziegler, R. (2009). Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences. *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33.
- Cunningham, J.B. et Lischeron J. (1991), "Defining entrepreneurship", *Journal of Small Business Management*, 29(1), 45-59.
- Cuddy, A. J., Glick, P., et Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in organizational behavior*, 31, 73-98.
- Cuddy, A.J.C., Wolf, E.B., Gick, P., Crotty, S., Chong, J., et Norton, M.I. (2015). Men as cultural ideals: cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 622-635.
- Cvinar, J. G. (2005). Do suicide survivors suffer social stigma: a review of the literature. *Perspectives in psychiatric care*, 41(1), 14-21.
- Dagot, L., Borteyrou, X., Grégoire, C., et Vallée, B. (2014). Le rôle modérateur des compétences politiques sur le burnout. *Revue internationale de psychologie sociale*, 27(2), 5-34.

- Danielsson, U., et Johansson, E. E. (2005). Beyond weeping and crying: a gender analysis of expressions of depression. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 23(3), 171-177.
- Danigelis, N., et Pope, W. (1979). Durkheim's theory of suicide as applied to the family: An empirical test. *Social Forces*, 57(4), 1081-1106.
- Danis, N., et Leurs, Y. (2021, mars). *Entrepreneuriat féminin : la parité avance à petits pas* (86). Insée.
- Darley, J. M., et Gross, P. H. (1983). A hypothesis-confirming bias in labeling effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 20.
- Daune-Richard, A. M. (1983). *Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines*. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01562119/document>
- Daune-Richard, A. M., et Devreux, A. M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30.
- Davidson, F., et Philippe, A. (1986). *Suicide et tentatives de suicide aujourd'hui : étude épidémiologique*. Inserm.
- Dawson, J.F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19. doi:10.1007/s10869-013-9308-7
- De Singly, F. (2004). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Presses universitaires de France.
- Deaux, K., et Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of personality and Social Psychology*, 46(5), 991.
- Debray, C., Fournier, C., Paradas, A., et Torrès, O. (2014, octobre). *Le lien entre le sentiment de cohérence, le stress et la santé chez le dirigeant de PME : résultats d'étude* [communication orale]. XII^o Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Agadir, Maroc. (hal-02089158)
- Déjean, J.P. (2016, janvier). A Bordeaux, 15 patrons sauvés du suicide. ». *La tribune*. <http://objectifaquitaine.latribune.fr/conjoncture/2016-01-26/a-bordeaux-15-patrons-sauves-du-suicide.html>
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Le Seuil.
- Delacollette, N., Dardenne, B., et Dumont, M. (2010). Stéréotypes prescriptifs et avantages des groupes dominants. *L'Année psychologique*, 110(1), 127-156.
- Delhomme, P., Dru, V., Finkelstein, R., Verliac, J. F., Mazé, C., Meyer, T., et N'gbala, A. (2005). *Psychologie sociale*. Hachette Éducation.
- Denning, D. G., Conwell, Y., King, D., et Cox, C. (2000). Method choice, intent, and gender in completed suicide. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 30(3), 282-288.

- DePaulo, B. M., et Morris, W. L. (2005). Singles in society and in science. *Psychological Inquiry*, 16(2-3), 57-83.
- Dépret, É., et Filisetti, L. (2001). Juger et estimer la valeur d'autrui : des biais de jugement aux compétences sociales. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30(3).
- Desmaison, G. (2021, Juin). *Impact de la crise sanitaire sur les entrepreneurs ayant subi une liquidation judiciaire : Etude d'impact 2020 de l'association 60 000 REBONDS*. Colloque International ISEOR/Academy of Management. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03418337/document>
- Desrumaux, P., Ntsame-Sima, M., et Leroy-Frémont, N. (2012). Harcèlement moral au travail et pro/antisocialité du salarié victime : quels effets sur les jugements, les émotions et les intentions d'aide des témoins?. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(3), 251-276.
- Diaz-Garcia, M-C. et Welter, F. (2011). Gender identities and the practices : interpreting women entrepreneurs' narratives. *International Small Business Journal*, 31 (4), 384-404.
- Doey, L., Coplan, R. J., et Kingsbury, M. (2014). Bashful boys and coy girls: A review of gender differences in childhood shyness. *Sex Roles*, 70(7-8), 255-266.
- Donnelly, K., et Twenge, J. M. (2017). Masculine and feminine traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993–2012: A cross-temporal meta-analysis. *Sex Roles*, 76(9), 556-565.
- Ducher, J. L., et Dalery, J. (2004). Concurrent validation of the suicidal risk assessment scale (RSD) with the Beck's suicidal ideation scale. *L'encephale*, 30(3), 249-254.
- Ducher, J. L., et Terra, J. L. (2006). L'échelle d'évaluation du risque suicidaire RSD possède-t-elle une valeur prédictive. *L'Encéphale*, 32(5), 738-745.
- Duchon, C. et Gangloff, B. (2008, septembre). *Valorisation de la croyance en un monde juste en situation de recrutement* [communication orale]. 50ème Congrès de la Société Française de Psychologie, Bordeaux.
- Dulac, G. (1997). *Les demandes d'aide des hommes*. Action intersectorielle pour le développement et la recherche sur l'aide aux hommes. <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/santecom/35567000035664.pdf>
- Dulac, G. (1999). *Intervenir auprès des clientèles masculines : théories et pratiques*. Montréal: Center for Applied Family Studies, Université McGill. <http://www.santecom.qc.ca/bibliothequevirtuelle/santecom/35567000030509.pdf>
- Dulac, G. (2001). *Aider les hommes...aussi*. Montréal : VLB.
- Durand-Delvigne, A. (1989). « Schéma de genre et cognition sociale ». *Revue internationale de psychologie sociale*, 2(4), 469-481.

- Durante, F., Tablante, C. B., et Fiske, S. T. (2017). Poor but warm, rich but cold (and competent): Social classes in the stereotype content model. *Journal of Social Issues*, 73(1), 138-157.
- Durkheim, E. (1897). *Le suicide. Étude de sociologie* (2^e éd). Presse universitaire de France.
- Duru-Bellat, M., Jarousse, J. P., Labopin, M. A., et Perrier, V. (1993). Le processus d'auto-sélection des filles à l'entrée en première. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 22(3), 259-272.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role analysis. *Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum*.
- Eagly, A. H. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examination of the social psychology of gender. *American Psychologist*, 64(8), 644–658.
- Eagly, A. H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Eagly, A. H., et Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., et Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and social psychology bulletin*, 15(4), 543-558.
- Eagly, A. H., et Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European review of social psychology*, 5(1), 1-35.
- Eagly, A. H., et Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- Eagly, A. H., Mladinic, A., et Otto, S. (1991). Are women evaluated more favorably than men?: An analysis of attitudes, beliefs, and emotions. *Psychology of women quarterly*, 15(2), 203-216.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., et Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American psychologist*, 75(3), 301.
- Eagly, A.H., et Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 283-308.
- Eagly, A.H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., et Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301-315.

- Eggebeen, D. J., et Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men?. *Journal of marriage and family*, 63(2), 381-393.
- Ehalt E, Faniko, K, Grandjean D (2021). Sexisme et émotions : mécanismes, implications et perspectives. Dans C. Faniko et B. Dardenne (Dir.), *Psychologie du sexisme* (1ère éd., vol. 1, p. 1-13). Presses universitaires de France.
- Eisenwort, B., Till, B., Hinterbuchinger, B., et Niederkrotenthaler, T. (2014). Sociable, mentally disturbed women and angry, rejected men: Cultural scripts for the suicidal behavior of women and men in the Austrian print media. *Sex Roles*, 71(5), 246-260.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.
- Ellis, J. B., et Range, L. M. (1988). Femininity and reasons for living. *Educational and Psychological Research*, 8, 19-24.
- Elpern, S., et Karp, S. A. (1984). Sex-role orientation and depressive symptomatology. *Sex Roles*, 10(11), 987-992.
- Emler, N. (1990). A social psychology of reputation. *European review of social psychology*, 1(1), 171-193.
- Emul, M., Uzunoglu, Z., Sevinç, H., Güzel, Ç., Yılmaz, Ç., Erkut, D., et Arıkan, K. (2011). The attitudes of preclinical and clinical Turkish medical students toward suicide attempters. *Crisis*, 32(3).
- Escofier, B., et Pagès, J. (1998). *Analyses factorielles simples et multiples*. Dunod, Paris.
- Eshun, S. (1999). Cultural variations in hopelessness, optimism, and suicidal ideation: A study of Ghana and US college samples. *Cross-Cultural Research*, 33(3), 227-238.
- Etaugh, C., et Birdoes, L. N. (1991). Effects of Age, Sex, and Marital Status on Person Perception. *Perceptual and Motor Skills*, 72(2), 491-497.
- Etaugh, C., et Hoehn, S. (1995). Perceiving women: Effects of marital, parental, and occupational sex-typing variables. *Perceptual and Motor Skills*, 80(1), 320-322.
- Etaugh, C., et Malstrom, J. (1981). The effect of marital status on person perception. *Journal of Marriage and the Family*, 43(4), 801-805.
- Fagot, B. I., Leinbach, M. D., et Hagan, R. (1986). Gender labeling and the adoption of sex-typed behaviors. *Developmental Psychology*, 22(4), 440.
- Faniko, K., et Dardenne, B. (2021). *Psychologie du sexisme : Des stéréotypes du genre au harcèlement sexuel*. De Boeck Supérieur.
- Feather, N. T. (1984). Masculinity, femininity, psychological androgyny, and the structure of values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(3), 604-620.

- Feather, N. T. (1985). Masculinity, femininity, self-esteem, and subclinical depression. *Sex Roles, 12*(5-6), 491-500.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (vol. 2). Stanford university press.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations. *Psychological review, 99*(4), 689.
- Fiske, S. (2008). *Psychologie sociale*. De Boeck Supérieur.
- Fiske, S. T. (1992). Thinking is for doing: portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. *Journal of personality and social psychology, 63*(6), 877.
- Fiske, S. T., et Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. *Advances in experimental social psychology, 23*, 1-74.
- Fiske, S. T., et Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. Sage Publications, Inc.
- Fiske, S. T., et Taylor, S. E. (1991). *Social cognition*. Mcgraw-Hill Book Company.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. et Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences, 11*(2), 77-83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., et Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology, 82*(6), 878.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., et Glick, P. (1999). (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of social issues, 55*(3), 473-489.
- Flanagan, E. H., et Blashfield, R. K. (2005). Gender acts as a context for interpreting diagnostic criteria. *Journal of Clinical Psychology, 61*(12), 1485-1498.
- Follmer, K. B., et Jones, K. S. (2017). Stereotype content and social distancing from employees with mental illness: The moderating roles of gender and social dominance orientation. *Journal of Applied Social Psychology, 47*(9), 492-504.
- Fontayne, P., Sarrazin, P., et Famose, J. P. (2002). Effet du genre sur le choix et le rejet des activités physiques et sportives en Éducation Physique et Sportive : une approche additive et différentielle du modèle de l'androgynie. *Movement Sport Sciences, (1)*, 45-66.
- Fraisse, G. (2014). *Les excès du genre. Concept, image, nudité*. Lignes.
- Freeman, A., Fleming, B., Pretzer, J., et Simon, K. M. (1990). *Clinical applications of cognitive therapy*. Plenum Press.

- Frey, M., Hans, D., et Cerel, J. (2016). Perceptions of Suicide Stigma How Do Social Networks and Treatment Providers Compare? *Crisis*, 37(2) :95–103.
- Fuhrer, R., (1992). Prescription de psychotropes, troubles psychiatriques et autres facteurs associés : étude épidémiologique en médecine générale. Rapport Inserm/Cnamts
- Furåker, B., et Blomsterberg, M. (2003). Attitudes towards the unemployed. An analysis of Swedish survey data. *International Journal of Social Welfare*, 12(3), 193-203.
- Gale, T. M., Hawley, C. J., Butler, J., Morton, A., et Singhal, A. (2016). Perception of suicide risk in mental health professionals. *PloS one*, 11(2), e0149791.
- Gangloff, B., et Duchon, C. (2010). La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue. *Humanisme et entreprise*, (3), 45-64.
- Gaubert, C. (2019). *Rôles des jugements de compétence et d'assertivité dans la justification de la hiérarchie sociale* [Doctoral dissertation, Université de Strasbourg].
- Gerstel N., Riessman C. K., Rosenfield S. (1985). Explaining the symptomatology of separated and divorced women and men: the role of material conditions and social networks. *Social forces*, 64(1), 84-101.
- Gigonzac, V., Khireddine-Medouni, I., Chan-Chee, C., et Chérié-Challine, L. (2021, septembre). Surveillance des suicides en lien potentiel avec le travail. Santé publique France, 2021. <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/souffrance-psychique-et-epuisement-professionnel/documents/enquetes-etudes/surveillance-des-suicides-en-lien-potentiel-avec-le-travail>
- Gill, M. J. (2004). When information does not deter stereotyping: Prescriptive stereotyping can foster bias under conditions that deter descriptive stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 619-632.
- Gill, S., Stockard, J., Johnson, M., et Williams, S. (1987). Measuring gender differences: The expressive dimension and critique of androgyny scales. *Sex roles*, 17(7), 375-400.
- Gilligan, C. (1986). *Une si grande différence*. Flammarion.
- Glick, P., et Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.
- Glick, P., et Fiske, S. T. (1999). Sexism and other "isms": Independence, status, and the ambivalent content of stereotypes. Dans W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois, et L. A. Gilbert (éds.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (p. 193–221). American Psychological Association.
- Glick, P., et Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 56(2), 109.

- Goffman, E. (1963). Embarrassment and Social Organization. Dans n N. J. Smelser et W. T. Smelser (éds.), *Personality and social systems* (p. 541-548). John Wiley et Sons Inc.
- Gordon, A. R., et Meyer, I. H. (2007). Gender nonconformity as a target of prejudice, discrimination, and violence against LGB individuals. *Journal of LGBT health research*, 3(3), 55-71.
- Gorski, P. C. (2012). Perceiving the problem of poverty and schooling: Deconstructing the class stereotypes that mis-shape education practice and policy. *Equity et Excellence in Education*, 45(2), 302-319.
- Gourdon, H. (2019, janvier). *Les créations d'entreprises en 2018 : En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs* (1734). Insée.
- Gourdon, H. (2020, janvier). *Les créations d'entreprises en 2019 : L'essor des immatriculations de micro-entrepreneurs se poursuit* (1790). Insée.
- Granié, M. A., Abou, A., Assailly, J. P., Espiau, G., Mallet, P., et Vignoli, E. (2008). *Genre, risques, éducation, socialisation (GENRES). La psychologie du développement au service de la compréhension de la différence des sexes dans l'accidentologie routière* [Doctoral dissertation, Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS)].
- Green, C. A., et Pope, C. R. (1999). Gender, psychosocial factors and the use of medical services: a longitudinal analysis. *Social science et medicine*, 48(10), 1363-1372.
- Green, R. (1987). *The "sissy boy syndrome" and the development of homosexuality*. Yale University Press.
- Greenhaus, J. H., et Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(2), 273-297.
- Greitemeyer, T. (2009). Stereotypes of singles: Are singles what we think?. *European Journal of Social Psychology*, 39(3), 368-383.
- Grenon, K. (2000). *Le rôle médiateur du désespoir et de l'optimisme entre la motivation face à la vie et les idéations suicidaires chez les étudiants universitaires du Saguenay-Lac-St-Jean*. [Doctoral dissertation, Université du Québec à Chicoutimi].
- Gresle, F., Panoff, M., Perrin, M., et Tripier, P. (1992). *Dictionnaire des sciences humaines, sociologie, psychologie sociale, anthropologie*. Nathan.
- Grosjean, V. (2003). Comment favoriser chez les chefs d'entreprise une plus large prise en compte de la prévention ? Perspectives théoriques et pragmatiques. *Cahier de notes documentaires – Hygiène et sécurité du travail de l'Inrs*, 190, 51-65.

- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N., et Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 697.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., et Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(2), 397-417.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., et Bhawe, N. M. (2008). The effect of gender stereotype activation on entrepreneurial intentions. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1053.
- Haines, E. L., et Jost, J. T. (2000). Placating the powerless: Effects of legitimate and illegitimate explanation on affect, memory, and stereotyping. *Social Justice Research*, 13(3), 219-236.
- Halbwachs, M. (2002). *Les causes du suicide*. Presses universitaires de France.
- Hall, J., Coats, E. J., et LeBeau, L. S. (2005). Nonverbal behavior and the vertical dimension of social relations: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 131(6), 898-924.
- Hamberg, K. (2008). Gender bias in medicine. *Women's health*, 4(3), 237-243.
- Hamilton, D. L., et Sherman, J. W. (2014). *Stereotypes* (17-84). Psychology Press.
- Hammen, C. L., et Padesky, C. A. (1977). Sex differences in the expression of depressive responses on the Beck Depression Inventory. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(6), 609–614. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.86.6.609>
- Hanschmidt, F., Lehnig, F., Riedel-Heller, S. G., et Kersting, A. (2016). The stigma of suicide survivorship and related consequences—A systematic review. *PloS one*, 11(9), e0162688.
- Harris, S. M. (1995). Psychosocial development and Black male masculinity: Implications for counseling economically disadvantaged African American male adolescents. *Journal of Counseling et Development*, 73(3), 279-287.
- Hart, A. (2000). *Unmasking Male Depression: Recognize the Root Cause to Many Problem Behaviors Such as Anger, Resentment, Abusiveness, Silence and Sexual Compulsions*. Thomas Nelson.
- Hartup, W. W., Moore, S. G., et Sager, G. (1963). Avoidance of inappropriate sex-typing by young children. *Journal of Consulting Psychology*, 27(6), 467.
- Hawton, K. (1998). Why has suicide increased in young males?. *Crisis*, 19(3), 119-124.
- Hawton, K., Saunders, K. E., et O'Connor, R. C. (2012). Self-harm and suicide in adolescents. *The Lancet*, 379(9834), 2373-2382.
- Hayes, A.F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22. doi:10.1080/00273171.2014.962683

- Hayes, A. F., et Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British journal of mathematical and statistical psychology*, 67(3), 451-470.
- Hayward, P. et Bright, J.A. (1997). Stigma and mental illness: A review and critique. *Journal of Mental Health*, 6(4), 345-354.
- Hechavarría, D. M., Schenkel, M. T., et Matthews, C. H. (2009). Contextual motivation and growth aspirations among nascent entrepreneurs. Dans P.D. Reynolds et R.T. Curtin (éds.) *New Firm Creation in the United States* (35-49). Springer, New York.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley et Sons Inc.
- Heikkinen, M. E., Isometsä, E. T., Marttunen, M. J., Aro, H. M., et Lönnqvist, J. K. (1995). Social factors in suicide. *The British Journal of Psychiatry*, 167(6), 747-753.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., et Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of applied psychology*, 89(3), 416.
- Hengartner, M. P., Loch, A. A., Lawson, F. L., Guarniero, F. B., Wang, Y. P., Rössler, W., et Gattaz, W. F. (2013). Public stigmatization of different mental disorders: a comprehensive attitude survey. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 22(3), 269-274.
- Hennes, E. P., Nam, H. H., Stern, C., et Jost, J. T. (2012). Not all ideologies are created equal: Epistemic, existential, and relational needs predict system-justifying attitudes. *Social Cognition*, 30(6), 669-688.
- Héritier, F. (1996). *Masculin/féminin : la pensée de la différence*. Odile Jacob.
- Herman, G., et Van Ypersele, D. (1998). L'identité sociale des chômeurs. *Les cahiers du Crisis*, 98(10), 1-99.
- Hertel, J., Schütz, A., DePaulo, B. M., Morris, W. L., et Stucke, T. S. (2007). She's single, so what? How are singles perceived compared with people who are married?. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(2), 139-158.
- Higgitt, R. (2007). Suicide et genre : un aperçu des analyses de Silvia Sara Canetto. *Recherches sociographiques*, 48(3), 184-188.
- Hill, D. B., et Willoughby, B. L. (2005). The development and validation of the genderism and transphobia scale. *Sex roles*, 53(7), 531-544.

- Hinkelman, L., et Granello, D. H. (2003). Biological sex, adherence to traditional gender roles, and attitudes toward persons with mental illness: An exploratory investigation. *Journal of Mental Health Counseling*, 25(4), 259-270.
- Hirigoyen, M.F. (1998). *Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien*. Syros.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *Malaise dans le travail : Harcèlement moral, Démêler le vrai du faux*. Syros.
- Hisrich, R., Langan-Fox, J., et Grant, S. (2007). Entrepreneurship research and practice: a call to action for psychology. *American psychologist*, 62(6), 575.
- Hjelmeland, H., et Knizek, B. L. (2004). The general public's views on suicide and suicide prevention, and their perception of participating in a study on attitudes towards suicide. *Archives of Suicide Research*, 8(4), 345-359.
- Hoffman, R. M., et Borders, L. D. (2001). Twenty-five years after the Bem Sex-Role Inventory: A reassessment and new issues regarding classification variability. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 34(1), 39-55.
- Holden, R. R., Mendonca, J. D., et Mazmanian, D. (1985). Relation of response set to observed suicide intent. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 17(4), 359–368. <https://doi.org/10.1037/h0080048>
- Houle, J. (2005). *La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide* [Doctoral dissertation, Université du Québec à Montréal].
- Houle, J., et Dufour, M. A. (2010). Intervenir auprès des hommes suicidaires, *Psychologie Québec*, 27(1), 27-29.
- Houle, J., Mishara, B. L., et Chagnon, F. (2008). An empirical test of a mediation model of the impact of the traditional male gender role on suicidal behavior in men. *Journal of Affective Disorders*, 107(1), 37-43.
- Høyer, G., et Lund, E. (1993). Suicide among women related to number of children in marriage. *Archives of General Psychiatry*, 50(2), 134-137.
- Hu, L. T., et Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hunt, S. D., Sparkman Jr, R. D., et Wilcox, J. B. (1982). The pretest in survey research: Issues and preliminary findings. *Journal of marketing research*, 19(2), 269-273.
- Hurtig, M. C. (1982). L'élaboration socialisée de la différence des sexes. *Enfance*, 35(4), 283-301.

- Hurtig, M. C., et Pichevin, M. F. (1986). *La différence des sexes : questions de psychologie*. Editions Tierce.
- Institut national de de la statistique et des études économiques [INSEE]. (2020). *Les entreprises en France*, Édition 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4986683?sommaire=4987235>
- Isometsä, E. T., Heikkinen, M. E., Marttunen, M. J., Henriksson, M. M., Aro, H. M., et Lönnqvist, J. K. (1995). The last appointment before suicide: is suicide intent communicated?. *The American journal of psychiatry*. <https://doi.org/10.1176/ajp.152.6.919>
- Ito, T.A. et Urland, G.R. (2003). Race and gender on the brain : Electrocortical measures of attention to the race and gender of multiply categorizable individuals. *Journal of Personality and Social psychology*, 85(4), 616-626.
- Jacklin, C. N., DiPietro, J. A., et Maccoby, E. E. (1984). Sex-typing behavior and sex-typing pressure in child/parent interaction. *Archives of sexual behavior*, 13(5), 413-425.
- Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction and mental health: an empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35, 45-57.
- Jansz, J. (2000). Masculine identity and restrictive emotionality. Dans A. H. Fischer (éd.), *Gender and emotion: Social psychological perspectives* (p. 166–186). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511628191.009>
- Jawahar, I. M., Meurs, J. A., Ferris, G. R., et Hochwarter, W. A. (2008). Self-efficacy and political skill as comparative predictors of task and contextual performance: A two-study constructive replication. *Human Performance*, 21(2), 138-157.
- Johansson, L. M., Sundquist, J., Johansson, S. E., et Bergman, B. (1997). Ethnicity, social factors, illness and suicide: a follow-up study of a random sample of the Swedish population. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 95(2), 125-131.
- Johnson, D. P., et Whisman, M. A. (2013). Gender differences in rumination: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 55(4), 367-374.
- Jost, J. T., et Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British journal of social psychology*, 33(1), 1-27.
- Jost, J. T., et Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 293-305.
- Jost, J. T., et Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. *Current directions in psychological science*, 14(5), 260-265.

- Jost, J. T., et Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of personality and social psychology*, 88(3), 498.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., et Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political psychology*, 25(6), 881-919.
- Jost, J. T., Chaikalis-Petritsis, V., Abrams, D., Sidanius, J., van der Toorn, J., et Bratt, C. (2012). Why men (and women) do and don't rebel: Effects of system justification on willingness to protest. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38, 197-208.
- Jost, J. T., Gaucher, D., et Stern, C. (2015). The world isn't fair : A system justification perspective on social stratification and inequality. Dans M. Mikulincer, P. R. Shaver, J. F. Dovidio et J. A. Simpson (éds.), *APA handbook of personality and social psychology* (vol2. p. 317–340). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14342-012>
- Jost, J. T., Kivetz, Y., Rubini, M., Guermandi, G., et Mosso, C. (2005). System-Justifying Functions of Complementary Regional and Ethnic Stereotypes: Cross-National Evidence. *Social Justice Research*, 18(3), 305-333.
- Jost, J. T., Liviatan, I., van der Toorn, J., Ledgerwood, A., Mandisodza, A., et Nosek, B. A. (2010). System justification: How do we know it's motivated? Dans D. R. Bobocel, A. C. Kay, M. P. Zanna et J. M. Olson (éds.), *The psychology of justice and legitimacy* (p. 173-203). Psychology Press.
- Jost, J. T., Wakslak, C. J., et Tyler, T. R. (2008). System justification theory and the alleviation of emotional distress: Palliative effects of ideology in an arbitrary social hierarchy and in society. Dans K., Hegtvedt et J., Clay-Warner (éds.), *Justice* (p. 181-211). Emerald Group Publishing Limited.
- Jost, J., et Hunyady, O. (2003). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European review of social psychology*, 13(1), 111-153.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., et Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of personality and social psychology*, 89(6), 899.
- Julien, D., et Markman, H. J. (1991). Social support and social networks as determinants of individual and marital outcomes. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8, 549-568.
- K'delant, P., et Gana, K. (2009). Analyse multitraits–multiméthodes des scores au Questionnaire d'attributs personnels (Personal attributes questionnaire [PAQ]) auprès d'un échantillon féminin. *Psychologie française*, 54(4), 323-336.

- Kay, A. C., et Friesen, J. (2011). On social stability and social change: Understanding when system justification does and does not occur. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 360-364.
- Kay, A. C., et Jost, J. T. (2003). Complementary justice: effects of "poor but happy" and "poor but honest" stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 823.
- Kay, A. C., Czapliński, S., et Jost, J. T. (2009). Left–right ideological differences in system justification following exposure to complementary versus noncomplementary stereotype exemplars. *European Journal of Social Psychology*, 39(2), 290-298.
- Kay, A. C., Jimenez, M. C., et Jost, J. T. (2002). Sour grapes, sweet lemons, and the anticipatory rationalization of the status quo. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1300-1312.
- Kay, A. C., Jost, J. T., et Young, S. (2005). Victim derogation and victim enhancement as alternate routes to system justification. *Psychological Science*, 16(3), 240-246.
- Kessler, S. J., et McKenna, W. (1985). *Gender: An ethnomethodological approach*. University of Chicago Press.
- Kets de Vries, M. F. (1985). *The dark side of entrepreneurship*. INSEAD, Fontainebleau, France. https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/Inseadwp1985/85-18.pdf
- Khoie, K. (2002). *Predictors of attitudes of Iranian males toward seeking psychological help*. Alliant International University, Los Angeles.
- Kiesler, C. A., Mathog, R., Pool, P., et Howenstine, R. (1971). The resistance effect of commitment : New evidence. Commitment and the Boomerang Effect : A field study. Dans C., Kiesler (dir.), *The psychology of commitment. Experiments linking behavior to belief* (p. 65-89). New York, Academic press.
- Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment. Experiments Linking Behavior to Belief*. Academic Press Inc.
- Kiesler, C. A., Roth, T. S., et Pallak, M. S. (1974). Avoidance and reinterpretation of commitment and its implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(5), 705-715. <https://doi.org/10.1037/h0037453>
- Kilmartin, C. (2005). Depression in men: Communication, diagnosis and therapy. *Journal of Men's Health and Gender*, 2(1), 95-99.
- Kim, M. P., et Rosenberg, S. (1980). Comparison of two structural models of implicit personality theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(3), 375.

- Kirkwood, J. (2009). Spousal roles on motivations for entrepreneurship: A qualitative study in New Zealand, *Journal of Family and Economic Issues*, 30(1), 372-385.
- Kite, M. E., et Whitley Jr, B. E. (2016). *Psychology of prejudice and discrimination*. Routledge.
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in psychology*, 9, 1086.
- Kortenhaus, C. M., et Demarest, J. (1993). Gender role stereotyping in children's literature: An update. *Sex roles*, 28(3), 219-232.
- Kposowa, A. J., Breault, K. D., et Singh, G. K. (1995). White male suicide in the United States: A multivariate individual-level analysis. *Social Forces*, 74(1), 315-325.
- Kreiser, N. L., et White S. W. (2014) « ASD in females: are we overstating the gender difference in diagnosis? ». *Clinical Child and Family Psychology Review*, 17(1), 67-84.
- Labelle, R., et Boyer, R. (1998). *Vécu et demande d'aide formelle de 24 suicidants âgés entre 15 et 29 ans*. Rapport soumis au Conseil permanent de la jeunesse. Conseil permanent de la jeunesse.
- Lagabrielle, C., Vonthron, A. M., Pouchard, D., et Magne, J. (2011). L'intention de se maintenir dans une carrière atypique : quels déterminants individuels et contextuels?. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(2), 193-209.
- Lagro-Janssen, T. (2010). Gender and sex: issues in medical education. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs*, 29(1), 48-53.
- Lancry, A. (2009). *L'ergonomie*. Presses Universitaires de France.
- Lau, G. P., Kay, A. C., et Spencer, S. J. (2008). Loving those who justify inequality: The effects of system threat on attraction to women who embody benevolent sexist ideals. *Psychological Science*, 9(1), 20-21.
- Laurin, K., Kay, A. C., et Shepherd, S. (2011). Self-stereotyping as a route to system justification. *Social Cognition*, 29(3), 360-375.
- Laurin, K., Kay, A. C., Proudfoot, D., et Fitzsimons, G. J. (2013). Response to restrictive policies: Reconciling system justification and psychological reactance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(2), 152-162.
- Lazarus, R. S., et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Le Loarne-Lemaire, S. (2013). Le couple, pilier de l'entrepreneuriat au féminin. *L'Expansion Management Review*, 1(1), 109-116. <https://doi.org/10.3917/emr.148.0109>

- Leach, C. W., Minescu, A., Poppe, E., et Hagendoorn, L. (2008). Generality and specificity in stereotypes of out-group power and benevolence: Views of Chechens and Jews in the Russian federation. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1165-1174.
- Leaper, C. (2015). Gender and social-cognitive development. Dans L. S. Liben, U. Müller et R. M. Lerner (éds.), *Handbook of child psychology and developmental science: Cognitive processes* (p. 806-853). John Wiley et Sons.
- Lechat †, T. et Torrès, O. (2016a). Les risques psychosociaux du dirigeant de PME : typologie et échelle de mesure des stresseurs professionnels. *Revue internationale P.M.E.*, 29(3-4), 135–159. <https://doi.org/10.7202/1038335ar>
- Lechat, T., et Torrès, O. (2016b). Exploring negative affect in entrepreneurial activity: Effects on emotional stress and contribution to burnout. Dans *Emotions and organizational governance*. Emerald Group Publishing Limited.
- Lechat, T., et Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537-569.
- Ledgerwood, A., Mandisodza, A. N., Jost, J. T., et Pohl, M. J. (2011). Working for the system: Motivated defense of meritocratic beliefs. *Social Cognition*, 29(3), 322-340.
- Lee, C., et Owens, R. G. (2002). Issues for a Psychology of Men's Health. *Journal of Health Psychology*, 7(3), 209–217. <https://doi.org/10.1177/1359105302007003215>
- Lentillon, V. (2007). Notes et perceptions de privation chez les élèves en Éducation Physique sportive : variations selon leur sexe et leur orientation de genre. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 75-76 (3-4), 79-91.
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of personality and social psychology*, 1(4), 355.
- Lerner, M. J., et Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": Compassion or rejection?. *Journal of Personality and social Psychology*, 4(2), 203.
- Leroux, I., et Morin, T., (2006). *Facteurs de risque des épisodes dépressifs en population générale*. DREES. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/facteurs-de-risque-des-episodes-depressifs-en-population-0>
- Lheureux, F. (2015). Validation française de l'inventaire d'attitudes envers le recours aux services de santé mentale. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 47(4), 333.

- Li, A., Huang, X., Hao, B., O’Dea, B., Christensen, H., et Zhu, T. (2015). Attitudes towards suicide attempts broadcast on social media: an exploratory study of Chinese microblogs. *PeerJ*, 3, e1209.
- Li, Z., et Edwards, J. A. (2021). The Relationship Between System Justification and Perspective-Taking and Empathy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(1), 106–117. <https://doi.org/10.1177/0146167220921041>
- Lindell, M. K., et Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of applied psychology*, 86(1), 114.
- Lindqvist, A., Björklund, F., et Bäckström, M. (2017). The perception of the poor: Capturing stereotype content with different measures. *Nordic Psychology*, 69(4), 231-247.
- Link, B. G., Cullen, F. T., Struening, E., Shrout, P. E., et Dohrenwend, B. P. (1989). A Modified Labeling Theory Approach to Mental Disorders: An Empirical Assessment. *American Sociological Review*, 54(3), 400–423.
- Link, B. G., Phelan, J. C., Bresnahan, M., Stueve, A., et Pescosolido, B. A. (1999). Public conceptions of mental illness: labels, causes, dangerousness, and social distance. *American journal of public health*, 89(9), 1328-1333.
- Linton, R. (1936). *The study of man: an introduction*. Appleton-Century.
- Lippmann, W. (1922). Stereotypes. Dans W. Lippmann, *Public opinion* (p.79-94). MacMillan Co. <https://doi.org/10.1037/14847-006>
- Lloyd, B., Blazely, A., et Phillips, L. (2018). Stigma towards individuals who self harm: Impact of gender and disclosure. *Journal of Public Mental Health*, 17(4), 184-194.
- Locke, K. D. (2003). Status and solidarity in social comparison: Agentic and communal values and vertical and horizontal directions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 619-631. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.619>
- Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Individus dominants et groupes dominés : images masculines et féminines*. Presses universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1994). *Les androgynes*. Presses universitaires de France.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1998). Group status and perceptions of homogeneity. *European review of social psychology*, 9(1), 31-75.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés: Collections et agrégats*. Presses universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2006). Group Status and Individual Differentiation. Dans T. Postmes et J. Jetten (éds.), *Individuality and the group: Advances in social identity* (p.93–115). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781446211946.n6>

- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). Dominants et dominés. *Les identités des collections et des agrégats*. <https://www.psycho-ressources.com/bibli/dominants-domines-extrait.pdf>
- Luy, M., et Minagawa, Y. (2014). *Écarts hommes-femmes : espérance de vie et proportion de la vie vécue en mauvaise santé*. Statistique Canada.
- Lynch, J., et Kilmartin, C. (2013). *The pain behind the mask: Overcoming masculine depression*. Routledge.
- Maccoby, E. E., et Jacklin, C. N. (1978). *The psychology of sex differences* (vol. 2). Stanford University Press.
- Macintyre, S., Ford, G., et Hunt, K. (1999). Do women over-report morbidity? Men's and women's responses to structured prompting on a standard question on long standing illness. *Social science et medicine*, 48(1), 89-98.
- Mackenzie, C.S., Knox, V.J., Gekoski, W.L., et Macaulay, H.L. (2004). An Adaptation and Extension of the Attitudes Toward Seeking Professional Psychological Help Scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2410-2433.
- Macrae, C. N., et Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual review of psychology*, 51(1), 93-120.
- Macrae, C. N., et Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual review of psychology*, 51(1), 93-120.
- Magne, J. (2016). *Etude de dimensions personnelles, relationnelles et attitudinales dans l'intention de quitter un emploi traditionnellement féminin : quelle place accorder au sexe et aux stéréotypes de genre?* [Doctoral dissertation, Bordeaux].
- Magne, J., Lagabriele, M. C., et Felonneau, M. L. (2018). Les stéréotypes de sexe évoluent-ils? Une étude exploratoire auprès d'étudiant.es français. Les stéréotypes de sexe : quelles évolutions ?. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 47(3), 495-520.
- Magras, C. (2018). *La constance des stigmates de la faillite : de l'Antiquité à nos jours* [Doctoral dissertation, Bordeaux].
- Mahalik, J. R., Lagan, H. D., et Morrison, J. A. (2006). Health behaviors and masculinity in Kenyan and US male college students. *Psychology of men et Masculinity*, 7(4), 191.
- Mahalik, J. R., Morray, E. B., Coonerty-Femiano, A., Ludlow, L. H., Slattery, S. M., et Smiler, A. (2005). Development of the conformity to feminine norms inventory. *Sex Roles*, 52(7-8), 417-435.
- Mahalik, J., Locke, B., Ludlow, L., Diemer, M., Scott, R., Gottfried, M., Freitas, G. (2003). Development of the conformity to masculine norms inventory. *Psychology of Men and Masculinity*, 4 (1), 3-25.

- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., et Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination: The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 269-282.
- Malmström, M., Johansson, J., et Wincent, J. (2017). Gender stereotypes and venture support decisions: how governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 833-860.
- Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., et Wincent, J. (2020). What do they think and what do they say? Gender bias, entrepreneurial attitude in writing and venture capitalists' funding decisions. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00154.
- Marro, C. (2002). Évaluation de la féminité, de la masculinité, et auto-attribution des qualificatifs « féminin » et « masculin ». Quelle relation?. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 545-563.
- Marsh, H. W., et Byrne, B. M. (1991). Differentiated additive androgyny model: Relations between masculinity, femininity, and multiple dimensions of self-concept. *Journal of personality and social psychology*, 61(5), 811.
- Marsh, H. W., et Myers, M. (1986). Masculinity, femininity, and androgyny: A methodological and theoretical critique. *Sex Roles*, 14(7-8), 397-430.
- Matthieu, M., et Hensley, M. (2013). Gatekeeper training outcomes: enhancing the capacity of staff in substance abuse treatment programs to prevent suicide in a high risk population. *Mental Health and Substance Use*, 6(4), 274-286.
- McCoy, S. K., et Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of experimental social psychology*, 43(3), 341-351.
- McKinlay J.B., (1996). « Some contributions from the social system to gender inequalities in heart disease », *Journal of Health and Social Behavior*, 37(1), 1-26
- McLaughlin, C., et Swinburn, A. (2014). Small Businesses' Decisions to Offer Health Insurance to Employees. *Mathematica Policy Research*.
- Mechanic, D. (1978). Sex, illness, illness behavior, and the use of health services. *Social Science et Medicine. Part B: Medical Anthropology*, 12, 207-214.
- Mechanic, D., et Volkart, E. H. (1961). Stress, illness behavior, and the sick role. *American Sociological Review*, 51-58.
- Medin, D. L., et Smith, E. E. (1981). Strategies and classification learning. *Journal of Experimental Psychology: Human Learning and Memory*, 7(4), 241.

- Medsker, G. J., Williams, L. J., et Holahan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research. *Journal of management*, 20(2), 439-464.
- Meyer, J., et Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Mikula, G., Athenstaedt, U., Heschgl, S., et Heimgartner, A. (1998). Does it only depend on the point of view? Perspective-related differences in justice evaluations of negative incidents in personal relationships. *European Journal of Social Psychology*, 28 (6), 931-962.
- Millan, C., et Moliner, P. (2017). Identité de genre, endossement stéréotypique et habileté perçue: le cas spécifique de femmes performantes dans une activité sportive considérée masculine. *Movement Sport Sciences*, (2), 27-41.
- Milton, J., Ferguson, B., et Mills, T. (1999). Risk assessment and suicide prevention in primary care. *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 20(4), 171.
- Ministère de l'économie, des finances et de la relance (2021). *Où trouver les chiffres clés des PME ?*. CEDEF. <https://www.economie.gouv.fr/cedef/chiffres-cles-des-pme>
- Miranda-Mendizabal, A., Castellví, P., Parés-Badell, O., Alayo, I., Almenara, J., Alonso, I., ... et Alonso, J. (2019). Gender differences in suicidal behavior in adolescents and young adults: systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *International journal of public health*, 64(2), 265-283.
- Mishara, B. L., et Fortin, L. F. (2021). Long-term effects of a comprehensive police suicide prevention program: 22-year follow-up. *Crisis*.
- Mishara, B. L., et Martin, N. (2012). Effects of a comprehensive police suicide prevention program. *Crisis*.
- Molinier, P. (2004). Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe. *Travail et emploi*, 97, 79-91.
- Mollaret, P., et Mignon, A. (2003). L'apprentissage d'un mode évaluatif versus descriptif de jugement des personnes : Conséquences sur l'estimation des différences interindividuelles. *Cahiers Internationaux de psychologie Sociale*, 59, 22-29.
- Moroge, S., Paul, F., Milan, C., Gignoux-Froment, F., Henry, J. M., Pilard, M., et Marimoutou, C. (2014). Idées suicidaires aux urgences psychiatriques : étude prospective comparant auto- et hétéro-évaluation. *L'Encéphale*, 40(5), 359-365.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., et Schindehutte, M. (2001). Towards Integration: Understanding Entrepreneurship through Frameworks. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 2(1), 35-49. <https://doi.org/10.5367/000000001101298765>

- Morris, W. L., DePaulo, B. M., Hertel, J., et Taylor, L. C. (2008). Singlism-Another problem that has no name: Prejudice, stereotypes and discrimination against singles. Dans M. A., Morrison et T. G., Morrison (éds.), *The psychology of modern prejudice* (p. 165-194). Nova Science Publishers.
- Morris, W. L., Sinclair, S., et DePaulo, B. M. (2007). No shelter for singles: The perceived legitimacy of marital status discrimination. *Group Processes et Intergroup Relations*, 10(4), 457-470.
- Mouquet, M. C., Bellamy, V., et Carrasco, V. (2006). Suicides et tentatives de suicide en France. <http://referentiel.nouvelobs.com/file/457/620457.pdf>
- Muller, R., et Goldberg, S. (1980). Why William doesn't want a doll: preschoolers' expectations of adult behavior toward girls and boys. *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, 26(3), 259-269.
- Murphy, G. E. (1998). Why women are less likely than men to commit suicide. *Comprehensive psychiatry*, 39(4), 165-175.
- Murphy, G. E., Wetzel, R. D., Robins, E., et McEvoy, L. (1992). Multiple risk factors predict suicide in alcoholism. *Archives of general psychiatry*, 49(6), 459-463.
- Nadler, A., et Chernyak-Hai, L. (2014). Helping them stay where they are: Status effects on dependency/autonomy-oriented helping. *Journal of personality and social psychology*, 106(1), 58.
- Nadler, A., Maler, S., et Friedman, A. (1984). Effects of helper's sex, subjects' androgyny, and self-evaluation on males' and females' willingness to seek and receive help. *Sex Roles*, 10(5-6), 327-339.
- Nathanson, C. A. (1975). Illness and the feminine role: a theoretical review. *Social Science et Medicine (1967)*, 9(2), 57-62.
- Neff, K. D., Cooper, C. E., et Woodruff, A. L. (2007). Children's and adolescents' developing perceptions of gender inequality. *Social Development*, 16, 682-699.
- Nezu, A. M., et Nezu, C. M. (1987). Psychological distress, problem solving, and coping reactions: Sex role differences. *Sex roles*, 16(3), 205-214.
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: evidence and theory. *Psychological bulletin*, 101(2), 259.
- Nordentoft, M., Breum, L., Munck, L. K., Nordestgaard, A. G., Hunding, A., et Bjaeldager, P. L. (1993). High mortality by natural and unnatural causes: a 10 year follow up study of

- patients admitted to a poisoning treatment centre after suicide attempts. *British Medical Journal*, 306(6893), 1637-1641.
- Norton, A. T., et Herek, G. M. (2013). Heterosexuals' attitudes toward transgender people: Findings from a national probability sample of US adults. *Sex roles*, 68(11-12), 738-753.
- O'Brien, L. T., et Major, B. (2005). System-justifying beliefs and psychological well-being: The roles of group status and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(12), 1718-1729.
- Observatoire National du Suicide [ONS]. (2014). *Suicide : État des lieux des connaissances et perspectives de recherche, 1er rapport*. DRESS.
- O'Connor, R. C., et Sheehy, N. P. (1997). Suicide and gender. *Mortality*, 2(3), 239-254.
- Oksuzyan, A., Petersen, I., Stovring, H., Bingley, P., Vaupel, J. W., et Christensen, K. (2009). The male–female health–survival paradox: A survey and register study of the impact of sex-specific selection and information bias. *Annals of epidemiology*, 19(7), 504-511.
- Oliffe, J. L., Ogrodniczuk, J. S., Gordon, S. J., Creighton, G., Kelly, M. T., Black, N., et Mackenzie, C. (2016). Stigma in male depression and suicide: a Canadian sex comparison study. *Community mental health journal*, 52(3), 302-310.
- Oliver, J. M., Reed, C. K., Katz, B. M., et Haugh, J. A. (1999). Students' self-reports of help-seeking: the impact of psychological problems, stress, and demographic variables on utilization of formal and informal support. *Social behavior and personality: an international Journal*, 27(2), 109-128.
- Oliver, S. J., et Toner, B. B. (1990). The influence of gender role typing on the expression of depressive symptoms. *Sex roles*, 22(11), 775-790.
- O'Neil, J. M. (1981). Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives. *The personnel and guidance journal*, 60(4), 203-210.
- O'Neil, J. M. (1981). Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives. *The personnel and guidance journal*, 60(4), 203-210.
- O'Neil, J. M., Good, G. E., et Holmes, S. (1995). Fifteen years of theory and research on men's gender role conflict: New paradigms for empirical research. Dans R. F. Levant et W. S. Pollack (éds.), *A new psychology of men* (p. 164–206). Basic Books/Hachette Book Group.
- Osborne, D., Yogeewaran, K., et Sibley, C. G. (2015). Hidden consequences of political efficacy: Testing an efficacy–apathy model of political mobilization. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 21(4), 533.

- Ozer, E. M., Barnett, R. C., Brennan, R. T., et Sperling, J. (1998). Does child care involvement increase or decrease distress among dual-earner couples?. *Women's health (Hillsdale, NJ)*, 4(4), 285-311.
- Özkan, T., et Lajunen, T. (2006). What causes the differences in driving between young men and women? The effects of gender roles and sex on young drivers' driving behaviour and self-assessment of skills. *Transportation research part F: Traffic psychology and behaviour*, 9(4), 269-277.
- Pallak, M. S., Cook, D. A., et Sullivan, J. J. (1980). Commitment and energy conservation. *Applied Social Psychology Annual*, 1, 235–253.
- Pan Ké Shon, J. L. et Duthé, G. (2013). Trente ans de solitude... et de dépression. *Revue française de sociologie*, 54(2), 225-261.
- Papuchon, A. (2017, mars). Rôles sociaux des femmes et des hommes: L'idée persistante D'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre. *Insee références: Femmes et hommes, l'égalité en question*.
- Park, B. et Rothbart, M. (1982). Perceptions of outgroup homogeneity and levels of social categorization: Memory for the subordinate attributes of ingroup and outgroup members. *Journal of Personality and Social psychology*, 42, 1051-1068.
- Park, S., Kim, M. J., Cho, M. J., et Lee, J. Y. (2015). Factors affecting stigma toward suicide and depression: A Korean nationwide study. *International Journal of Social Psychiatry*, 61(8), 811-817.
- Patel, A.R. (1975). Attitudes towards self-poisoning. *British Medical Journal*, 2, 426–430.
- Pedhazur, E. J., et Tetenbaum, T. J. (1979). Bem Sex Role Inventory: A theoretical and methodological critique. *Journal of Personality and Social psychology*, 37(6), 996.
- Peeters, G. (1992). Evaluative Meanings of Adjectives In vitro and In Context: Some Theoretical Implications and Practical Consequences of Positive-Negative Asymmetry and Behavioral-Adaptative Concepts of Evaluation. *Psychologica Belgica*, 32, 211-231.
- Peeters, G. (2002). From good and bad to can and must: Subjective necessity of acts associated with positively and negatively valued stimuli. *European Journal of Social Psychology*, 32(1), 125-136.
- Penn, D. L., et Martin, J. (1998). The stigma of severe mental illness: Some potential solutions for a recalcitrant problem. *Psychiatric Quarterly*, 69(3), 235-247.
- Pescosolido, B. A., Monahan, J., Link, B. G., Stueve, A., et Kikuzawa, S. (1999). The public's view of the competence, dangerousness, and need for legal coercion of persons with mental health problems. *American journal of public health*, 89(9), 1339-1345.

- Pezé, S. (2009, juin). Penser l'impensable. Cadrage cognitif des suicides liés au travail et pratiques des organisations. XVIIIème Conférence de l'AIMS, Grenoble, France. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00392301v2>
- Pfaff, J. J., Acres, J. G., et McKelvey, R. S. (2001). Training general practitioners to recognise and respond to psychological distress and suicidal ideation in young people. *Medical Journal of Australia*, 174(5), 222-226.
- Pirkis, J. E., Burgess, P. M., Meadows, G. N., et Dunt, D. R. (2001). Suicidal ideation and suicide attempts as predictors of mental health service use. *Medical journal of Australia*, 175(10), 542-545.
- Pleck, J. H. (1981). *The myth of masculinity*. MIT Press.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. Dans R. F. Levant et W. S. Pollack (éds.), *A new psychology of men* (p. 11–32). Basic Books/Hachette Book Group.
- Pleck, J. H., Sonenstein, F. L., et Ku, L. C. (1994). Problem behaviors and masculinity ideology in adolescent males. Dans R. D. Ketterlinus et M. E. Lamb (éds.), *Adolescent problem behaviors: Issues and research* (p. 165–186). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 1037–1037.
- Pompili M. (2007). Stigma and suicide risk. Dans R. Tatarelli, G. Pompili et P. Girardi (éds.), *Suicide in Schizophrenia* (329–36). Nova Biomedical Books.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., et Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), 741.
- Pratto, F., Stallworth, L. M., Sidanius, J., et Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: a social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1, 37-53.
- Preacher, K. J., et Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, et computers*, 36(4), 717-731.
- Prentice, D. A., et Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of women quarterly*, 26(4), 269-281.
- Raag, T. (1999). Influences of social expectations of gender, gender stereotypes, and situational constraints on children's toy choices. *Sex Roles*, 41(11), 809-831.

- Real, T. (1998). *I don't want to talk about it: Overcoming the secret legacy of male depression*. Simon and Schuster.
- Rickwood, D. J., et Braithwaite, V. A. (1994). Social-psychological factors affecting help-seeking for emotional problems. *Social science et medicine*, 39(4), 563-572.
- Roe, C. M., McNamara, A. M., et Motheral, B. R. (2002). Gender-and age-related prescription drug use patterns. *Annals of Pharmacotherapy*, 36(1), 30-39.
- Roehrig, J. P., et McLean, C. P. (2010). A comparison of stigma toward eating disorders versus depression. *International Journal of Eating Disorders*, 43(7), 671-674.
- Rohmer O., et Louvet E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. Une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social. *L'Année psychologique*, 111, 69-85.
- Rohmer, O., et Louvet, E. (2006). Etre handicapé: quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche?. *Le travail humain*, 69(1), 49-65.
- Rosenberg, S., Nelson, C., et Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of personality and social psychology*, 9(4), 283.
- Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E. and El Akremi, A. (2002) Méthodes d'équations structurelles: Recherches et applications en gestion. Edition Economica, Paris.
- Rouyer, V. (2007). *La construction de l'identité sexuée*. Armand Collin.
- Roy, P. (2012). La sociologie du genre : une contribution originale à la compréhension du suicide chez les hommes. *Santé mentale au Québec*, 37 (2), 4555. <https://doi.org/10.7202/1014944ar>
- Rubin, M., et Hewstone, M. (1998). Social identity theory's self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and social psychology review*, 2(1), 40-62.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of personality and social psychology*, 74(3), 629.
- Rudman, L. A., et Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1004.
- Rudman, L. A., et Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of social issues*, 57(4), 743-762.

- Sabatier, C., Schadron, G., Milhabet, I., et Priolo, D. (2010). La déterminabilité de « celui qui juge »: impact sur l'orientation d'un jugement et sur la formation d'impression. *L'Année psychologique*, 110(4), 573-593.
- Sachdev, I., et Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European journal of social psychology*, 21(1), 1-24.
- Sadler, M. S., Meagor, E. L., et Kaye, K. E. (2012). Stereotypes of mental disorders differ in competence and warmth. *Social Science et Medicine*, 74(6), 915-922.
- Sahin, N., Sahin, N. H., et Turner, S. (1994). Stereotypes of suicide causes for three age/gender cohorts. *International Journal of Psychology*, 29(2), 213-232.
- Saillant, S., Michaud, L., Besson, J., et Dorogi, Y. (2020). Programme sentinelle : exemple de prévention du suicide auprès d'une population agricole en Suisse. *L'Encéphale*, 46(4), 258-263.
- Sales-Wuillemin, É. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale* (p. 365). Dunod.
- Sand, E., Gordon, K. H., et Bresin, K. (2013). The impact of specifying suicide as the cause of death in an obituary. *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 34(1), 63–66. <https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000154>
- Sarlet, M. et Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année psychologique*, 112, 435-463. <https://doi.org/10.3917/anpsy.123.0435>
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of modern applied statistical methods*, 8(2), 26.
- Scheidegger, R. (2008). Justification du système économique et perception du travail en groupe. <https://patrinum.ch/record/15781/usage>
- Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Gallimard, Paris.
- Schumpeter, J. A. (1999). Théorie de l'évolution économique, traduction française. *The Theory of Economic Development*.
- Scocco, P., Castriotta, C., Toffol, E., et Preti, A. (2012). Stigma of Suicide Attempt (STOSA) scale and Stigma of Suicide and Suicide Survivor (STOSASS) scale: two new assessment tools. *Psychiatry research*, 200(2-3), 872-878.
- Séguin, M. (2001). Comment désamorcer une crise suicidaire avant la phase aiguë ou le passage à l'acte?. " *La crise suicidaire: reconnaître et prendre en charge*.
- Séguin, M. (2008). *Intervenir en situation de crise suicidaire*. Presses de l'Université Laval.

- Selby, J. W., et Calhoun, L. G. (1975). Social perception of suicide: Effects of three factors on causal attributions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(3), 431. <https://doi.org/10.1037/h0076853>
- Sendra-Gutiérrez, J. M., Asensio-Moreno, I., et Vargas-Aragón, M. L. (2017). Characteristics and factors associated with depression in the elderly in Spain from a gender perspective. *Actas españolas de psiquiatria*, 45(5), 185-200.
- Serrurier, C. (2002). *Ces femmes qui en font trop... Réflexion sur le partage des tâches au sein du couple*. La Martinière.
- Shadfar, S., et Malekmohammadi, I. (2013). Application of Structural Equation Modeling (SEM) in restructuring state intervention strategies toward paddy production development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(12), 576.
- Sharac, J., Mccrone, P., Clement, S., et Thornicroft, G. (2010). The economic impact of mental health stigma and discrimination: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 19(3), 223-232.
- Sheehan, L. L., Corrigan, P. W., Al-Khouja, M. A., et Stigma of Suicide Research Team. (2016). Stakeholder perspectives on the stigma of suicide attempt survivors. *Crisis*.
- Sheehan, L., Dubke, R., et Corrigan, P. W. (2017). The specificity of public stigma: A comparison of suicide and depression-related stigma. *Psychiatry Research*, 256, 40-45.
- Sheehan, L., Nieweglowski, K., et Corrigan, P. (2016). The stigma of personality disorders. *Current Psychiatry Reports*, 18(1), 11.
- Shepherd, S., et Kay, A. C. (2012). On the perpetuation of ignorance: System dependence, system justification, and the motivated avoidance of sociopolitical information. *Journal of personality and social psychology*, 102(2), 264.
- Sherif, M., et Sherif, C. W. (1967). Group processes and collective interaction in delinquent activities. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 4(1), 43-62.
- Shnabel, N., Bar-Anan, Y., Kende, A., Bareket, O., et Lazar, Y. (2016). Help to perpetuate traditional gender roles: Benevolent sexism increases engagement in dependency-oriented cross-gender helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110, 55-75. doi:10.1037/pspi0000037
- Sidanius, J. (1993). 7. The Psychology of Group Conflict and the Dynamics of Oppression: A Social Dominance Perspective. In *Explorations in political psychology* (pp. 183-220). Duke University Press.

- Sidanius, J., et Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>
- Sidanius, J., et Pratto, F. (2001). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.
- Smith, J. M., Alloy, L. B., et Abramson, L. Y. (2006). Cognitive vulnerability to depression, rumination, hopelessness, and suicidal ideation: Multiple pathways to self-injurious thinking. *Suicide and Life-threatening behavior*, 36(4), 443-454.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., et Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101(3), 433.
- Spence, J. T. (1984). Gender identity and its implications for the concepts of masculinity and femininity. *Nebraska Symposium on Motivation*, 32, 59–95.
- Spence, J. T. (1993). Gender-related traits and gender ideology: evidence for a multifactorial theory. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 624.
- Spence, J. T., et Buckner, C. E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes what do they signify?. *Psychology of women quarterly*, 24(1), 44-62.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L., et Stapp, J. (1974). *The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex role stereotypes and masculinity-femininity*. University of Texas.
- Spence, J. T., Helmreich, R., et Stapp, J. (1975a). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of personality and social psychology*, 32(1), 29.
- Spence, J. T., Helmreich, R., et Stapp, J. (1975b). Likability, Sex-role Congruence of Interest, and Competence: It All Depends on How You Ask 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 5(2), 93-109.
- Stoller, R. J. (1964). A contribution to the study of gender identity. *International Journal of Psycho-Analysis*, 45, 220-226.
- Suominen, K. H., Isometsä, E. T., Ostamo, A. I., et Lönnqvist, J. K. (2002). Health care contacts before and after attempted suicide. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 37(2), 89-94. <https://doi.org/10.1007/s127-002-8220-y>
- Sutherland, R., Hodge, A., Bruck, S., Costley, D., et Klieve, H. (2017). Parent-reported differences between school-aged girls and boys on the autism spectrum. *Autism*, 21(6), 785-794.

- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (2009). Sexism. Dans T. D. Nelson (éd.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (p. 407–430). Psychology Press.
- Sweida, G. L., et Reichard, R., J. (2013), Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 20 (2), 296-313
- Tajfel, H. (1969). Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Biosocial Science*, 1(S1), 173-191.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1-39.
- Tajfel, H. E. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Tajfel, H., et Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Dans S. Worchel, et W. G. Austin (éds.), *Psychology of intergroup relations* (p.7–24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., et Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British journal of psychology*, 54(2), 101-114.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., et Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., et Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65).
- Tchagang, E., et Tchankam, J. P. (2018). Identité de genre et intention entrepreneuriale des étudiants camerounais. *Question (s) de management*, (1), 71-85.
- Terra, J. L., et Pacaut-Troncin, M. (2008). Crises suicidaires, tentatives de suicide et décès par suicide: convergences et spécificités. *Perspectives psy*, 47(4), 321-329.
- Tessier-Dargent, C. (2014). Les paradoxes de l'entrepreneuriat de nécessité : Strapontin ou tremplin?. *Entreprendre Innover*, (1), 24-38.
- Tiller, J., Kupinski, J., Burrows, G., Mackenzie, A., Hallenstein, H., et Johnston, G. (1998). Completed and attempted youth suicide in Victoria. *Stress Medicine*, 14(4), 249-254.
- Tompkins, T. L., Witt, J., et Abraibesh, N. (2010). Does a gatekeeper suicide prevention program work in a school setting? Evaluating training outcome and moderators of effectiveness. *Suicide and life-threatening behavior*, 40(5), 506-515.
- Topkaya, N. (2014). Gender, Self-Stigma, and Public Stigma in Predicting Attitudes toward Psychological Help-Seeking. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 480-487.
- Torrès, O. et Chabaud, D. (2013). La santé du dirigeant de PME, un sujet capital marginalisé. Dans D. Chabaud (Dir.), *Qui sont vraiment les dirigeants des PME ?*.EMS.

- Torrès, O. (2017). *La santé du dirigeant: de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*. De Boeck Supérieur.
- Torrès, O., et Kinowski-Moysan, C. (2019). Dépistage de l'épuisement et prévention du burnout des dirigeants de PME-D'une recherche académique à une valorisation sociétale. *Revue française de gestion*, 45(284), 171-189.
- Tostain, M. (2016). Faut-il en finir avec les stéréotypes de sexe? Revue de questions critique sur les études psychosociales des relations entre sexes. *Bulletin de psychologie*, 69(543), 163-178.
- Tostain, M., Lebreuilly, J., et Georget, P. (2005). Construction du jugement moral chez l'enfant. Jugement de gravité, de dangerosité et effet de l'adhésion aux stéréotypes de sexe. *Développement social et sécurité routière. Rapport final sur subvention PREDIT/DSCR*, 69-92.
- Tremblay, G., et L'Heureux, P. (2005). Psychosocial Intervention with Men. *International Journal of Men's Health*, 4(1).
- Tremblay, G., Cloutier, Antil, T., R., Bergeron, M-E et Lapointe-Goupil, R. (2005). *La santé des hommes au Québec*. Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Tremblay, G., Morin, M. A., Desbiens, V., et Bouchard, P. (2007). Conflits de rôle de genre et dépression chez les hommes. *Revue Québécoise de Psychologie*.
- Tremblay, G., Thibault, Y., Fonséca, F., et Lapointe-Goupil, R. (2004). La santé mentale et les hommes : état de situation et pistes d'intervention. *Intervention*, 121, 6-16.
- Turner, H. A. (1994). Gender and social support: Taking the bad with the good?. *Sex roles*, 30(7-8), 521-541.
- Twenge, J. M. (1997). Attitudes toward women, 1970–1995: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 35-51.
- Umberson, D., Wortman, C. B., et Kessler, R. C. (1992). Widowhood and depression: Explaining long-term gender differences in vulnerability. *Journal of health and social behavior*, 10-24.
- Underwood, M. K. (2004). Gender and peer relations: Are the two gender cultures really all that different? Dans J. B. Kupersmidt et K. A. Dodge (éds.), *Children's peer relations: From development to intervention* (p. 21–36). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10653-002>
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, 34(11), 1085.

- Unger, R. K. (1989). Sex, gender, and epistemology. Dans M., Crawford et M., Gentry (éds.) *Gender and Thought: Psychological Perspectives*. Springer, New York, NY.
- Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales [URSSAF]. (2020, décembre). *Bilan Acosstat : Les indépendants, une croissance portée depuis 10 ans par l'auto-entrepreneuriat*. https://www.urssaf.org/files/Publications/Acosstat/Acosstat_317.pdf
- Vachon, K. (2017). *Formation des personnes âgées au rôle de sentinelle en prévention suicide: impact sur les connaissances et les attitudes des participants* [Doctoral dissertation, Université du Québec à Trois-Rivières].
- Van de Velde, C. (2011). *La fabrique des solitudes. Refaire société*. Le Seuil.
- Van der Toorn, J., Tyler, T. R., et Jost, J. T. (2011). More than fair: Outcome dependence, system justification, and the perceived legitimacy of authority figures. *Journal of experimental social psychology*, 47(1), 127-138.
- Van Haeperen, B., Meunier, O., et Mosty, M. (2019). De la perception de ses compétences entrepreneuriales à l'intention d'entreprendre : quelques résultats d'une évaluation des mesures de sensibilisation à l'esprit d'entreprendre en faveur des élèves de l'enseignement secondaire en Wallonie. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 57(3), 73-85.
- Van Mechelen, I., Hampton, J., Michalski, R. S., et Theuns, P. (1993). *Categories and concepts*. Academic Press. <https://www.mli.gmu.edu/papers/91-95/93-3.pdf>
- Vandevoorde, J. (2014). L'évaluation du potentiel suicidaire. *Le journal des psychologues*, (5), 60-63.
- Varnum, M. E. (2013). What are lay theories of social class?. *PloS one*, 8(7), e70589.
- Verniers, C., et Martinot, D. (2015). L'EJSAG, une échelle de justification du système spécifique au genre : validation auprès d'une population d'adolescents et d'adultes. *L'Année psychologique*, 115(1), 107-140.
- Verniers, C., Bonnot, V., Darnon, C., Dompnier, B., et Martinot, D. (2015). How gender stereotypes of academic abilities contribute to the maintenance of gender hierarchy in higher education. Dans *Gender and Social Hierarchies* (p. 38-50). Routledge.
- Vinet, É. (2008). *L'identité sexuée, une approche plurielle : dynamique représentationnelle, variabilité contextuelle, ancrage psychosocial subjectif et contribution à l'action* [Doctoral dissertation, Montpellier 3].
- Volpato, C., Andrighetto, L., et Baldissarri, C. (2017). Perceptions of low-status workers and the maintenance of the social class status quo. *Journal of Social Issues*, 73(1), 192-210.

- Vonthron, A.M. (2017). Transitions en carrières « non traditionnelles » au regard du genre et problématiques associées. Dans I. Olry-Louis (éd.), *Les transitions professionnelles: Nouvelles problématiques psychosociales* (p. 31-52). Dunod.
- Vouillot, F., Blanchard, S., Marro, C., et Steinbruckner, M. L. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(3), 277-291.
- Vouillot, F., (2002). Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 485-494.
- Vredenburg, K., Krames, L., et Flett, G. L. (1986). Sex differences in the clinical expression of depression. *Sex Roles*, 14(1-2), 37-49.
- Wakslak, C. J., Jost, J. T., et Bauer, P. (2011). Spreading rationalization: Increased support for large-scale and small-scale social systems following system threat. *Social Cognition*, 29(3), 288-302.
- Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.
- Weijters, B., Millet, K., et Cabooter, E. (2021). Extremity in horizontal and vertical Likert scale format responses. Some evidence on how visual distance between response categories influences extreme responding. *International Journal of Research in Marketing*, 38(1), 85-103.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- Weiner, B. (1988). Attribution theory and attributional therapy: Some theoretical observations and suggestions. *British journal of clinical psychology*, 27(1), 99-104.
- Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. Guilford Press.
- Wetzel, R. D., Margulies, T., Davis, R., et Karam, E. (1980). Hopelessness, depression, and suicide intent. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 41(5), 159–160.
- Whiting, B., et Edwards, C. P. (1988). A cross-cultural analysis of sex differences in the behavior of children aged 3 through 11. Dans G. Handel (éd.), *Childhood socialization* (p. 281–297). Aldine de Gruyter.
- Wigfield, A., et Eccles, J. S. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental review*, 12(3), 265-310.
- Williams, J. E., Satterwhite, R. C., et Best, D. L. (1999). Pancultural gender stereotypes revisited: The five factor model. *Sex roles*, 40(7), 513-525.

- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological bulletin*, 90(2), 245.
- Wills, T. A. (1991). Similarity and self-esteem in downward comparison. Dans J. Suls et T. A. Wills (éds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (p. 51-78). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Winkler, D., Pjrek, E., Heiden, A., Wiesegeger, G., Klein, N., Konstantinidis, A., et Kasper, S. (2004). Gender differences in the psychopathology of depressed inpatients. *European Archives of Psychiatry et Clinical Neuroscience*, 254(4).
- Winter, S., et Webster, B. (2008). Measuring Hing Kong Undergraduate Students' Attitudes Towards Transpeople. *Sex Roles*, 59, 670-683
- Wisch, A. F., Mahalik, J. R., Hayes, J. A., et Nutt, E. A. (1995). The impact of gender role conflict and counseling technique on psychological help seeking in men. *Sex Roles*, 33(1), 77-89.
- Wojciszke, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 222.
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person-and self-perception. *European review of social psychology*, 16(1), 155-188.
- Wood, W., et Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 46, 55-123). Academic Press.
- World Health Organization [WHO]. (1996). Prevention of suicide: guidelines for the formulation and implementation of national strategies. *Geneva: World Health Organization*, 279.
- Wyman, P. A., Brown, C. H., Inman, J., Cross, W., Schmeelk-Cone, K., Guo, J., et Pena, J. B. (2008). Randomized trial of a gatekeeper program for suicide prevention: 1-year impact on secondary school staff. *Journal of consulting and clinical psychology*, 76(1), 104.
- Yvon, F. et Prouteau, A. (2017). Vers une compréhension de la stigmatisation : quel est le stéréotype associé à la schizophrénie?. *Santé mentale au Québec*, 42(2), 125-131.
- Yzerbyt, V. E., Judd, C. M., et Corneille, O. E. (2004). *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism*. Psychology Press.
- Zarate, M.A, Bonilla, S. et Luevano, M. (1995). Ethnic influences on exemplar retrieval and stereotyping. *Social Cognition*, 13(2), 145-162.
- Zarate, M.A. et Sanders, J.D. (1999). Face categorization, graded priming, and the mediating influences of similarity. *Social Cognition*, 17(4), 367-389.

Liste des tableaux

Tableau 1 – Exemples de stéréotype de genre d’après la conception d’Ellemers (2018), tiré de Faniko et Dardenne (2021)	28
Tableau 2 – Feuille de route des études et leurs variables.....	87
Tableau 3 – Fréquence d’apparition des critères d’alerte identifiés entre 2013 et 2019	100
Tableau 4 – Résultats de l’analyse factorielle exploratoire relative aux critères d’alerte	101
Tableau 5 – Fréquence d’apparition des critères de protection identifiés entre 2013 et 2019	103
Tableau 6 – Résultats de l’analyse factorielle exploratoire relative aux critères de protection	104
Tableau 7 – Fréquence d’apparition des critères d’alerte en fonction du sexe du dirigeant...	106
Tableau 8 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères d’alerte selon le sexe du chef d’entreprise	107
Tableau 9 – Fréquence d’apparition des critères de protection identifiés entre 2013 et 2019 selon le sexe du dirigeant	109
Tableau 10 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères de protection selon le sexe du chef d’entreprise	110
Tableau 11 – Fréquence d’apparition des critères d’alertes selon le sexe des sentinelles.....	111
Tableau 12 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères d’alerte selon le sexe de la sentinelle.....	113
Tableau 13 – Fréquence d’apparition des facteurs de protection selon le sexe des sentinelles	114
Tableau 14 – Résultats des analyses factorielles exploratoires des critères de protection selon le sexe de la sentinelle	115
Tableau 15 – Fréquence des critères d’alerte perçus par les sentinelles en fonction du sexe l’entrepreneur	116
Tableau 16 – Conditions expérimentales de l’étude 2.....	130
Tableau 17 – Les manifestations de souffrance selon le genre et leur formulation dans le scénario	132
Tableau 18 – Moyennes et écart-types des variables relatives à la souffrance perçue	138
Tableau 19 – Moyennes et écart-types des variables relatives au genre perçu.....	138
Tableau 20 – Effet du sexe du dirigeant sur les scores moyens à chaque échelle	139
Tableau 21 – Effets principaux du genre des symptômes dépressifs	141

Tableau 22 – Moyennes et écart-types en fonction du statut conjugal.....	142
Tableau 23 – Effet du sexe du juge sur les scores moyens aux échelles de souffrance perçue	143
Tableau 24 – Résumé des effets d’interaction significatifs de l’étude 2.....	144
Tableau 25 – Analyse de médiation simple (modèle 4 de Hayes) du genre perçu	148
Tableau 26 – Analyse de médiation simple (modèle 4 de Hayes) de la compétence perçue .	150
Tableau 27 – Récapitulatif des résultats des régressions significatives	151
Tableau 28– Conditions expérimentales de l’étude 3.....	159
Tableau 29 – Moyennes et écart-types des variables de l’étude 3	163
Tableau 30 – Résumé des effets d’interaction significatifs de l’étude 3.....	165
Tableau 31 – Résultats des régressions sur le désespoir perçu.....	167
Tableau 32 – Conditions expérimentales de l’étude 4.....	173
Tableau 33 – Moyennes et écart-types des variables de l’étude 4.....	176
Tableau 34– Résumé des effets d’interaction significatifs de l’étude 4.....	177
Tableau 35 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de la justification du système spécifique au genre.....	178
Tableau 36 – Récapitulatif des résultats des régressions significatives concernant les chefs d’entreprise parents	179
Tableau 37 – Conditions expérimentales de l’étude 5.....	186
Tableau 38 – Attitude à l’égard des soins en santé mentale et leur formulation dans le scénario	189
Tableau 39 – Moyennes et écart-types aux échelles BHS, RSD et EJSAG de l’étude 5	193
Tableau 40 – Moyennes et écart-types sur les mesures d’aide dans l’étude 5.....	194
Tableau 41 – Modèles d’équations d’analyses structurales de l’échelle d’utilité perçue des aides (étude 5).....	195
Tableau 42 – Effets d’interaction significatifs de l’étude 5 (N=390).....	195
Tableau 43 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de la justification du système spécifique au genre.....	200
Tableau 44 – Résultats des régressions significatives de l’étude 5 (N=390).....	201
Tableau 45 – Conditions expérimentales de l’étude 6.....	208
Tableau 46 – Moyennes et écart-types aux échelles à la souffrance perçue de l’étude 6	213
Tableau 47 – Fréquence des déclenchements d’alerte dans l’étude 6 (N=157).....	214
Tableau 48 – Modèles d’équations d’analyses structurales pour l’échelle d’utilité perçue des aides (étude 6).....	215

Tableau 49 – Moyennes et écart-types sur les mesures d’aide perçue dans l’étude 6	216
Tableau 50 – Moyennes et écart-types sur les mesures relatives au genre de l’étude 6.....	217
Tableau 51 – Effet d’interaction significatif de l’étude 6 (N=157).....	218
Tableau 52 – Analyse de médiation simple (Modèle 4 de Hayes) de l’instrumentalité de la sentinelle	220
Tableau 53 – Résultats des régressions significatives de l’étude 6 (N=157).....	222
Tableau 54 – Moyennes et écart-types aux échelles relatives à la souffrance perçue selon le statut du juge	224
Tableau 55 – Moyennes et écart-types aux échelles relatives aux aides et à la justification du système spécifique au genre, selon le statut du juge	225
Tableau 56 – Effets d’interaction du sexe du dirigeant et de ses attitudes sur la souffrance perçue (études 5 et 6 ; N=547)	226
Tableau 57 – Effets d’interaction du statut du juge et de son sexe sur le désespoir perçu (études 5 et 6 ; N=547)	227
Tableau 58 – Effets d’interaction du statut et du sexe du juge sur les VD relatives à l’aide (études 5 et 6 ; N=547)	228
Tableau 59 – Effet d’interaction du statut du juge et de son sexe sur la justification spécifique au genre (études 5 et 6 ; N=547)	230
Tableau 60 – Résultats des régressions issues des comparaisons des études 5 et 6 (N=547)	231
Tableau 61 – Résultats des analyses factorielles selon le statut du juge (études 5 et 6 ; N=547)	232

Liste des figures

Figure 1– Représentation schématique des comportements inter-groupes à partir de la Bias Map, tiré et traduit de Cuddy et al. (2007).....	13
Figure 2 – Réaction en chaîne menant au sexisme, tiré de Faniko et Dardenne (2021)	39
Figure 3 – Modèle de relation entre les indices de perception, les attributions de responsabilité perçue, les réponses affectives et comportementales, adapté de Weiner (1985, 1988, 1995), tiré et traduit de Corrigan (2000).....	48
Figure 4 – Processus de prévention mis en place par le programme de sentinelles APESA, tiré et adapté de Chagnon et al. (2008).....	65
Figure 5 – Modèle des facteurs affectant le comportement d’intervention, adapté de Bandura (2001), tiré et traduit de Burnette et al. (2015)	68
Figure 6 – Modèle général d'hypothèses des études déployées dans la thèse.....	86
Figure 7 – Modèle de médiation simple, Hayes (2008)	96
Figure 8 – Répartition des dirigeants signalés par APESA entre 2013 et 2019 selon leur statut juridique.....	98
Figure 9 – Répartition des dirigeants signalés par APESA entre 2013 et 2019.....	98
Figure 10 – Répartition en pourcentage des stades de procédures collectives au moment du signalement	99
Figure 11 – Représentation graphique de l’analyse factorielle exploratoire des critères d’alerte sur les deux premières dimensions	102
Figure 12 – Représentation graphique de l’analyse factorielle exploratoire des critères de protection sur les deux premières dimensions	105
Figure 13 – Modèle des hypothèses de médiation simple (modèle 4 de Hayes) de l’étude 2	128
Figure 14 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 7 de Hayes) de l’étude 2..	129
Figure 15 – Effet d’interaction du sexe de l’entrepreneur et du genre des symptômes dépressifs sur les scores de désespoir perçu (BHS).....	145
Figure 16 – Effet d’interaction du sexe de l’entrepreneur et du statut marital sur les scores de désespoir perçu (BHS).....	145
Figure 17 – Effet d’interaction du sexe de l’entrepreneur et du statut marital sur les scores de risque suicidaire perçu (RSD).....	146
Figure 18 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et du sexe du juge sur les scores de risque suicidaire perçu (RSD)	147

Figure 19 – Effet de médiation de la chaleur perçue sur la relation entre le genre des symptômes et le niveau de désespoir perçu.....	149
Figure 20– Effet de médiation de l’expressivité perçue sur la relation entre le genre des symptômes et le niveau de désespoir perçu	149
Figure 21– Effet de médiation de la compétence perçue sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu	150
Figure 22– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l’étude 3.	158
Figure 23 – Effet d’interaction du sexe du juge et du nombre d’enfants du dirigeant sur le risque suicidaire perçu	165
Figure 24– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l’étude 3.	166
Figure 25– Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l’étude 4.	172
Figure 26 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et du sexe du juge sur le risque suicidaire perçu	177
Figure 27 – Effet de médiation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et le niveau de désespoir perçu	178
Figure 28 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l’étude 5	185
Figure 29 – Interaction du sexe du dirigeant et du juge sur le désespoir perçu	196
Figure 30 – Interaction du sexe du dirigeant et du juge sur le besoin d’aide perçu	197
Figure 31 – Effet d’interaction du sexe du juge et des attitudes sur le risque suicidaire perçu	198
Figure 32 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et des attitudes sur la justification du système spécifique au genre.....	198
Figure 33 – Effet de médiation de la justification du système spécifique au genre sur la relation entre le sexe du juge et l’utilité perçue des aides	200
Figure 34 – Modèle des hypothèses médiation simple (modèle 4 de Hayes) de l’étude 6.....	207
Figure 35 – Modèle des hypothèses médiation modérée (modèle 18 de Hayes) de l’étude 6	207
Figure 36 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et du sexe de la sentinelle sur le risque suicidaire perçu	218
Figure 37 – Effet d’interaction du sexe du dirigeant et des attitudes sur l’intention de déclencher une fiche alerte APESA	219
Figure 38 – Effet de médiation de l’instrumentalité sur la relation entre le sexe de la sentinelle et la justification du système spécifique au genre	220
Figure 39– Moyennes de désespoir perçu aux différentes situations de dirigeant selon le profil des juges.....	227

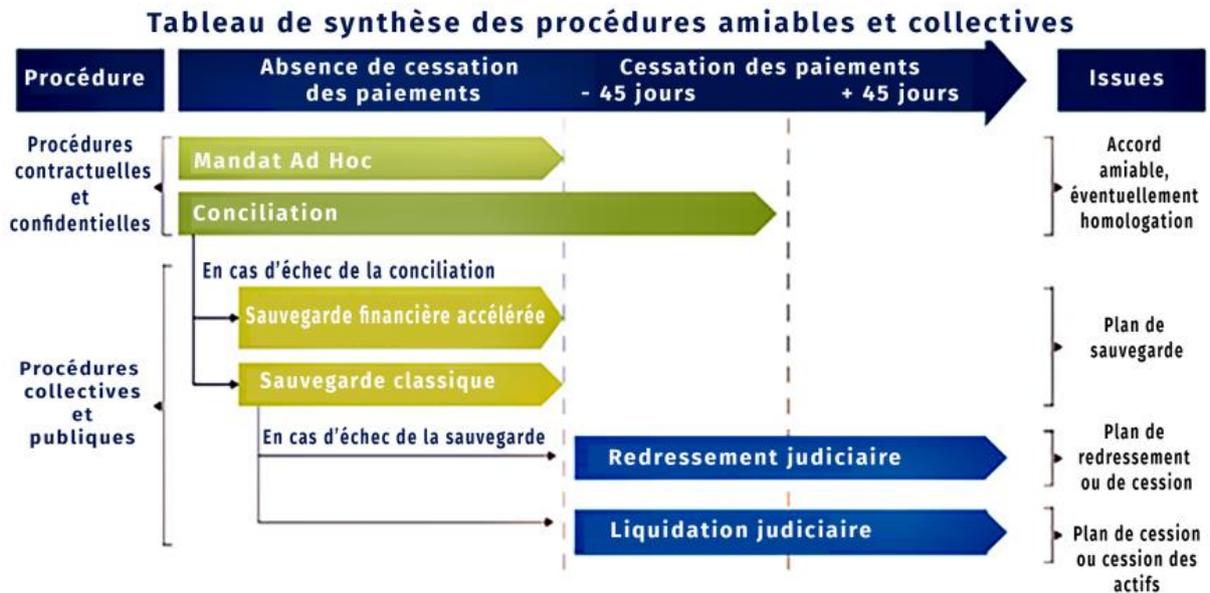
Figure 40 – Moyennes du besoin d'aide perçu aux différentes situations de dirigeant selon le profil des juges	229
Figure 41 – Moyennes de justification du système selon le profil des juges pour chaque situation de dirigeant.....	230
Figure 42 – Représentation graphique en deux dimensions de l'analyse factorielle sur les perceptions de désespoir, de besoin d'aide et d'utilité des aides selon leur orientation pour les non-sentinelles.....	233
Figure 43 – Représentation graphique en deux dimensions de l'analyse factorielle sur les perceptions de désespoir, de besoin d'aide et d'utilité des aides selon leur orientation pour les sentinelles APESA.....	234
Figure 44 – Représentation graphique en deux dimensions des analyses factorielles réalisées en fonction du statut du juge.....	234
Figure 45 – Modérateurs et médiateurs des effets de genre du juge sur la souffrance patronale perçue par la population générale.....	256

Liste des annexes

Annexe 1 – Procédures pour les entreprises en difficulté.....	3166
Annexe 2 – Etapes de déploiement du dispositif APESA	3177
Annexe 3 – Fiche alerte APESA.....	318
Annexe 4 – Trames 1 et 2 des scénarios présentant la situation d'un entrepreneur en difficulté.....	3199
Annexe 5 – Echelle d'expressivité-instrumentalité perçue, items adaptés du PAQ version française (K'delant et Gana, 2009).....	3211
Annexe 6 – Echelle de désespoir perçu, adaptée de BHS version française (Bouvard et al., 1991).....	3222
Annexe 7 – Echelle de risque suicidaire perçu, adaptée de RSD (Ducher, 1989).....	32323
Annexe 8 – Echelle de justification du système spécifique au genre, EJSAG (Verniers et Martinot, 2015).....	324

Annexes

Annexe 1 – Procédures pour les entreprises en difficulté



Sources :

https://www.vernimmen.net/ftp/Memoire_Christophe_Thenoz_Reprendre_une_entreprise_a_la_barre_du_Tribunal.pdf

Annexe 2 – Etapes de déploiement du dispositif APESA



*(greffe, juges, mandataires et collaborateurs)

Annexe 3 – Fiche alerte APESA



FICHE ALERTE APESA - SENTINELLE TC de _____

Personne en risque suicidaire

coordination-apesa@rmassistance.fr

Date :

Coordonnées de la personne concernée :

Nom/Prénom : _____ Date de naissance : _____ H / F
 Adresse : _____
 Entreprise : _____
 Statut juridique : Commerçant Artisan Dirigeant personne morale Conjoint du dirigeant
 Réf. RCS : _____ Réf. PCL : _____
 Fixe pro : _____ Mobile : _____ Courriel : _____
 Fixe domicile : _____

Professionnel déclenchant l'alerte :

Nom : _____ Prénom : _____
 Coordonnées : _____
 Fixe : _____ Mobile : _____ Courriel : _____
 Juge Greffier Mandataire
 Avocat Expert-comptable Huissier
 Autre (préciser) _____

Objet de la rencontre / stade de la procédure :

1^{er} contact hors procédure Convocation prévention Mandat ad hoc/conciliation
 Ouverture de sauvegarde Ouverture redressement Période d'observation
 Ouverture de liquidation Conversion liquidation Sanction

Autre :

Éléments observés ou exprimés qui vous ont inquiété

Situation financière difficile Changement soudain de comportement
 Perspective de liquidation judiciaire Non réponse aux sollicitations
 Menaces de saisie des biens Agressivité
 Absence de perspective Confusion (paroles décousues)

Autres :

Facteurs de protection éventuels observés/ exprimés

Liens familiaux/sociaux de qualité Autres sources de revenus
 Conjoint soutenant Bonne estime de soi
 Déterminée à s'en sortir Loisirs et projets
 Perspectives positives (projets pro/perso)

Autres :

Personne à proximité de la personne concernée avec laquelle prendre contact en cas de besoin, avec son accord :

Nom : _____ Prénom : _____ Lien avec la personne concernée : _____
 Fixe : _____ Mobile : _____ Courriel : _____

Déclenchement de l'alerte à l'initiative de la personne en souffrance ? OUI NON

Accord de transmission des informations et de la demande de soutien psychologique de la personne concernée ? OUI

Annexe 4 – Trames 1 et 2 des scénarios présentant la situation d'un entrepreneur en difficulté

Trame 1 : utilisée dans l'étude 2, exemple Jean A

Jean a une quarantaine d'années et vit en couple. Il est dans une période difficile professionnellement. Tout a commencé il y a cinq ans, lorsqu'il décide d'ouvrir un commerce de vente de produits alimentaires « Made in France », à l'instar des épiceries italiennes et asiatiques. Il est convaincu qu'il y a un besoin et c'est un fait : les gens aiment la gastronomie française, ils veulent manger sainement et savoir d'où proviennent les aliments qu'ils consomment ! Il faut donc une épicerie « Made in France ».

A l'époque il s'était rendu compte que le marché de l'épicerie n'était occupé que par quelques entreprises. L'idée était donc de créer un commerce de proximité, afin de rendre accessible ce type de produits. Il a créé des partenariats avec différents producteurs locaux, pour fournir ses clients en fruits et légumes, viandes, fromages, etc. Pour faire tourner la boutique, Jean a embauché cinq personnes : trois à temps plein et deux à temps partiel.

Rapidement, des problèmes que Jean n'avait pas anticipés sont apparus ! Les clients accordent plus d'intérêt au prix qu'à la provenance, il y a beaucoup de perte. Ses partenaires sont soumis à des aléas de productions créant notamment des ruptures de stocks sur les produits qu'il vend le mieux. Parfois la qualité attendue n'était pas au rendez-vous, altérant l'image de son épicerie et compliquant les relations avec ses fournisseurs. Résultat, au bout de cinq ans, les dettes s'accumulent et son entreprise est mise en liquidation judiciaire. Jean est affecté par les difficultés qu'il rencontre.

Depuis quelques semaines, Jean est de plus en plus irritable et se met facilement en colère, il s'en prend régulièrement à ses employés et ses proches, jusqu'à se montrer violent. Même accablé par la situation Jean ne veut pas montrer ce qu'il ressent à son entourage. Il ne veut surtout pas être jugé par les autres. Ses journées sont interminables et lorsqu'il rentre enfin chez lui, il trouve refuge dans l'alcool.

Trame 2 : utilisée dans les études 3, 4 5 et 6, exemple Stéphanie C

Stéphanie a une quarantaine d'années et vit en couple. Son conjoint occupe un travail dans la communication qui lui rapporte des revenus satisfaisants. Ils n'ont pas d'enfant. Stéphanie est dans une période professionnelle compliquée. Il y a cinq ans, elle décide d'ouvrir un snack. Elle pense qu'il y a une clientèle pour cela. Elle le sait bien, tout le monde n'a pas forcément le temps de se mettre à table pour manger le midi, et elle la première. En plus dans son secteur

géographique, on trouve surtout des restaurants traditionnels. L'idée était donc d'ouvrir un établissement dans l'air du temps où l'on sert rapidement des repas et à toute heure.

Pour faire tourner son affaire, Stéphanie a embauché trois personnes : deux en cuisine et une en salle avec elle. Dès le début les difficultés apparaissent ! Les clients se font désirer. Stéphanie doit réengager des frais pour améliorer son concept et refaire de la publicité. Aussi, quand les clients viennent, c'est avec tout un tas d'exigences, ils trouvent notamment que sa carte n'est pas assez variée. Pourtant, elle estime proposer du choix et renouveler régulièrement sa carte. Avec ce fonctionnement d'ailleurs, il lui reste malheureusement souvent des stocks qu'elle est obligée de jeter. Pour ne pas arranger ses affaires, une chaîne très connue de fast-food s'est implantée près d'ici. Résultat, au bout de cinq ans, les dettes s'accumulent et son entreprise est mise en liquidation judiciaire. Stéphanie est affectée par les difficultés qu'elle rencontre.

Depuis quelques semaines, elle est de plus en plus irritable et se met facilement en colère. Chaque jour est une épreuve durant laquelle elle ne prend pas le temps, ni de discuter avec ses collègues, ni de se changer les idées auprès d'amis. D'ailleurs elle éprouve de la culpabilité à leur égard. Elle est en proie à des émotions négatives et rumine durant la nuit, mais elle préfère ne pas montrer ce qu'elle ressent à son entourage.

Annexe 5 – Echelle d’expressivité-instrumentalité perçue, items adaptés du PAQ version française (K’delant et Gana, 2009)

Consigne : Vous trouverez ci-dessous une liste de caractéristiques personnelles. Elles sont placées par paires opposées entre lesquelles vous trouverez des chiffres de 1 à 5. Chaque paire décrit des caractéristiques contraires, ainsi la personne décrite dans la vignette ne peut pas être les deux à la fois. Les chiffres forment une échelle entre les deux extrêmes. Il vous est demandé de positionner la personne entre ces deux extrêmes en choisissant le chiffre qui lui correspond. Par exemple, si vous pensez que la personne n’a aucune compétence artistique, cochez le chiffre 1 ; si au contraire, vous pensez qu’elle possède suffisamment de compétences artistiques, cochez le chiffre 5. Et cochez le chiffre 3, si vous pensez qu’elle est moyenne, etc. »

D’après vous cette personne est...

1/ Pas du tout indépendant (e)	1	2	3	4	5	Très indépendant(e)
2/ Très passif(ve)	1	2	3	4	5	Très actif(ve)
3/ Incapable de se consacrer aux autres	1	2	3	4	5	Capable de se consacrer complètement aux autres
4/ Pas du tout serviable	1	2	3	4	5	Très serviable
5/ Pas du tout compétitif(ve)	1	2	3	4	5	Très compétitif(ve)
6/ Pas du tout aimable	1	2	3	4	5	Très aimable
7/ Pas du tout sensible aux sentiments des autres	1	2	3	4	5	Très sensible aux sentiments des autres
8/ Baisse facilement les bras	1	2	3	4	5	Ne baisse jamais facilement les bras
9/ N’est pas du tout sûr(e) de soi	1	2	3	4	5	Très sûr(e) de soi
10/ Se sent très inférieur(e) aux autres	1	2	3	4	5	Se sent très supérieur(e) aux autres
11/ Pas du tout compréhensif(ve)	1	2	3	4	5	Très compréhensif(ve)
12/ Très froid(e) dans ses relations avec les autres	1	2	3	4	5	Très chaleureux(se) dans ses relations avec les autres
13/ Perd toute maîtrise de soi sous la pression	1	2	3	4	5	Garde toute maîtrise de soi sous la pression

Annexe 6 – Echelle de désespoir perçu, adaptée de BHS version française (Bouvard et al., 1991)

Consigne : Ce questionnaire comprend 20 énoncés décrivant des attitudes. Pour chacun des énoncés dites dans quelle mesure il décrit l'attitude de la personne de la vignette, en cochant de (1) tout à fait faux à (4) complètement vrai à côté de cet énoncé. Cochez une case par énoncé.

D'après vous cette personne ...	1	2	3	4
1/ Regarde l'avenir avec espoir et enthousiasme.				
2/ Ferait mieux d'abandonner car il n'y a rien qu'il puisse faire pour rendre les choses meilleures pour lui.				
3/ Quand cela va mal, il lui est utile de savoir que cela ne durera pas toujours.				
4/ Ne peut pas imaginer ce que sa vie sera dans dix ans.				
5/ A assez de temps pour réaliser les choses qu'il veut faire.				
6/ Dans le futur, il s'attend à réussir ce qui est le plus important pour lui.				
7/ Son avenir lui semble sombre.				
8/ Est particulièrement chanceux et s'attend à recevoir plus de bonnes choses dans la vie que la moyenne des gens.				
9/ N'a pas de chance et il n'y a pas de raison qu'il en ait dans le futur.				
10/ Ses expériences passées l'ont bien préparé pour l'avenir.				
11/ Tout ce qu'il voit devant il est désagréable plutôt qu'agréable.				
12/ Ne s'attend pas à obtenir ce qu'il veut vraiment.				
13/ Quand il regarde l'avenir, il s'attend à être plus heureux que maintenant.				
14/ Les choses ne marcheront tout simplement pas comme il le veut.				
15/ A une grande confiance en l'avenir.				
16/ N'a jamais ce qu'il veut, donc il est ridicule de désirer quoi que ce soit.				
17/ Il est très improbable qu'il vive de vraies satisfactions dans le futur.				
18/ L'avenir lui semble vague et incertain.				
19/ Peut espérer plus de bons moments que de mauvais.				
20/ Il est inutile de vraiment essayer d'obtenir quelque chose qu'il veut parce qu'il ne l'obtiendrait probablement pas.				

Annexe 7 – Echelle de risque suicidaire perçu, adaptée de RSD (Ducher, 1989)

Consigne : Selon vous, quelle est l'intensité du risque suicidaire présentée par la personne décrite dans la vignette, de (0) absence de toutes idées de mort à (10) présente un début de passage à l'acte suicidaire ? Cochez la case correspondant à votre choix. **Vous ne pouvez cocher qu'une seule case parmi celles proposées.**

0	Pas d'idée de mort	Ne pense pas plus à la mort qu'habituellement	
1	Idées de mort	Pense plus à la mort qu'habituellement	
2		Pense souvent à la mort	
3	Idées de suicide	A quelques idées de suicide	
4		A assez souvent des idées de suicide	
5		Pense très souvent au suicide et parfois ne voudrait plus exister	
6	Désir passif de mourir	Désire mourir ou plutôt être mort	
7	Désir de mort, mais retenu par un lien	Désir de mort très fort, mais retenu par quelque chose ou quelqu'un (être cher...)	
8	Volonté active de mourir	Veut mettre fin à ses jours	
9	Volonté active de mourir avec projet défini	Sait comment il veut mettre fin à ses jours	
10	Début de passage à l'acte	A déjà préparé son suicide ou a commencé de passer à l'acte	

Annexe 8 – Echelle de justification du système spécifique au genre, EJSAG (Verniers et Martinot, 2015)

Consigne : Pour chacune des phrases suivantes choisissez un chiffre entre 1 (Je ne suis pas du tout d'accord) et 7 (Je suis tout à fait d'accord) pour dire à quel point vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les énoncés proposés. Plus le chiffre coché est grand, plus vous êtes d'accord avec la phrase. Moins le chiffre coché est grand, moins vous êtes d'accord avec la phrase. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. La meilleure réponse est celle qui correspond à ce que vous pensez vraiment.

Pensez-vous que...	1	2	3	4	5	6	7
1/ Les hommes et les femmes partent avec les mêmes chances dans la vie.							
2/ En général, notre société permet autant aux hommes qu'aux femmes d'avoir ce qu'ils méritent.							
3/ En général, les salaires des hommes et des femmes correspondent à leurs compétences.							
4/ Dans une famille, il y a beaucoup de choses à faire. En général, l'homme et la femme font ces choses autant l'un que l'autre.							
5/ Au travail, les hommes et les femmes ont les mêmes chances de devenir chef.							
6/ En travaillant dur, les hommes et les femmes obtiennent autant ce qu'ils veulent.							
7/ Un homme et une femme peuvent devenir riches et heureux autant l'un que l'autre.							
8/ Le monde professionnel donne les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes.							