



**HAL**  
open science

# Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales

Aude Moussa Mouloungui

► **To cite this version:**

Aude Moussa Mouloungui. Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales. Psychologie. Université Charles de Gaulle - Lille III; Université de Vérone (Italie), 2012. Français. NNT : 2012LIL30027 . tel-00870880

**HAL Id: tel-00870880**

**<https://theses.hal.science/tel-00870880>**

Submitted on 8 Oct 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.





**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA**  
Dipartimento di Pedagogia, Filosofia e Psicologia

SCUOLA DI DOTTORATO DI  
*Filosofia e scienze umane*

*Dottorato di ricerca in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: Processi di  
Differenziazione ed Integrazione*  
CICLO: XXIV

REALIZZATA IN COTUTELA CON L'UNIVERSITÀ DI LILLE 3

**PROCESSO DI TRASFORMAZIONE DELL'INTENZIONE IN AZIONE  
IMPRENDITORIALE**

**PROCESSUS DE TRANSFORMATION DES INTENTIONS EN  
ACTIONS ENTREPRENEURIALES**

Tutori:  
Prof.ssa Adalgisa BATTISTELLI  
Prof. Claude LEMOINE

Coordinatore:  
Prof. Massimo BELLOTTO

Dottorando: Dott.ssa Aude Carine MOUSSA- MOULOUNGUI

S.S.D. M-PSI/06  
2012

# TABLES DES MATIERES

|  |          |
|--|----------|
| INTRODUCTION GENERALE.....   | 1        |
| Observations .....   | 1        |
| Problème.....  | 3        |
| Objectif.....  | 5        |
| <b>CHAPITRE I CONCEPTIONS THEORIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT ET GENESE DE L'INTENTION<br/>ENTREPRENEURIALE.....</b> | <b>7</b> |
| I QU'EST-CE-QUE L'ENTREPRENEURIAT ?.....   | 7        |
| <i>I-1 Les différents mouvements de recherche entrepreneuriale: apports et limites .....</i>                     | <i>9</i> |
| L'école des caractéristiques psychologiques.....   | 9        |
| L'école classique.....   | 10       |
| L'école du management.....   | 10       |
| L'école du leadership .....  | 10       |
| L'école de l'intrapreneurship .....  | 10       |
| Synthèse.....  | 10       |
| I-1-1 L'approche fonctionnelle ou approche économique.....   | 11       |
| I-1-1-1 Portée générale.....   | 12       |
| I-1-1-2 Le paradigme de l'opportunité d'affaires.....  | 12       |
| I-1-1-3 Le paradigme de l'innovation.....  | 13       |
| I-1-1-4 Le paradigme de la création de valeur. ....  | 14       |
| Synthèse.....  | 14       |
| I-1-2 L'approche centrée sur les individus .....   | 15       |
| I-1-2-1 Portée générale.....   | 16       |
| I-1-2-2 Les caractéristiques personnelles couramment étudiées .....  | 17       |
| I-1-2-2-1 Les opinions et les attitudes .....  | 17       |
| II-1-2-2-2 L'initiative personnelle .....  | 20       |
| I-1-2-3 Les modèles centrés sur les raisons de s'engager dans une activité.....                                  | 22       |

|  |    |
|--|----|
| I-1-2-3-1 Le sentiment de compétence et l'intention entrepreneuriale.....  | 22 |
| I-1-2-3-2 La motivation à entreprendre.....                                | 25 |
| I-1-2-4 Elargissement du modèle.....                                       | 28 |
| I-1-2-4-1 La représentation.....   | 28 |
| I-1-2-4-2 Les préoccupations d'avenir et l'intention entrepreneuriale..... | 30 |
| Synthèse.....  | 32 |
| I-1-3 L'approche processuelle ou interactionniste.....                     | 32 |
| I-1-3-1 Portée générale.....   | 33 |
| I-1-3-1-1 Le paradigme d'émergence organisationnelle.....                  | 33 |
| I-1-3-1-2 Les modèles prédictifs : l'intention.....                        | 34 |
| I-1-3-1-2-1 La Théorie de l'action raisonnée.....                          | 34 |
| I-1-3-1-2-2 Théorie du comportement planifié.....                          | 36 |
| I-1-3-1-2-3 Analyse de quelques travaux.....                               | 39 |
| Synthèse.....  | 41 |
| Conclusion.....  | 42 |
| <i>I-2 Description du processus entrepreneurial.....</i>                   | 44 |
| I-2-1 Les principales phases du processus.....                             | 45 |
| I-2-1-1 Phase de déclenchement.....  | 45 |
| I-2-1-2 Phase d'engagement total.....                                      | 45 |
| I-2-1-3 Phase de survie et de développement.....                           | 46 |
| Conclusion.....  | 48 |
| II CONSTRUCTION DU CHOIX PROFESSIONNEL ENTREPRENEURIAL.....                | 48 |
| <i>II-1 La genèse des préférences entrepreneuriales.....</i>               | 49 |
| II-1-1 La famille et la socialisation entrepreneuriale.....                | 50 |
| II-1-2 Le contexte de formation.....                                       | 53 |
| II-1-3 Les premières expériences professionnelles.....                     | 53 |
| II.1.5 L'environnement social et l'entrepreneuriat.....                    | 53 |

|  |           |
|--|-----------|
| II-2 La structuration du projet.....   | 55        |
| II-2-1 Comment se construit-il ?.....  | 56        |
| Conclusion.....  | 59        |
| <b>CHAPITRE II LE COMPORTEMENT ENTREPRENEURIAL : DE L'INTENTION A L'ACTION .....</b> | <b>60</b> |
| I L'INTENTION .....  | 61        |
| I-1 Le statut psychologique de l'intention.....                                      | 65        |
| I-2 L'intention : construit motivationnel ou construit volitionnel ?.....            | 66        |
| II L'ACTION .....  | 67        |
| II-1 Le modèle des phases de l'action .....  | 69        |
| II-1-1 La phase pré-décisionnelle .....  | 73        |
| II-1-2 La prise de décision et la phase pré-actionnelle .....                        | 73        |
| II-1-3 L'initiation de l'action ou phase actionnelle .....                           | 75        |
| II-1-4 L'atteinte des objectifs ou phase postactionnelle .....                       | 76        |
| III LA PSYCHOLOGIE DE LA VOLITION .....  | 76        |
| III-1 Motivation et volition : facettes d'une même réalité ? .....                   | 80        |
| III-2 La théorie du contrôle de l'action .....                                       | 81        |
| IV LA PROCRASTINATION OU ECHEC DE L'INTENTION ? .....                                | 83        |
| <b>PROBLÉMATIQUE.....</b>  | <b>87</b> |
| <b>CHAPITRE III METHODOLOGIE.....</b>  | <b>89</b> |
| I OBJECTIF DE LA RECHERCHE ET HYPOTHESES .....                                       | 89        |
| I-1 L'objectif général.....  | 89        |
| Les objectifs spécifiques .....  | 89        |
| I-2 Les hypothèses.....  | 90        |
| I-3 Procédure de recueil des données .....   | 92        |
| II OPERATIONNALISATION DE L'ETUDE .....  | 93        |
| II-1 Les variables indépendantes.....  | 93        |

|  |     |
|--|-----|
| II-2 Les variables dépendantes.....  | 94  |
| III LE TERRAIN DE RECHERCHE.....   | 94  |
| III-1 Comparaison du profil des établissements.....                                      | 94  |
| III-1-1 L'École Supérieure de Commerce d'Amiens .....                                    | 95  |
| Le dispositif de pilotage de projet création d'entreprise (PCE).....                     | 95  |
| III-1-2 L'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Grenoble .....              | 96  |
| III-1-3 L'École Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE)..... | 97  |
| III-1-4 L'Université de Lille 3 .....  | 97  |
| III-1-5 L'Université de Montpellier 3 .....  | 98  |
| III-2 La boutique de gestion (BGE) .....   | 98  |
| III-3 L'échantillon .....  | 98  |
| III-3-1 Description de la population estudiantine.....                                   | 100 |
| III-3-2 Description de la population des entrepreneurs .....                             | 101 |
| III-4 Les mesures des variables.....   | 102 |
| III-4-1 Perception des opportunités de contexte régional et universitaire .....          | 102 |
| III-4-2 Les aspirations professionnelles .....   | 102 |
| III-4-3 Les opinions .....   | 103 |
| III-4-4 Les préoccupations liée à l'avenir.....  | 103 |
| III-4-5 L'intention entrepreneuriale .....   | 104 |
| La désirabilité ou attitude envers l'entrepreneuriat .....                               | 104 |
| La norme subjective .....  | 104 |
| Le contrôle comportemental .....   | 104 |
| L'intention proprement dite .....  | 104 |
| III-4-6 Le sentiment de compétences entrepreneuriales .....                              | 105 |
| III-4-7 La motivation .....  | 105 |
| III-4-8 Les capacités volitionnelles.....  | 106 |
| III-4-9 Les stratégies comportementales ou implémentation de l'intention .....           | 107 |

|  |            |
|--|------------|
| III-4-10 La procrastination.....   | 107        |
| III-4-11 Les variables socio-biographiques .....   | 107        |
| <b>CHAPITRE IV RESULTATS .....</b>   | <b>109</b> |
| I TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNEES.....   | 109        |
| II RESULTATS DESCRIPTIFS .....   | 110        |
| <i>II-1 Les opportunités de contexte régional .....</i>  | <i>114</i> |
| <i>II-2 Le choix de carrière.....</i>  | <i>115</i> |
| <i>II-3 Le choix de carrière entrepreneuriale .....</i>  | <i>117</i> |
| <i>II-4 Le soutien parental.....</i>   | <i>118</i> |
| <i>II-5 Les opinions .....</i>   | <i>119</i> |
| <i>II-6 Considération sur l'activité entrepreneuriale .....</i>                                | <i>120</i> |
| <i>II-7 Les préoccupations liées à l'avenir professionnel.....</i>                             | <i>121</i> |
| II-7-1 Les préoccupations entrepreneuriales des étudiants.....                                 | 122        |
| II-7-2 Les préoccupations des entrepreneurs.....   | 123        |
| II-7-3 Comparaison de niveaux de préoccupations entre les étudiants et les entrepreneurs ..... | 124        |
| <i>II-8 Le sentiment de compétences entrepreneuriales .....</i>                                | <i>124</i> |
| <i>II-9 La motivation entrepreneuriale.....</i>  | <i>126</i> |
| Analyse factorielle exploratoire de l'échelle de la motivation entrepreneuriale.....           | 126        |
| <i>II-10 L'implémentation de l'intention .....</i>   | <i>128</i> |
| III TESTS DES MODELES STRUCTURAUX ET VALIDATION DES HYPOTHESES .....                           | 129        |
| <i>III-1 La formation de l'intention entrepreneuriale .....</i>                                | <i>129</i> |
| III-1-1 Test du modèle par la technique d'équation structurale .....                           | 129        |
| III-1-2 Test du modèle par la technique de régression (Stepwise méthode).....                  | 131        |
| DISCUSSION PARTIELLE .....   | 133        |
| <i>III-2 Le passage de l'intention à l'action .....</i>  | <i>134</i> |
| III-2-1 Test du modèle par la technique d'équation structurale .....                           | 134        |

|   |            |
|---|------------|
| <i>III-3 La mobilisation des aptitudes volitionnelles dans la progression vers l'action. ....</i> | <i>141</i> |
| III-3-1 Les aptitudes volitionnelles associées à la formulation des intentions d'avenir .....     | 141        |
| III-3-1-1 L'automotivation.....   | 141        |
| III-3-2 Les aptitudes volitionnelles mobilisées au stade de la préparation de l'action.....       | 142        |
| III-3-2-1 L'autodétermination .....   | 142        |
| III-3-2-2 La Résistance à l'incertitude et le contrôle de l'action.....                           | 143        |
| III-3-2-3 L'initiative.....   | 144        |
| III-3-3 Les aptitudes impliquées dans la réalisation de l'action.....                             | 145        |
| III-3-3-1 L'orientation vers l'action .....   | 145        |
| III-3-3-2 La concentration .....  | 146        |
| III-3-3-3 La proactivité.....   | 147        |
| <b>DISCUSSION PARTIELLE .....</b>   | <b>148</b> |
| <b>DISCUSSION GENERALE .....</b>  | <b>149</b> |
| La formation de l'intention entrepreneuriale. ....  | 150        |
| Le passage de l'intention à l'action. ....  | 151        |
| En conclusion .....   | 152        |
| LIMITES DE L'ÉTUDE .....  | 152        |
| PERSPECTIVES FUTURES .....  | 153        |
| <b>CONCLUSION GENERALE .....</b>  | <b>154</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>   | <b>155</b> |
| <b>ANNEXES .....</b>  | <b>I</b>   |

## TABLES DES TABLEAUX

|   |     |
|---|-----|
| TABLEAU 1: SYNTHÈSE DES POSTULATS DES ÉCOLES (CUNNINGHAM ET LISCHERON, 1991) .....  | 11  |
| TABLEAU 2: VUE ORGANISÉE ET SYNTHÉTIQUE DES RECHERCHES EN ENTREPRENEURIAT (FAYOLLE, 2002). .....  | 43  |
| TABLEAU 3: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET CORRELATIONS.....  | 112 |
| TABLEAU 4: CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ÉCHELLES UTILISÉES .....  | 113 |
| TABLEAU 5: RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIÈRE .....  | 116 |
| TABLEAU 6: RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DU SEXE.....   | 116 |
| TABLEAU 7: LE TEST DU KHI DEUX DE PEARSON .....   | 117 |
| TABLEAU 8: RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FORMATION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIÈRE .....   | 117 |
| TABLEAU 9: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS AUX DIMENSIONS CONCERNANT L'INTENTION ENTREPRENEURIALE ....   | 118 |
| TABLEAU 10: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIF AU SOUTIEN PARENTAL .....   | 119 |
| TABLEAU 11: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS AUX OPINIONS SUR L'ENTREPRENEUR ET L'ENTREPRENEURIAT .....   | 120 |
| TABLEAU 12: MOYENNES ET ECARTS-TYPES RELATIFS À PERCEPTION DE L'ENTREPRENEURIAT .....   | 121 |
| TABLEAU 13: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS AUX PRÉOCCUPATIONS LIÉES À L'AVENIR.....   | 122 |
| TABLEAU 14: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS AU SENTIMENT DE COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES.....   | 124 |
| TABLEAU 15: ANALYSE FACTORIELLE DE LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE (MÉTHODE DES AXES PRINCIPAUX AVEC ROTATION<br>VARIMAX) .....  | 127 |
| TABLEAU 16: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS À LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE .....   | 128 |
| TABLEAU 17: MOYENNES, ECARTS-TYPES ET ANOVA RELATIFS À L'IMPLEMENTATION DE L'ACTION. ....   | 128 |
| TABLEAU 18: RÉCAPITULATIF DES INDICES D'AJUSTEMENT DES MODÈLES TESTÉS .....   | 131 |
| TABLEAU 19: ANALYSE DE RÉGRESSION SUR L'INTENTION ENTREPRENEURIALE .....  | 131 |
| TABLEAU 20: LA MÉDIATION DE L'INITIATIVE PERSONNELLE.....   | 139 |
| TABLEAU 21: LA MÉDIATION DU CONTRÔLE DE L'ACTION.....   | 140 |
| TABLEAU 22 : COMPARAISONS PLANIFIÉES ENTRE ENTREPRENEURS EN CRÉATION (EC), ENTREPRENEURS ACTIFS (EA), ÉTUDIANTS<br>SOUHAITANT EXERCER LE MÉTIER D'ENTREPRENEUR (PEN), ÉTUDIANTS SOUHAITANT FAIRE DE LONGUES ÉTUDES (PET),<br>ÉTUDIANTS INDECIS (PIN), ÉTUDIANTS SOUHAITANT TROUVER UN EMPLOI SALARIÉ (PS) EN FONCTION DES SCORES<br>D'AUTODÉTERMINATION. .... | 143 |
| TABLEAU 23 : COMPARAISONS PLANIFIÉES ENTRE ENTREPRENEURS EN CRÉATION (EC) ENTREPRENEURS ACTIFS (EA), ÉTUDIANTS<br>SOUHAITANT EXERCER LE MÉTIER D'ENTREPRENEUR (PEN), ÉTUDIANTS SOUHAITANT FAIRE DE LONGUES ÉTUDES (PET),  |     |

|  |     |
|--|-----|
| ETUDIANTS INDECIS (PIN), ETUDIANTS SOUHAITANT TROUVER UN EMPLOI SALARIE (PS) EN FONCTION DES SCORES DE LA RESISTANCE A L'INCERTITUDE. ....   | 144 |
| TABLEAU 24: COMPARAISONS PLANIFIEES ENTRE ENTREPRENEURS EN CREATION(EP) ENTREPRENEURS ACTIFS (EA), ETUDIANTS SOUHAITANT EXERCER LE METIER D'ENTREPRENEUR (EN), ETUDIANTS SOUHAITANT FAIRE DE LONGUES ETUDES (ET), ETUDIANTS INDECIS (IN), ETUDIANTS SOUHAITANT TROUVER UN EMPLOI SALARIE (PS) EN FONCTION DES SCORES D'INITIATIVE PERSONNELLE.....             | 145 |
| TABLEAU 25 : COMPARAISONS PLANIFIEES ENTRE ENTREPRENEURS EN CREATION (EC) ENTREPRENEURS ACTIFS (EA), ETUDIANTS SOUHAITANT EXERCER LE METIER D'ENTREPRENEUR (PEN), ETUDIANTS SOUHAITANT FAIRE DE LONGUES ETUDES (PET), ETUDIANTS INDECIS (PIN), ETUDIANTS SOUHAITANT TROUVER UN EMPLOI SALARIE (PS) EN FONCTION DES SCORES DE L'ORIENTATION VERS L'ACTION ..... | 146 |

## TABLES DES FIGURES

|   |     |
|---|-----|
| FIGURE 1: MODELISATION DE LA THEORIE DU COMPORTEMENT PLANIFIE (AJZEN, 1991).....  | 37  |
| FIGURE 2: LES PHASES DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL (BARON, 2007) .....   | 47  |
| FIGURE 3: MODELE DES PHASES DE L'ACTION APPLIQUE A L'ENTREPRENEURIAT. ....  | 71  |
| FIGURE 4: MODELE THEORIQUE DE LA FORMATION DES INTENTIONS ENTREPRENEURIALES.....  | 92  |
| FIGURE 5: MODELE THEORIQUE DU PASSAGE DE L'INTENTION A L'ACTION ENTREPRENEURIALE .....  | 92  |
| FIGURE 6: REPARTITION DES AGES DES PARTICIPANTS .....   | 99  |
| FIGURE 7: REPARTITION DES NIVEAUX D'ETUDES.....   | 99  |
| FIGURE 8: TYPOLOGIE DES FORMATIONS .....  | 100 |
| FIGURE 9: LES PREOCCUPATIONS ENTREPRENEURIALES DES ETUDIANTS .....  | 123 |
| FIGURE 10: LES PREOCCUPATIONS DES ENTREPRENEURS. ....   | 123 |
| FIGURE 11: DIFFERENCE DE NIVEAUX DE PREOCCUPATIONS ENTRE LES ETUDIANTS QUI ENVISAGENT UNE CARRIERE D'ENTREPRENEUR ET LES ENTREPRENEURS..... | 124 |
| FIGURE 12: MODELE DE LA FORMATION DE L'INTENTION INITIALEMENT TESTE .....   | 130 |
| FIGURE 13: MODELE DE LA FORMATION DE L'INTENTION ENTREPRENEURIALE.....  | 132 |
| FIGURE 14: TEST DU MODELE THEORIQUE GLOBAL DE LA VOLITION.....  | 134 |
| FIGURE 15: MODELE CENTRE SUR L'INITIATIVE PERSONNELLE .....   | 135 |
| FIGURE 16: MODELE CENTRE SUR L'AUTODETERMINATION .....  | 135 |
| FIGURE 17: MODELE CENTRE SUR L'ORIENTATION VERS L'ACTION.....   | 136 |
| FIGURE 18: MODELE CENTRE SUR LA PROACTIVITE .....   | 136 |
| FIGURE 19: MODELE CENTRE SUR L'AUTOMOTIVATION. ....   | 137 |
| FIGURE 20: MODELE CENTRE SUR LA RESISTANCE A L'INCERTITUDE .....  | 137 |
| FIGURE 21: MODELE CENTRE SUR LA CONCENTRATION.....  | 138 |
| FIGURE 22: MODELE CENTRE SUR LE CONTROLE DE L'ACTION .....  | 138 |
| FIGURE 23: DIFFERENCE DE NIVEAU D'AUTOMOTIVATION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE.....  | 142 |
| FIGURE 24: DIFFERENCE DE NIVEAU D'AUTODETERMINATION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE.....   | 142 |

|   |     |
|---|-----|
| FIGURE 25: DIFFERENCE DE NIVEAU DE RESISTANCE A L'INCERTITUDE EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE..... | 143 |
| FIGURE 26: DIFFERENCE DE NIVEAU DE CONTROLE DE L'ACTION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE.....       | 144 |
| FIGURE 27: DIFFERENCE DE NIVEAU D'INITIATIVE PERSONNELLE EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE.....      | 145 |
| FIGURE 28: DIFFERENCE DE NIVEAU D'ORIENTATION VERS L'ACTION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE .....  | 146 |
| FIGURE 29: DIFFERENCE DE NIVEAU DE CONCENTRATION EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE .....             | 147 |
| FIGURE 30: DIFFERENCE DE NIVEAU DE PROACTIVITE EN FONCTION DU CHOIX DE CARRIERE .....               | 147 |
| FIGURE 31: LE MODELE HIERARCHIQUE DE LA VOLITION .....  | 148 |

## **REMERCIEMENTS :**

Que les Professeurs Adalgisa BATTISTELLI et Claude LEMOINE trouvent, ici, de profonds témoignages de remerciements pour l'accompagnement scientifique, moral et financier constant.

Je tiens à faire part de ma profonde gratitude à Madame Sabine POHL et Monsieur Vincenzo MAJER d'avoir accepté d'être rapporteurs de cette thèse et d'avoir enrichi le travail réalisé de leurs remarques constructives.

A Monsieur Miguel KAZEN et Monsieur Jean Pierre BROONEN dont les discussions trop brèves mais combien riches ont contribué à l'avancement de mes connaissances dans le domaine de la volition et à l'affinement de ce travail.

Je remercie également Messieurs Frédéric BLIN, Tessa MOUDJIEGOUT, Auguste MPANDA, Hervé MARC et Madame BILLIOTEL pour l'aide apportée dans la distribution des questionnaires.

Aux étudiants et enseignants qui ont accepté de « jouer le jeu »

Aux enseignants du département de psychologie de l'Université de Vérone ainsi qu'à tous les étudiants.

Je ne pourrais passer sous silence le grand réconfort de ma famille :

Samuel, mon époux, pour sa sagesse et son soutien indéfectible tout au long de ces années de formation doctorale.

Mes parents pour l'amour et le soutien constant.

Sincère reconnaissance à quiconque aura concouru à l'édification de la présente œuvre pour laquelle patience et courage auront été vivement de rigueur.

De tout cœur, merci.

*A Dyèle Hermina : mon rayon de soleil*

*A mes frères.*

## Introduction générale

### Observations

Depuis le début des années 1980, un nouveau contexte est apparu dans le paysage économique international sous un nouveau jour et semble dominé par ce qu'il convient d'appeler la globalisation ou la mondialisation. Ce phénomène résulte d'un long processus d'ouverture qui a touché l'ensemble des économies mondiales. Elle se caractérise par l'internationalisation croissante des activités avec l'effacement des frontières nationales, l'interconnexion des marchés de biens et des marchés financiers, la mise en place de relations multilatéraux ou par groupe de pays tel que l'Union Européenne (UE). Cette stratégie économique a porté ses « fruits » dans certains domaines. Mais on voit bien aujourd'hui que la logique qui la sous-tend atteint ses limites. La crise économique actuelle trouve en effet principalement sa source dans ce mouvement général de globalisation ; cette crise a commencé au cours de l'été 2007 et se prolonge depuis. Indépendamment du contexte économique global, le facteur déclenchant en a été la prise de risque inconsidérée des traders sur le marché des subprimes des Etats-Unis. Bien que d'origine américaine, cette crise a touché l'ensemble des pays du monde, du fait même de l'interdépendance des économies et des effets d'une financiarisation excessive de ces dernières. La plupart des pays de la planète, à l'exemple des pays de l'UE, sont contraints, pour remédier aux effets de la crise en matière de production et d'emploi, de prendre des mesures d'austérité dont les conséquences affectent principalement les classes sociales les plus fragiles. Par conséquent, les perspectives d'emploi et de croissance s'assombrissent de jour en jour. En France, la situation s'est dégradée sur le front de l'emploi. Le nombre d'inscrits à Pôle Emploi atteints désormais quatre millions cinq cent mille personnes. Si au départ, on pouvait espérer que la crise serait passagère et de faible ampleur, l'accumulation de mauvais chiffres a rapidement douché ces espoirs.

C'est dans cet environnement incertain que les jeunes en formation ou en rupture scolaire, les chômeurs voire les personnes en activité tentent de construire un projet d'avenir aussi bien social que professionnel. Comment se construire un avenir dans un tel cadre ? Quel type de projet construire ? Les réponses à ces questions passent sans nul doute par la mise en œuvre de stratégies diverses, aboutissant à l'élaboration de possibilités tout aussi diverses. L'étude des liens et interactions entre les possibilités offertes par l'environnement et les aspirations propres de l'individu peut aider à la compréhension de la dynamique personnelle et psychologique. Le projet, au cœur des débats institutionnel et académique, est un processus interprétatif qui structure l'expérience des individus à partir de l'analyse des compétences personnelles, des aspirations et des opportunités de l'environnement. Il joue le rôle d'interface entre les opportunités environnementales telles qu'elles sont perçues et les stratégies d'action des individus. Le projet aide les individus à se projeter dans le futur. Il agit comme un filtre au travers duquel la relation à l'environnement est perçue, interprétée et vécue par les individus. Dans le domaine qui nous intéresse, celui des systèmes sociaux, on sait qu'il existe plusieurs types de projet : d'orientation, d'insertion et de vie. Chacun d'eux intervenant à des niveaux spécifiques de la vie. Le projet d'orientation comme son nom l'indique s'inscrit dans une perspective académique, personnelle et peut dans certains cas devenir collectif. Le projet d'insertion porte essentiellement sur un plan social et professionnel. Par exemple choisir son métier, envisager une acquisition immobilière dans un quartier précis. Et enfin le projet de vie qui englobe aussi le projet d'insertion vise la projection de l'individu dans ses différents rôles sociaux. En tant que tel, l'absence de projet pour un individu constitue de ce fait un problème. Aujourd'hui, un pourcentage important

d'individus et particulièrement d'étudiants est concerné par ce problème. Cette situation justifie la nécessité de s'interroger sur les projets d'insertion des individus afin d'en examiner les déterminants et les caractéristiques, d'en comprendre la structuration, la maturation ainsi que leur réalisation afin de proposer des pistes d'action.

La construction d'un projet, nous l'avons dit, tient compte de l'environnement de vie. Cependant, tous les environnements ne constituent pas des cadres d'identification et d'exploitation d'opportunités conduisant à l'élaboration d'un projet. (Gartner et Bhat, 2000). De ce fait la considération des spécificités nationale et régionale revêt un aspect primordial pour la compréhension des orientations que les individus donnent à leur projet. Par exemple le tissu industriel de la région Nord-Pas de Calais (France), jadis centré sur l'exploitation minière a pendant longtemps fourni la majorité des emplois de ce bassin géographique. Mais cette situation a pris fin avec l'apparition de nouvelles sources énergétiques : l'ère minière est passée et avec elle les débouchés prospères qui ont fait la fierté de la région.

A l'heure actuelle, avec l'internationalisation des affaires, des pratiques de production délocalisées, des coopérations et des *joint-ventures* d'entreprises de plusieurs pays, se posent avec une intensité nouvelle des problèmes de chômage. Dans ce contexte, l'entrepreneuriat se présente comme une alternative pour contrecarrer les problèmes de chômage. Le développement progressif de l'activité de service offre ainsi des opportunités nouvelles de travail autonome dans la région. L'entrepreneuriat représente désormais un enjeu majeur tant dans le champ scientifique que politique. L'UE, depuis plus d'une décennie, encourage les conduites de création d'entreprise. En tant que domaine d'étude, l'entrepreneuriat est en cours d'émancipation. Les chercheurs élaborent progressivement un corps de connaissance et spécifient progressivement son champ de recherche. Les travaux majeurs sur le sujet sont essentiellement l'œuvre d'économiste qui en constitue encore le noyau dur. Les recherches en économie ont toujours considéré l'entrepreneuriat comme un processus rationnel. Mais la psychologie aborde le phénomène sous l'angle téléologique où la démarche entrepreneuriale serait planifiée. Cette approche processuelle a ouvert des pistes de recherches prometteuses favorisant l'intégration de certains facteurs négligés par ailleurs. Cependant, de plus en plus de créateurs, de développeurs et de repreneurs d'entreprise deviennent entrepreneurs par opportunité et sans avoir depuis longtemps projeté de l'être.

Nous considérons que le processus est en émergence plutôt que fondé uniquement sur un raisonnement dans la mesure où plusieurs facteurs internes et externes sont susceptibles d'influencer le déroulement de celui-ci. La dynamique personnelle et les contingences de l'environnement interviennent dans les perceptions et la construction des idées nouvelles. Actuellement le rôle des aspects cognitifs est de plus en plus reconnu dans l'explication et la compréhension de l'émergence et du fonctionnement des organisations. La cognition entrepreneuriale est définie par le contenu des représentations et la structure de connaissances que l'individu utilise pour évaluer, juger ou décider de la création ou de la croissance d'entreprise (Mitchell, Smith, Morse, Seawright, Peredo et McKenzie, 2002). Des auteurs soutiennent notamment que certaines personnes ont une attention particulière aigüe (provenant du passé, des expériences, etc.) pour discerner les informations et les transformer en occasion d'affaires (Busenitz, 1996 ; Mitchell, Busenitz, Bird, Gaglio, McMullen, Morse et Smith, 2007).

Dans cette conception, pourquoi étudier l'intention entrepreneuriale des étudiants dans le processus de passage à l'action ?

Malgré l'augmentation du nombre de créations d'entreprises que connaît la France depuis cinq ans, il apparaît dans les études de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), que la contribution des étudiants et/ou jeunes diplômés des grandes écoles et universités reste modeste. Seuls 5 % d'entre eux ont créé leur entreprise immédiatement après leurs études. Développer l'esprit entrepreneurial chez les étudiants s'impose donc comme une nécessité, et même un défi pour la France particulièrement et pour l'Europe en général. Ces dernières années, la recherche et l'offre de formation en entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur ont progressé. Ces efforts et ceux des structures d'accompagnement ont permis d'améliorer la viabilité des nouvelles entreprises, réduisant ainsi la perspective de l'échec. On sait que 80% des entreprises ayant été accompagnées existent encore cinq ans après leur création. L'idée d'encourager les universités, les grandes écoles, les incubateurs et les réseaux d'entrepreneurs à se coordonner et à développer des outils communs pour toucher davantage d'étudiants, participe au développement de l'esprit d'entreprise et mérite d'être soutenue. Mais pour agir et développer ensemble des actions, il faut renforcer le partage d'expérience et de pratique. L'entrepreneuriat est également un élément-clé pour l'avenir des territoires ruraux. Aujourd'hui, l'exode des citadins à la campagne s'amplifie, et la situation économique des zones rurales est, de ce fait, en train d'évoluer : cela nécessite d'imaginer de nouveaux modes d'action et de veiller à l'implantation de nouvelles entreprises et à la création de services de proximité pour répondre aux nouveaux enjeux de développement des territoires ruraux.

### Problème

Les choix de carrière professionnelle sont l'objet d'un intérêt croissant de la part d'individus qui s'investissent physiquement et psychologiquement dans leur travail malgré les déficits de reconnaissance. C'est aussi un sujet de forte préoccupation pour les responsables d'entreprise pour qui, la fidélisation des collaborateurs est un enjeu stratégique. C'est également un objet d'attention particulière pour les praticiens qui aident à structurer la réflexion sur soi et sur l'environnement dans le but de faciliter l'insertion professionnelle. Enfin, la construction d'un projet professionnel intéresse particulièrement les chercheurs qui souhaitent élucider la dynamique personnelle et environnementale qui impliquent la structuration, la maturation et la réalisation d'un projet professionnel. De manière générale, la difficulté du choix d'une activité professionnelle réside dans la recherche de l'adéquation entre les capacités, les motivations, les attentes de l'individu et les alternatives professionnelles disponibles sur le marché de l'emploi. La correspondance entre ces facteurs joue un rôle primordial dans le processus de choix de carrière.

Le problème devient plus crucial notamment lorsque l'environnement économique et social présente des limites. En effet, les difficultés économiques actuelles ne facilitent pas la construction des vocations tant l'incertitude face à l'avenir et la perspective du chômage renforcent l'indécision relative au choix de carrière d'un grand nombre de jeunes. Dans ces conditions, l'entrepreneuriat apparaît comme une alternative intéressante pour contourner le chômage et offrir aux jeunes la possibilité d'imprimer une marque originale à la réalité compte tenu des limites sociales. Peut-on dire que le choix entrepreneurial est la résultante d'un projet d'insertion pour ces jeunes ?

Si on s'appuie sur le savoir du champ de l'orientation scolaire et professionnelle, on s'aperçoit que décider c'est choisir parmi un éventail de possibilités une option en confrontation avec l'environnement, les compétences et aspirations personnelles. La décision apparaît comme l'une des étapes indispensable pour s'engager dans la construction de sa

carrière professionnelle (Fraccaroli et Vitali, 2001). Cette construction n'est pas linéaire au sens de la progression de compétences et de grade mais plutôt comme une séquence de la trajectoire de vie professionnelle future. Parmi les choix possibles, il peut y avoir une hiérarchisation en termes de priorisation des buts à poursuivre de sorte que, si des difficultés (internes et externes à l'individu) entravent la réalisation du but supérieur, le but suivant peut devenir prioritaire car sa rationalité aura raison de lui.

Les réflexions théoriques et recherches empiriques des psychologues scolaires et de l'orientation professionnelle ont mis en évidence que le choix d'une activité professionnelle ou d'une formation scolaire constitue un processus de socialisation dans lequel interviennent plusieurs facteurs (famille, amis,) et agents d'influence divers (famille, amis, institutions). D'autres ont mis l'accent sur la pertinence des éléments permettant de construire et de suivre l'évolution de la carrière d'un individu : l'attitude (Battistelli, 2001), les intérêts (Holland, 1989), l'inclination (Cromie, 2000) et l'intention (Fishbein et Ajzen, 1981). Spécifiquement, les recherches sur la carrière entrepreneuriale portent davantage sur la distinction entre les entrepreneurs et les non entrepreneurs permettant ainsi de déterminer les caractéristiques psychologiques propres aux entrepreneurs et d'expliquer l'intérêt de certaines personnes pour la carrière entrepreneuriale. D'autres chercheurs se sont intéressés aux facteurs susceptibles d'expliquer ce choix en s'appuyant notamment sur les opinions, la perception des risques et des gratifications, l'auto-efficacité, le soutien parental, la motivation, les valeurs, l'environnement et les attitudes envers le travail autonome et entrepreneurial (Fraccaroli et Vitali, 2001 ; Battistelli, 2006 ; Battistelli et Nyock, 2008 ; Odoardi, 2008 ; Gasse, 2008). D'autres travaux insistent sur la transmission de connaissances opératoires nécessaires et indispensables pour le futur entrepreneur. Battistelli (2001), Lemoine et Nettersheim (2008) par exemple, s'intéressant au rôle de la famille dans le choix de carrière entrepreneuriale des jeunes, ont mis en évidence que les préférences pour le métier d'entrepreneur et le choix de carrière entrepreneuriale est déterminé par le soutien des parents comme agent d'influence et d'orientation vers le choix professionnel. A la lumière de ces résultats nous connaissons désormais les facteurs prédictifs de l'émergence d'un projet entrepreneurial. Un autre type de questions mérite d'être posé : comment ce projet virtuel se transforme-t-il en projet effectif ? Quels sont les mécanismes psychologiques qui entrent en jeu ?

Une observation commune à tous : il n'est pas rare de voir des personnes très motivées, ayant une forte intention d'exécuter une action ou un comportement, ne pas être capable de poser les actes indispensables à la réalisation de cette intention. Pour certains cette incapacité est la résultante d'une instabilité de l'intention dans le temps (Moreau, 2006 ; Moreau et Raveleau, 2006). Pour d'autres, les difficultés inhérentes à la réalisation d'un tel objectif en dépit d'un environnement stimulant et d'un degré de motivation élevé évoqueraient un déficit d'une particularité individuelle que la philosophie a longtemps considérée comme une vertu et la psychologie comme une "faculté" : la volonté (Broonen, 2006).

Evidemment le problème de l'étude de la volonté est celui de sa légitimité scientifique. En effet, toute la littérature scientifique en psychologie est restée jusqu'à nos jours marquée par l'empreinte de cette philosophie caractérisée par l'ignorance de la volonté dans l'étude du comportement humain. Idée que ne partagent pas les psychologues allemands, notamment Gollwitzer et ses collaborateurs (Gollwitzer, 1990 ; Gollwitzer et Brandstätter, 1997 ; Heckhausen et Gollwitzer, 1987 ; Oettinger, Hoing et Gollwitzer, 2000), et depuis peu belges (Broonen, 2006, 2007, 2010, 2011) pour qui, la volition est le processus qui détermine

le passage de l'intention à l'action. On comprend dès lors pourquoi il est important de s'intéresser à cette notion. Nous reviendrons longuement sur la manière dont la psychologie l'appréhende aujourd'hui. Signalons simplement ici, le caractère important de cette problématique à la fois motivationnelle et volitionnelle dans notre démarche d'analyse de la formation des intentions puis du passage des intentions aux actions entrepreneuriales. Aussi, plaidons-nous pour la proposition d'un modèle de réconciliation entre les théories largement validées par la communauté scientifique (Théorie du comportement planifié, la théorie de l'autodétermination) et une théorie peu utilisée (théorie de la volition) : il peut se révéler plus efficace qu'une simple analyse qui se réfère à des aspects «traditionnels ». Le problème que nous essayons de résoudre ici revient à s'interroger sur les rapports qui existent entre les facteurs individuels liés à la volition et les facteurs environnementaux dans la genèse et la réalisation d'une intention entrepreneuriale.

## Objectif

L'objectif général de notre recherche est de mettre à jour un ensemble de variables cognitives dont l'intégration serait susceptible de contribuer à la prédiction de l'intention entrepreneuriale puis, à l'explication de la transformation des intentions en actions entrepreneuriales. Dans cette perspective, cette thèse veut jeter un éclairage supplémentaire sur la compréhension du comportement entrepreneurial, en proposant un modèle visant à expliquer le développement de l'intention entrepreneuriale et la transformation de ces dernières en actions.

Notre démarche se situe, quoiqu'elle puisse croiser d'une certaine manière la psychologie cognitive, dans le champ de la psychologie de l'entrepreneuriat et de la psychologie de l'orientation. Elle vise donc de démontrer que la création d'entreprise est un but poursuivi par la volonté, celle qui relève des dispositions personnelles, beaucoup plus que des contraintes économiques et environnementales. Dans ce but il convient d'extraire de la volonté des caractéristiques qui se distinguent des opinions communes sur le sujet. Cette ambition générale se décompose en deux objectifs spécifiques :

Mettre en évidence les caractéristiques volitives d'un choix de carrière entrepreneuriale ;

Préciser le rôle des aptitudes volitives dans l'accomplissement d'une action entrepreneuriale.

Pour cela, nous allons utiliser le modèle des équations structurelles afin de vérifier sa validité opératoire quand il s'agit de préciser les contributions de chaque variable considérée dans l'étude et qui concourt à l'explication des phénomènes à l'étude. Nous voulons, à terme, à travers cette étude, montrer la nécessité d'intégrer la volition dans les théories prédictives et explicatives du comportement et notamment le comportement entrepreneurial.

Ce texte s'organise en quatre chapitres :

Le premier chapitre s'intéresse à la compréhension de l'entrepreneuriat en tant que processus ainsi qu'aux mouvements de recherche qui jalonnent son histoire. Le second présente ensuite l'intérêt de la préparation de l'individu, pour la structuration de son projet entrepreneurial et sa concrétisation. Cette préparation passe par l'environnement (familial,

politique, économique et éducatif) qui apporte à l'individu les connaissances et les compétences nécessaires à la création et à la pérennité de son entreprise. L'objectif ici a été de démontrer que l'entrepreneuriat, s'il en était encore besoin, est un domaine multidisciplinaire, s'appuyant sur les réalités socioculturelles et économiques de chaque région ou pays et dont l'impact est bénéfique pour la société. Evidemment sa mise en place demande une préparation et un soutien tant social qu'économique.

Le troisième chapitre traite de notre contribution empirique. Il dresse au préalable le panorama de l'enquête, les moyens utilisés pour la réaliser ainsi que les populations qui nous ont permis de valider nos hypothèses. Cette démonstration a consisté à évaluer les diverses variables de l'étude et à examiner les relations qui peuvent exister entre elles. Les résultats obtenus, constituant le dernier chapitre, ne valident pas les propositions de modélisation de la genèse de l'intention et de la transformation de celle-ci en action. En revanche, c'est à travers les interactions les plus significatives qu'il est possible de trouver les compromis qui permettent la satisfaction des résultats de notre étude. En définitive, nos résultats révèlent que le choix professionnel entrepreneurial et la genèse de l'intention entrepreneuriale correspondent aux dispositions personnelles et volitives des individus. Ces résultats vont dans le sens de la perspective de l'autodétermination (Shane et Venkataraman, 2003). L'implémentation de l'intention passe par les capacités volitionnelles qui se mobilisent en fonction de la phase où se situe l'individu dans l'action et obéissent à un ordre bien précis.

## **CHAPITRE I CONCEPTIONS THEORIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT ET GENESE DE L'INTENTION ENTREPRENEURIALE.**

Lorsqu'on veut parler de création d'entreprise, il faut d'abord essayer de cerner précisément ce qu'est l'entrepreneuriat et ce qu'est l'entrepreneur. La difficulté vient pour l'essentiel de la graphie du terme entrepreneuriat et des multiples disciplines qui constituent son cadre de développement. La logique suivie pour la présentation de ce chapitre est celle qui consiste premièrement à comprendre le phénomène entrepreneurial. Cette compréhension passe par la définition du terme, l'historique de l'évolution des recherches dans ce domaine, la présentation de quelques modèles qui ont élaboré des cadres visant à analyser et à comprendre le processus ainsi que le comportement entrepreneurial. Les références théoriques que nous avons pointées ici participent à l'explication du processus d'émergence entrepreneuriale et justifient la centralité du concept de volition pour donner sens au comportement de création d'entreprise. Nous avons particulièrement insisté sur l'approche processuelle pour au moins deux raisons : d'abord parce qu'elle offre une modélisation plus intégrée des aspects personnel, social, économique et culturel (Battistelli, 2001 ; Shane, 2003) ; de plus nous avons mené une étude qui tient compte de toutes ces dimensions pour expliquer la dynamique personnelle favorisant la structuration, la maturation et la réalisation d'un projet de création d'entreprise.

### **I Qu'est-ce-que l'entrepreneuriat ?**

L'entrepreneuriat, dont la création d'entreprise est l'expression la plus courante, est considéré comme un élément clef pour le développement économique national, régional et local. En dépit du regain d'intérêt de réflexions théoriques sur l'entrepreneuriat, au cours de ces dernières années et, les effets positifs qu'on lui reconnaît, le concept reste difficile à définir puisqu'un flou entoure à la fois la graphie du mot et la délimitation des activités qu'il recouvre (Fayolle, 2005). S'agit-il d' «entrepreneuriat » ? D'« entrepreneuriat » ? Ou d'«entrepreneuriat » ? La réponse reste non trouvée. Il se peut que le problème soit celui de la langue. La langue française semble n'avoir pas de terme approprié pour désigner le signifié du mot anglais « entrepreneurship ». Par contre du coté anglo-saxon, le problème ne se pose pas puisque le terme unique utilisé et très répandu est « entrepreneurship ».

Dans la grande majorité des travaux, la graphie la plus utilisée est « entrepreneuriat », terme proposé par l'Office Québécois de la Langue Française en 1984. Le grand dictionnaire terminologique le définit comme : la « fonction d'une personne qui mobilise et gère des ressources humaines et matérielles pour créer, développer et implanter des entreprises ». L'entrepreneuriat est considéré ici, avant tout, comme une fonction dont la visée est la création, le développement et l'implantation d'une entreprise. Pour Fayolle et Fillion (2006) il s'agit d'un phénomène multidimensionnel qui peut être étudié sous différents angles, en mobilisant de nombreuses disciplines et une grande diversité d'approches méthodologiques. Ces auteurs identifient deux manières d'aborder l'entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat comme identification d'opportunité d'affaires, par des individus ou des organisations. Ces derniers poursuivent et concrétisent, l'opportunité identifiée, indépendamment des ressources directement contrôlées. Cette conception centrée sur l'identification d'opportunité rejoint celle de Shane et Venkataraman (2000). En effet, lorsque Fayolle et Fillion (2006) parlent d'opportunité d'affaire et de sa concrétisation, ils

introduisent la capacité de l'individu à identifier et exploiter l'opportunité. Plus précisément, la capacité entrepreneuriale devient la capacité de l'individu, inscrit dans la démarche, à savoir identifier l'opportunité c'est-à-dire la situation propice, et à la mettre en valeur en utilisant les ressources disponibles.

L'entrepreneuriat comme processus susceptible de prendre place dans différents environnements et sous différentes configurations. Dans cette conception, l'entrepreneuriat induit des changements dans le système économique, à travers l'innovation qu'apportent les individus ou les organisations. Ces changements, selon Bruyat (1993), se produisent non seulement dans le système économique, avec la création de valeur mais également au niveau de l'acteur.

Peut-on dans ce cas dire que toute action entrepreneuriale abouti nécessairement à la création, au développement et à l'implantation d'une entreprise ?

Selon Loué et Laviolette (2006), le terme entrepreneuriat renvoie à des situations tellement hétérogènes qu'il est vain de se limiter à une seule définition. Shane et Venkataraman (2000) quant à eux précisent que l'entrepreneuriat ne requiert pas systématiquement la création d'entreprise. C'est dans cette optique que Julien et Schmitt (2008) proposent de considérer l'entrepreneuriat non plus sous l'angle de l'activité mais de processus. À l'instar de ces auteurs, Hernandez (2001), en définissant l'entrepreneur comme l'initiateur d'un processus complexe explicite les attributs de l'entrepreneuriat. Dans cette conception, l'attribut de processus concerne l'importance accordée au temps et au caractère organisé des phénomènes en jeu. La notion de complexité appliquée à l'entrepreneuriat dévoile la multiplicité d'activités à considérer et les liens d'interdépendance entre ces activités. Et enfin, sous le terme entrepreneuriat se regroupent : l'intrapreneuriat (le développement de nouveaux produits au sein d'une organisation existante, la conquête de nouveaux marchés), les entreprises ou coopératives sociales, le travail autonome ou indépendant, la reprise d'entreprise et la création d'organisation (associations, actions humanitaires : compagnons d'Emmaüs ou les Restaurants du cœur par exemple).

L'intérêt pour l'entrepreneuriat comme champ de recherche et d'intervention provient de plusieurs disciplines telles que la sociologie, l'économie, l'anthropologie et la psychologie. Au-delà de leurs contributions réciproques à la définition du terme et à la compréhension du phénomène, des divergences apparaissent au sein de ces disciplines tant sur les observations que sur sa description. Les travaux de ces disciplines abordent l'entrepreneuriat selon les principes propres à chacune d'elle, d'où les divergences observées et la description fragmentaire et souvent contradictoire de celui-ci. Il en résulte donc une compréhension limitée au point de vue disciplinaire. Si, l'entrepreneuriat est un phénomène dont les facettes sont la complexité et la temporalité : l'entrepreneur est vu comme un acteur principal qui, par son action contrôle le processus (Saporta, 2003), il convient donc de l'étudier d'un point de vue global (multidisciplinaire) et non plus parcellaire.

Tout comme ceux qui nous ont précédés, nous optons pour la graphie usitée : « entrepreneuriat ». Après avoir levé le voile sur la graphie du terme nous pouvons alors tenter de comprendre ce que renferme ce concept, en dépit de son caractère complexe, à partir d'un ensemble d'approches développées par un grand nombre d'auteurs : Gartner, 1990 ; Bruyat, 1993 ; Shane et Venkataraman, 2000 ; Bernard, 2008. Les travaux qui ont traité de ce sujet en fournissent des définitions orientées vers des perspectives différentes : opportunités

d'affaires, processus d'émergence organisationnelle, création de valeur, innovation et processus de transformation interne (Fayolle, 2005).

Pour tenter de comprendre le phénomène, nous partirons de la question de Gartner (1990): de quoi parlons-nous lorsque nous parlons d'entrepreneuriat ? Pour répondre à cette question, une seule réponse ne saurait rendre intelligible le phénomène entrepreneurial, au risque de passer à côté de deux limites fondamentales : premièrement, les initiatives de nature entrepreneuriale sont d'une grande diversité et subissent des contingences singulières, de ce fait le modèle est forcément général. Deuxièmement, sa construction s'est appuyée sur les sciences sociales, aussi il est difficile d'éviter un certain réductionnisme en ce qui concerne les emprunts (de notions, de concepts, de théories) aux diverses disciplines mobilisées. De ce fait, les propositions faites ici englobent les considérations des disciplines qui jalonnent l'histoire de l'entrepreneuriat et qui contribuent à son évolution. Chacune d'elle offre une vision différente du phénomène selon la centralité accordée à un élément plutôt qu'à un autre dans la description du phénomène.

### **I-1 Les différents mouvements de recherche entrepreneuriale: apports et limites**

Dans l'évolution historique du concept d'entrepreneuriat, Cunningham et Lischeron (1991) distinguent six écoles de pensée en entrepreneuriat. La conception de ces auteurs repose sur la combinaison des philosophies des différentes écoles de pensée à propos de l'entrepreneur. L'objectif de chacune d'elle est d'apporter une vision nouvelle dans la description des caractéristiques de l'entrepreneur et de ses compétences. Quoi qu'il en soit, il s'avère important de jeter un regard sur les compétences de l'entrepreneur comme élément central du processus.

#### L'école des « grands hommes »

La première des écoles part de l'idée selon laquelle les entrepreneurs sont des êtres dotés de capacités exceptionnelles. Pour cette école, l'accent est mis sur les structures biologiques de l'individu en ce sens qu'il existe des caractéristiques propres aux entrepreneurs. Ce sont ces caractéristiques qui les différencieraient des autres (non entrepreneurs). On peut conclure qu'il existe pour les défenseurs de cette école, une personnalité « entrepreneur inné » qui émerge en dépit d'un environnement ou d'une culture non propice au développement de l'esprit d'entreprise.

#### L'école des caractéristiques psychologiques

Elle a été pendant un certain nombre d'années l'école de référence en la matière. Elle met l'accent sur les caractéristiques personnelles et les valeurs propres aux entrepreneurs. A la différence de l'école des grands hommes, cette école articule son originalité autour des caractéristiques psychologiques de l'entrepreneur telles que les attitudes, les besoins. Les défenseurs de cette école croient que certains besoins et valeurs individuelles sont les conditions préliminaires nécessaires à l'entrepreneuriat.

### L'école classique

L'entrepreneur est considéré comme quelqu'un de créatif, un innovateur. De ce fait, contrairement à ce que les précédentes écoles ont avancé, c'est l'individu lui-même qui crée ses opportunités grâce aux fruits de ses recherches.

### L'école du management

Pour cette école les entrepreneurs sont des organisateurs de processus de création de richesses économiques (Cachot, Servais et Copin, 2005). Ils poursuivent des opportunités et s'efforcent de les concrétiser en utilisant des techniques appropriées de gestion et de management (Fayolle 1999). Elle fonde son postulat sur l'idée que le statut d'entrepreneur peut se développer même chez des individus qui ne sont pas nés avec les caractéristiques spécifiques de l'entrepreneur : en revanche, ces dernières peuvent s'acquérir à travers la formation. Pour cette école, l'entrepreneuriat est une série d'activités apprises se centrant sur les fonctions principales de l'entreprise.

### L'école du leadership

Elle prône, pour l'entrepreneur, des capacités à adapter leur style aux besoins des autres : se sont des leaders. L'entrepreneur joue donc un rôle dans la motivation, la direction et la conduite de son personnel. Il sait animer ses équipes, s'adapter à leurs besoins et les conduire vers la réalisation des objectifs.

### L'école de l'intrapreneurship

L'intrapreneuriat, en tant que développement d'« unités indépendantes pour créer de nouveaux marchés et de nouveaux produits » (Fayolle, 1999), permet aux entreprises d'innover, de se développer et de diversifier leurs activités dans d'autres domaines. Les compétences entrepreneuriales peuvent ainsi être utilisées avec profit dans les organisations existantes.

### Synthèse

Comme nous l'avons développé dans la présentation des différentes écoles de pensée sur l'entrepreneuriat, il n'existe pas une définition unique de l'entrepreneur ni une caractéristique principale. Chaque positionnement théorique fournit une information principale pour la compréhension de l'entrepreneur. Le postulat de chaque école repose sur les réponses aux questions : qui est l'entrepreneur, quelles compétences possède-t-il ? Le tableau ci-dessous résume les postulats de chaque école sur une échelle de valeur, allant de l'inné à l'acquis selon l'importance que chacune d'elle accorde à l'un des pôles de cette échelle. A partir de la présentation synthétisée de Cunningham et Lischeron (1991), quatre objets d'analyse peuvent se dégager constituant autant de perspectives grâce auxquelles la dynamique entrepreneuriale peut être observée. Chaque niveau d'analyse catégorise l'intérêt accordé par chaque école :

L'individu : école des « grands hommes » et école des caractéristiques psychologiques

Les opportunités (capacité à détecter et les exploiter) : école classique

L'action et la gestion : école du management et école du leadership

Le contexte d'action entrepreneuriale : école de l'intrapreneuriat.

Tableau 1: synthèse des postulats des écoles (Cunningham et Lischeron, 1991)

| Modèle entrepreneurial                    | Proposition principale  | Hypothèse en matière de formation et d'accompagnement   | Comportement et qualités                                   | situation                       |  |
|---|---|---|--|---------------------------------|--|
| Ecole des « grands hommes »               | L'entrepreneur possède une capacité intuitive, un sixième sens et des traits de caractère et d'instincts avec lequel il est né  | Sans cette intuition innée, l'entrepreneur ressemblerait au commun des mortels  | Intuition, vigueur, énergie, persistance                   | Start-up                        |  |
| Ecole des caractéristiques psychologiques | L'entrepreneur possède des valeurs, des attitudes et des besoins uniques qui le conduisent  | Les personnes se comportent en accord avec leurs valeurs  | Valeurs personnelles, prise de risques, réalisation de soi | Start-up                        |  |
| Ecole classique                           | La caractéristique principale du comportement entrepreneurial est l'innovation  | L'aspect critique de l'entrepreneursip est les processus de faire plutôt que de posséder  | Innovation, créativité et recherche                        | Start-up et croissance primaire |  |
| Ecole du management                       | Les entrepreneurs sont les organisateurs d'une nouvelle activité économique. Ce sont des personnes qui organisent du management et qui assument les risques                         | Les entrepreneurs peuvent être formés dans les fonctions techniques   | Organisation, capitalisation, budgétisation                | Croissance primaire et maturité |  |
| Ecole du leadership                       | Les entrepreneurs sont des leaders. Ils ont la capacité d'adapter leur style aux besoins des gens   | Un entrepreneur ne peut pas atteindre ses buts tout seul, il dépend d'autres personnes  | Motivation, directif, leader                               | Croissance primaire et maturité |  |
| Ecole de l'intrapreneuriat                | les compétences entrepreneuriales peuvent être utiles dans une organisation existante. L'intrapreneursip est le développement d'unités indépendantes créatrices de nouveaux marchés | Les organisations ont besoin de s'adapter pour suivre : les activités entrepreneuriales mènent la croissance de l'organisation et les entrepreneurs deviennent des managers | Détecteur d'opportunités                                   | Maturité et changement          |  |

Sans balayer d'un revers de main les propositions de ces auteurs, les contributions récentes regroupent les idées issues des écoles de pensées au sein de trois courants de recherche (Filion, 1997 et 1999). Dans la section suivante, nous parlerons de ces mouvements de recherche et insisterons sur leur portée sur les comportements entrepreneuriaux et les travaux qu'ils ont suscités.

### ***I-1-1 L'approche fonctionnelle ou approche économique***

Les bases historiques de l'intrapreneuriat, nous pouvons affirmer que la discipline appartient aux sciences économiques. Le concept d'intrapreneuriat fait son apparition dans la littérature économique à travers les écrits de Richard Cantillon (Filion, 1997). Cet auteur est le premier à avoir présenté le métier de l'entrepreneur et son rôle dans le développement économique. Say (1972) va s'intéresser aux activités de l'entrepreneur qu'il définit comme un preneur de risque qui investit son propre argent et coordonne des ressources pour produire des biens. Il crée et développe des activités économiques pour son propre compte (Fayolle, 2002). Les travaux, dans ce paradigme, envisagent l'entrepreneur dans une perspective avant tout libérale, sous l'angle rationnel de l'*homo economicus* (Julien et Schmitt, 2008).

### I-1-1-1 Portée générale

Le premier quart du XX<sup>ème</sup> siècle a été consacré aux théorisations économiques concernant l'origine de la croissance économique à la suite des périodes de révolutions technologiques. Les économistes sous l'impulsion de Schumpeter ont appréhendé l'individu avec une rationalité totale dont les décisions et les actions qui en découlent conduisent à l'innovation. Cette notion de rationalité suppose prédiction, calcul et contrôle de tout ce qui entoure le résultat attendu et les actions spécifiques accomplies. L'action, selon ce point de vue, est donc le résultat de la différence entre les avantages escomptés et les coûts qu'elle entraîne pour l'individu. Par la suite, Simon (1957) a proposé de remplacer la maximisation de la différence entre avantages et inconvénients par celle de satisfaction. Selon lui, à l'acteur omniscient doit se substituer par un acteur ne disposant que d'une information imparfaite et donc doté d'une rationalité limitée. En effet, on ne peut tout expliquer par la rationalité d'autant plus que selon les termes de Bourdon (1998) si la rationalité explique le comportement par des raisons, elle serait inefficace dès lors que le comportement s'expliquerait par des causes.

Cette approche tente de répondre à la question « *what ?* » en rapport avec la préoccupation initiale au sujet de la croissance économique. Schumpeter, véritable père du champ d'étude de l'entrepreneuriat, avec la publication de sa Théorie de l'évolution économique, fait de l'entrepreneur une figure centrale du développement économique. Il le définit comme un agent du changement qui prend des risques pour innover notamment en réalisant de nouvelles combinaisons productives. Son travail démontre l'existence d'un lien entre l'entrepreneuriat et l'innovation. Selon la pensée Schumpetérienne, l'entreprise est comme une dynamique d'exécution de nouvelles combinaisons dont la réalisation s'exprime dans ce qu'il appelle des exploitations (Verstraete et Fayolle, 2005). Ces nouvelles combinaisons correspondent aux cinq types d'innovation que nous connaissons actuellement : nouveaux objets de consommation, nouveaux marchés, nouvelles méthodes de production et de transport, nouveaux types d'organisation industrielle.

Le point de vue économiste sur l'entrepreneuriat porte essentiellement sur les effets de l'entrepreneuriat et sur le rôle de l'entrepreneur dans le développement des systèmes économiques (Fayolle, 2002). Les travaux qui se sont développés s'orientent autour de trois paradigmes : l'opportunité d'affaires, l'innovation et la création de valeur.

### I-1-1-2 Le paradigme de l'opportunité d'affaires.

Plusieurs auteurs peuvent être associés à ce paradigme mais, Shane et Venkataraman sont les plus cités. Ils intègrent dans leur propos une approche processuelle. Selon eux, l'entrepreneuriat est le : « processus par lequel des opportunités à créer des produits et des services futurs sont découvertes, évaluées et exploitées par des individus » (Shane et Venkataraman, 2000, p.218 ; Venkataraman, 1997). Cette définition fait apparaître trois étapes importantes dans l'émergence du phénomène entrepreneurial: la découverte, l'évaluation et l'exploitation de l'opportunité. Tout individu qui se veut entrepreneur doit donc pouvoir suivre ces différentes étapes. D'un autre point de vue l'entrepreneuriat n'existerait pas sans individus. Cependant, ceci reste tout de même abstrait car les auteurs ne précisent pas comment les individus procèdent pour découvrir les opportunités, les moyens utilisés pour les évaluer ni même comment ils les exploitent. On remarque, en outre, que ces auteurs apportent une précision importante sur les opportunités appelant tout de même à un

débat : « *although recognition of entrepreneurial opportunities is a subjective process, the opportunities themselves are objective phenomena that are not known to all parties at all times* ». Comment un processus subjectif peut-il contenir des aspects objectifs ? A quel moment et par qui les opportunités sont-elles découvertes ? Sans parvenir à trouver des réponses à ces interrogations à travers les écrits des auteurs, la question est alors de savoir ce qu'est une opportunité et comment la découvre-t-on ? Répondant à la première question, dans cette acception, ils avancent donc que les opportunités existent dans la nature, en tant que telles, mais ne se laissent pas saisir facilement. Elles restent cependant accessibles par la recherche d'informations nécessaires conduisant à sa construction. En d'autres termes la découverte de l'opportunité d'affaire se fait grâce au processus cognitif (traitement et interprétation des informations disponibles) utilisé par certains individus pour l'identifier. Par conséquent, il suffit d'avoir une capacité à les reconnaître à travers les informations reçues pour se les approprier et les transformer en réalités économiques.

Dans le monde francophone les travaux de Loué et Laviolette (2006) s'inscrivent dans cette perspective. En effet, ces auteurs soulignent que l'opportunité est à la base une nouvelle information profitable à laquelle un individu accède à deux conditions. Premièrement, il doit détenir des connaissances antérieures qui sont complémentaires à cette information et qui permettent de la révéler. Deuxièmement, il doit posséder certaines propriétés cognitives pour l'évaluer. La détention de cette information déclenche une conjecture ou une vision entrepreneuriale : un projet d'exploitation de cette opportunité. La réponse à la seconde question nous amène à considérer l'environnement comme porteur d'informations à collecter, à analyser et à interpréter. Il s'agit là d'une perspective constructiviste où l'opportunité se construit à travers les interactions et les confrontations entre les individus et leur environnement. C'est donc à notre sens l'importance accordée au travail cognitif en œuvre tout au long du processus qui est décrit ici. Autrement dit, partant de l'opportunité l'individu doit pouvoir accéder mentalement aux ressources disponibles dans l'environnement par le canal de l'évaluation et aboutir à un résultat final : l'exploitation ou la concrétisation de l'idée. Deux éléments semblent importants dans ce paradigme : l'individu, qui détient des facultés cognitives pour détecter et exploiter une opportunité et, l'environnement qui renferme l'opportunité. Cependant, ce ne sont pas tous les individus qui sont capables de découvrir les opportunités et tous les environnements ne constituent pas de cadres propices à la détection des opportunités. Bien évidemment il ya autant d'opportunités que d'environnement et autant d'individus que de propriétés cognitives. En outre, une fois l'opportunité détectée et exploitée, celle-ci doit être originale et innovante afin d'apporter à la société de la valeur ajoutée.

### I-1-1-3 Le paradigme de l'innovation

L'un des principaux partisans de cette perspective est Drucker pour qui l'innovation est la fonction spécifique de l'entrepreneuriat (Drucker, 1985). Julien et Marchesnay (1996) rejoignent ce dernier en affirmant que « l'innovation est le fondement de l'entrepreneuriat... » (p.35). Ils apportent par la même occasion des précisions sur leur acception de l'innovation. Pour ces auteurs l'innovation est de nature technologique ou de nature organisationnelle. Elle peut être radicale, systématique, sporadique ou globale. Les adeptes de ce postulat sont particulièrement les auteurs qui ont travaillé sur les entreprises technologiques. Dans ce cadre le concept d'innovation dépasse la seule mise sur le marché de produits ou de services innovants. Sa réalisation nécessite d'entreprendre et l'entrepreneuriat serait alors une étape d'un processus plus large, un maillon de la chaîne de l'innovation. Ainsi vu, entreprendre

c'est innover, innover c'est entreprendre. Sans aucun doute ce paradigme a de beaux jours devant lui compte tenu de la mondialisation des marchés et de l'importance accordée à la technologie au sein des entreprises qui se veulent compétitives. Cependant, il n'est pas certain qu'il fasse l'adhésion de tous.

#### I-1-1-4 Le paradigme de la création de valeur.

Le postulat de ce paradigme repose essentiellement sur les enjeux économiques et sociaux apportés par l'entrepreneuriat. En effet, ce dernier est souvent considéré comme créateur de richesse et d'emploi pour la nation. Depuis plusieurs années le programme de recherche international *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) essaye d'établir les liens étroits entre les activités entrepreneuriales et la croissance économique dans de nombreux pays. On peut ainsi dire que l'entrepreneuriat est créateur de valeur.

Au niveau des définitions qu'offre la littérature, celle de Rondstadt (1984) illustre le mieux cette conception : « *entrepreneurship is the dynamic process of creating incremental wealth. This wealth is created by individuals who assume the major risks in term of equity, time, and/or career commitment of providing value for some product or service. The product or service itself may or may not be new or unique but value must somehow be infused by entrepreneur by securing and allocating the necessary skills and resources* » (p.28). Cette vision de l'entrepreneuriat se réduit au contexte économique au sein duquel le marché structure les échanges effectués entre acteurs par l'intermédiaire des prix.

Dans le monde francophone, Bruyat (1993) s'est inscrit dans cette voie. Pour cet auteur l'entrepreneuriat s'ancre dans le dialogique individu/valeur. Le principe de la dialogique proposé par Morin (1989) signifie que deux ou plusieurs logiques sont liées en une unité de façon complexe sans que la dualité se perde dans l'unité. Cette dialogique s'inscrit dans une dynamique de changement où l'individu est à la fois acteur de la création de valeur dont il détermine les modalités et objet de la création de valeur qui, par l'intermédiaire de son support (projet, structure, etc.), le détermine et est susceptible de modifier ses caractéristiques (savoir-faire, valeurs, attitude, etc.). Verstraete (2003) perçoit, dans cette conception, des aspects complémentaires à ceux de la conception de l'entrepreneuriat comme création d'une organisation. L'entrepreneur crée son organisation et la valeur n'est créée que lorsque l'entrepreneur et son organisation apportent de la satisfaction, donc de la valeur dans son environnement. Si l'entrepreneuriat constitue un mécanisme de création de valeur, il n'en demeure pas moins que la création de valeur relève de pratiques qui ne se réfèrent pas toutes à l'entrepreneuriat. La valeur résultant de l'entrepreneuriat est nouvelle en ce sens qu'il y a, ou qu'il y aura, un changement plus ou moins intense dans l'environnement directement concerné par le processus correspondant (Verstraete et Fayolle, 2005). Le caractère novateur de cette approche est apporté par le concept de valeur. Dans une certaine mesure la création de valeur est corollaire de l'innovation. Comme le souligne Bruyat (1993), l'innovation est un cas particulier de la création de valeur puisqu'il est difficile d'imaginer qu'il puisse y avoir innovation sans création de valeur.

#### Synthèse

Ce mouvement de recherche est plus centré sur les conceptions économiques. Son apport reste indéniable au plan de la recherche : rigueur des raisonnements, vocabulaire précis, proposition de pistes fructueuses qui peuvent offrir leurs modélisations. Les recherches

qui sont développées s'intéressent à l'analyse des aspects économiques de l'entrepreneuriat. En se centrant essentiellement sur l'entrepreneur, ce mouvement ignore le lien entre ce dernier et son environnement ainsi que les mécanismes nécessaires pour entreprendre. Quoiqu'important il ne nous renseigne guère sur le phénomène, de plus les actions de l'être humain n'ont pas seulement des visées économiques.

### *I-1-2 L'approche centrée sur les individus*

Cette seconde approche, à compter des années 1970, marque un tournant théorique dans l'histoire de l'entrepreneuriat. Elle voit émerger un courant de recherche fondé sur le behaviorisme. La question emblématique de ces recherches est "Qui est l'entrepreneur ?". Plusieurs disciplines se penchent sur la question pour tenter d'apporter des réponses. Les premières recherches, notamment en psychologie, se sont concentrées essentiellement sur le créateur et, plus particulièrement, sur ses traits de personnalité. Ainsi, elles se sont focalisées sur le volet psychologique de l'individu, en essayant de répondre à différentes questions : « pourquoi dans des circonstances similaires certains individus décidaient de lancer leur propre entreprise alors que d'autres ne le faisaient pas ? » ou « être entrepreneur relève-t-il de l'inné ou de l'acquis ? » (Gartner, 1989).

En observant les entreprises, Casson (1991) est arrivé à la conclusion selon laquelle tous les chefs d'entreprise ne sont pas nécessairement les créateurs de ces entreprises. C'est dans ces conditions que l'approche centrée sur les individus vise à produire des connaissances sur les compétences et les caractéristiques de l'entrepreneur. Les points à l'origine de multiples recherches sur les caractéristiques personnelles du créateur étaient : ses origines, sa formation, son sexe, etc. De ces travaux, plusieurs traits et caractéristiques ont été attribués à l'entrepreneur à l'exemple du besoin d'accomplissement (McClelland, 1965), de l'internalité du lieu de contrôle (Brockhaus, 1982), de la tolérance à l'ambiguïté (Sexton et Bowman, 1986), de la propension à la prise de risque (Belgley et Boyd, 1987 ; Brockhaus, 1980), ou de la proactivité (Battistelli, 2001). Les recherches montrent effectivement une distinction dans les caractéristiques personnelles des entrepreneurs et les non-entrepreneurs. Ces résultats ont renforcé le débat, né il y a bien longtemps en psychologie, sur l'inné et l'acquis. Il s'agit d'un débat dont l'intitulé peut se formuler ainsi : existe-t-il un instinct entrepreneurial ? En d'autres termes, il s'agit de s'interroger sur la possibilité que les caractéristiques entrepreneuriales mises en évidence soient innées chez certains individus qui, dans ce cas, seraient des entrepreneurs types (Brockhaus, 1980). Si certains ne sont pas loin de l'admettre (Cunningham et Lischeron, 1991), ce choix ne fait pas l'unanimité au sein de la communauté scientifique. Deux orientations émergent de ce débat : la première se réfère aux défenseurs de l'école des traits de personnalité dont l'ambition est de dresser un registre de caractéristiques différenciant les entrepreneurs des individus non entrepreneurs. La seconde est celle défendue par les partisans des sciences du comportement pour qui la notion de registre de caractéristiques n'a pas de sens. Plusieurs travaux rapportent l'existence de différences autant entre les entrepreneurs qu'entre les entrepreneurs et les non entrepreneurs (Gartner 1985). En plus en se référant à la littérature, il apparaît que plusieurs individus susceptibles de posséder la plupart de ces caractéristiques psychologiques, n'ont jamais envisagé une carrière entrepreneuriale. De surcroît, cette approche n'est pas capable de prédire avec précision des choix à venir d'un individu en dépit de sa capacité à expliquer rétrospectivement le choix de carrière entrepreneuriale (Audet, 2001).

### I-1-2-1 Portée générale

Les travaux sur les caractéristiques personnelles de l'entrepreneur visent à produire des connaissances sur les caractéristiques psychologiques des entrepreneurs comme leurs traits de personnalité, leurs motivations, leurs comportements mais également leurs origines et leurs trajectoires sociales. Weber (1959) a ainsi mis en évidence l'importance du système de valeurs et leur rôle dans la légitimation et l'encouragement aux activités entrepreneuriales condition sine qua non du développement capitaliste. De manière générale, les auteurs postulaient qu'il existe des traits innés présents, de manière significative, chez les personnes qui entreprennent et qui s'impliquent dans une activité entrepreneuriale. Aujourd'hui cette conception est largement dépassée, les travaux actuels tentent de décrire les caractéristiques psychologiques de l'entrepreneur lesquelles contribuent à l'émergence des aspirations, des intentions et des actions entrepreneuriales.

C'est à partir des années 40 qu'un grand nombre de chercheurs ont cherché à identifier les caractéristiques personnelles des entrepreneurs en dressant un profil et, par la suite, à les étendre à d'autres caractéristiques personnelles telles que la motivation et les attitudes. Durant une trentaine d'années, les recherches se sont focalisées sur les caractéristiques personnelles en utilisant majoritairement les tests de personnalité tels que : le Thematic Apperception Test (TAT), Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), le Jackson's Personality Inventory (IPI), l'Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) et l'Honey and Mumford Measure of Learning Styles (HMMLS) pour explorer les caractéristiques personnelles entrepreneuriales. L'analyse des résultats de ces tests a fait émerger les caractéristiques suivantes : un besoin élevé de réalisation, d'autonomie, de changement, de dominance ; un faible besoin de soumission, d'affiliation, d'ordre ; un bon niveau de propension au risque, d'énergie, d'habileté sociale, de prédilection pour l'apprentissage à travers l'action et la pratique, de prédilection pour la pensée et l'intuition. D'autres études combinant résultats des tests et comportement ont révélé : le besoin de réalisation, le locus de contrôle, la tendance à la créativité et la propension modérée au risque comme caractéristiques entrepreneuriales significatives. A partir des années 80 les chercheurs s'intéressent à une gamme plus vaste de caractéristiques personnelles. Toutefois l'hétérogénéité des résultats indique qu'il n'existe pas de consensus théorique en ce qui concerne les dispositions fondamentales des entrepreneurs. En outre, un nombre certain de revues rapportent des inconsistances et des contrastes empiriques évidents en ce qui concerne la relation entre les caractéristiques personnelles et l'entrepreneuriat. Suite aux nombreuses critiques avancées entre la fin des années 80 et le début des années 90, l'attention des chercheurs s'est orientée vers la recherche de groupes de facteurs et de dimensions fournissant une meilleure explication du comportement entrepreneurial complexe (Battistelli, 2001). Parmi les caractéristiques personnelles déterminant le succès prévalent la proactivité, l'initiative personnelle et l'innovation, la self-efficacy et l'intuition. Ces dernières années, les aspects cognitifs sont de plus en plus considérés par la communauté scientifique comme critères essentiels dans l'explication et la compréhension du fonctionnement des organisations. En entrepreneuriat, cette approche dite cognitive, tente de comprendre comment les perceptions, les styles de décisions et les intentions affectent le comportement des entrepreneurs. Lorsque les chercheurs en entrepreneuriat emploient le terme «cognitive», c'est pour désigner une « structure mentale » guidant l'entrepreneur dans son appréhension de la réalité (Degeorge, 2009). L'entrepreneur est vu comme quelqu'un qui raisonne, qui calcule, évalue les moyens à mobiliser et à mettre en œuvre pour atteindre une fin. C'est cette démarche consciente qui expliquerait son action et, en particulier, ses comportements professionnels.

Plus récemment, Bernard (2008) met l'accent sur le concept de résilience entrepreneuriale pour répondre à la question du pourquoi entreprendre ? L'auteure part de sa pratique professionnelle auprès de créateurs pour trouver d'autres aspects déclencheurs de l'acte entrepreneurial. Elle s'appuie sur les conceptions développées précédemment pour asseoir son cadre théorique. Partant du concept de résilience qui exprime une dimension propre à la personnalité d'un individu et aussi au processus même de reconstruction de soi auquel renvoie, elle définit l'acte d'entreprendre comme le fait de se prouver à soi-même que l'on est créateur d'initiatives, de démarches, de choix, d'objectifs, de décisions clefs. C'est se créer des opportunités de victoire sur soi pour se donner un nouveau cap dans sa vie professionnelle et personnelle. De nos jours, la création d'entreprise est présentée, avec insistance, par nombre de décideurs, dans les domaines de l'économie et de la politique, comme une réponse au problème du chômage et donc, dans une certaine mesure, de la précarité (Rapiou, 2010). Le paradigme de la résilience s'inscrit un tant soit peu dans cette perspective : l'individu fait d'une situation de licenciement ou de chômage un moyen pour rebondir sur le marché de l'emploi à travers sa création d'entreprise. Fayolle et Nakara (2010) attirent cependant l'attention sur les types d'entrepreneuriat dérivant de ce type de situation : l'entrepreneuriat de nécessité ou de contrainte. Si l'entrepreneuriat peut être vu comme un processus de « désexclusion » ou de « réinclusion » des chômeurs (Brasseur, 2010), comme une réponse au destin (Glée, 2010), il n'en demeure pas moins que tous les demandeurs d'emploi, tous les « exclus » de notre société n'ont pas toujours l'envie d'entreprendre, ni les ressources, au sens large, pour réussir dans cette voie. Bien qu'on soit encore aux balbutiements de cette conception, elle a l'avantage de poser un regard nouveau sur le processus entrepreneurial.

#### I-1-2-2 Les caractéristiques personnelles couramment étudiées

Selon Lewin (1965), le comportement est la conséquence de l'interaction entre l'environnement et la personnalité. Cette hypothèse permet d'étudier et de comprendre le rôle de chaque facteur dans cette interaction. L'objectif de cette section est de préciser l'influence des caractéristiques individuelles dans l'élaboration d'une intention entrepreneuriale et du comportement de création d'entreprise pour comprendre comment ces caractéristiques personnelles orientent l'intention et le comportement de création d'entreprise. Les caractéristiques personnelles sont d'abord abordées selon la nature de leurs effets sur l'intention comportementale (entrepreneuriale) et l'autorégulation des comportements.

##### **I-1-2-2-1 Les opinions et les attitudes**

Parmi les facteurs permettant d'identifier les déterminants des choix vocationnels, ce sont les intérêts professionnels, les attitudes et les opinions sur le travail qui occupent une large place. Pour Botteman (2000), les intérêts professionnels se réfèrent à des activités préférées dans lesquelles la personne se projette en fonction de ses représentations (de soi et du métier). La définition de Botteman souligne la primauté de la notion de préférence qui suppose un choix, une décision. Choisir c'est fixer des critères de choix, émettre des opinions et afficher une attitude par rapport à l'objet du choix. Ces composantes de la personnalité fournissent à des niveaux différents des informations complémentaires sur la relation qu'entretient la personne avec cet objet, en l'occurrence, le métier.

Selon Le Robert le terme opinion vient du latin « opinio, de opinari » qui a donné le mot opiner. Ce qui représente une manière de penser, de juger. C'est également une idée, ou

ensemble d'idées que l'on a dans un domaine déterminé. Depuis son apparition le concept couvre un très large spectre de signifiés dans le langage français (attitude, croyance) contrairement au langage anglais où le terme est uniforme (belief). Ces concepts, qui n'ont d'ailleurs pas toujours des contenus identiques dans le vocabulaire psychologique, paraissent cependant avoir en commun l'idée de position par rapport à. Dans la littérature scientifique on trouve d'ailleurs peu de travaux théoriques sur le concept. Parmi les définitions rapportées le concept d'opinion est rattaché à celui d'attitude. Battistelli (2001) par exemple indique que les opinions ou croyances sont des informations, des connaissances, des convictions relatives à un objet d'attitude. Gasse (2008) fait le lien entre opinion, intention et action. Selon lui, les opinions sont influencées par les perceptions. Ce sont des prises de positions conscientes ou non par rapport à des situations hypothétiques ou réelles. Si elles ne déclenchent pas en soi les intentions ou les actions, elles influenceront leur orientation et leur déroulement.

Pour comprendre alors ce qu'est l'opinion il apparaît indispensable de définir et de comprendre ce qu'est l'attitude. Notre choix va privilégier l'attitude qui permet de préciser que l'opinion est la manière de penser, de juger et qui détermine le comportement. La question du comportement se pose à chaque individu et sa compréhension nécessite également la compréhension de son système cognitif et des représentations qui lui sont sous-jacentes. Dans cette perspective, l'opinion n'est plus seulement considérée comme manière de penser ; elle représente une variable attitudinale permettant d'influencer le fonctionnement de l'individu (Katz, 1960). En effet, selon Katz (1960), l'attitude peut se manifester de façon verbale, c'est-à-dire sous forme d'opinion, ou de façon non verbale, sous forme comportementale. Pour Thurstone (1928), l'opinion symbolise une attitude. C'est la position à laquelle un sujet accorde son adhésion totale. Ces définitions nous font comprendre que l'opinion est une composante de l'attitude par conséquent elles ne peuvent être dissociées dans la mesure où l'attitude n'est opérationnalisée qu'à travers les croyances et/ou les opinions. Cependant, Fishbein (1967) indique qu'en mesurant les opinions, on n'arrive pas nécessairement à mesurer les attitudes qui sont à la base de ces opinions. Pour ce dernier, il ne devrait pas y avoir d'amalgame entre les deux notions.

Les attitudes d'un individu ont des antécédents et engendrent des manifestations comportementales. Les antécédents constituent la composante cognitive d'une attitude, c'est-à-dire les croyances, les opinions, les connaissances et les informations que possède un individu. Les opinions sont les idées qu'on entretient sur une personne, un objet ou une situation ainsi que les conclusions auxquelles elles mènent; elles correspondent à la représentation que l'individu se fait de cette personne, cet objet ou de cette situation. Elles peuvent être fondées ou non et reposent sur des valeurs. Ainsi, l'opinion détermine l'attitude envers une personne, un objet ou une situation tandis que la composante affective d'une attitude correspond au sentiment particulier qu'éprouve l'individu à l'égard de quelqu'un ou de quelque chose. Similairement, Ajzen (1991 ; 2001), définit l'attitude comme l'évaluation d'un objet c'est-à-dire le degré d'attraction ou de répulsion qu'un individu a envers un objet ou un comportement. Selon la théorie de l'attente-valeur, cette évaluation se produit spontanément et inévitablement lorsque nous formons des opinions ou croyances sur un objet. Les opinions seraient, selon cette conception, les déterminants de l'attitude. Bargh et Chartrand (1999) n'adhèrent pas à cette proposition. Selon eux, l'activation automatique de l'attitude se produit même en l'absence d'un but explicite. Toutefois, chaque opinion est associée à l'objet avec un attribut, et l'attitude globale d'une personne envers l'objet est déterminée par les valeurs subjectives des attributs de l'objet en interaction avec la force de leur association (Ajzen, 2001). C'est l'attitude en soi- par exemple, «je n'aime pas le métier d'entrepreneur». Ce

sentiment détermine à son tour une intention de comportement - «je travaillerai dans l'administration territoriale»-, c'est la composante comportementale d'une attitude.

Dès les premières recherches sur le concept d'attitude, les chercheurs ont admis que le comportement est guidé par les attitudes (Ajzen et Fishbein, 2005). Il s'agit donc d'une composante personnelle qui prépare l'individu à l'action. Selon, ces auteurs, l'attitude est une évaluation affective (favorable-défavorable) qui amènerait l'individu à agir d'une façon donnée à travers tel ou tel comportement. Cependant la relation entre attitude et comportement n'est pas automatique. Trafimow et Finlay (1996), Sheeran, Norman et Orbell (1999) ont montré que le contrôle par l'attitude versus normatif de l'intention est fonction, non seulement, du type de comportement (privé versus public) mais aussi du type de personne (contrôle attitudinal vs normatif indépendamment du type de comportement). Une intention contrôlée par l'attitude prédit mieux le comportement qu'une intention *normativement* contrôlé.

Shane et Venkataran (2003) nous enseignent que le comportement entrepreneurial est un comportement autodéterminé c'est-à-dire un comportement *provoqué* par la personne elle-même par opposition à un comportement causé par autrui ou par quelque chose d'autre. Les personnes autodéterminées sont des personnes qui provoquent des résultats ou qui agissent sur le cours des choses qui arrivent dans leur vie. Elles agissent de façon volontaire (selon leur propre volonté, préférences, choix et intérêts) plutôt que d'être contraintes ou forcées d'agir d'une manière déterminée par autrui ou par les circonstances. Les personnes autodéterminées agissent de manière intentionnelle et résolue afin d'atteindre leurs objectifs de vie. Les caractéristiques les plus significatives du comportement autodéterminé sont l'autonomie et l'autorégulation. Plus précisément, l'intention fondée sur les attitudes dérive des croyances (opinions) personnelles, alors que l'intention fondée sur la norme subjective dérive de la probabilité d'obtenir des récompenses ou punitions des personnes importantes pour l'individu. Selon la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1991), les intentions contrôlées par l'attitude ont un locus de contrôle interne (elles sont expérimentées comme choisies par la personne elle-même ou intention autonome (Sheeran, 2002) et seraient associées à une forte probabilité de se matérialiser. Ainsi nous pensons que les attitudes doivent être davantage autodéterminées pour permettre aux personnes de choisir leurs objectifs, de décider du cours de l'action, d'analyser leur environnement ainsi que leurs possibilités personnelles et d'agir en conséquence.

L'attitude débouche sur une intention comportementale, qui peut ou non se concrétiser, selon les circonstances. Généralement, plus les attitudes et les comportements sont particuliers plus la relation entre les deux sera étroite (Ajzen, 1996).



Les théories du comportement planifié et de l'action raisonnée sont des exemples de modèles théoriques centrés sur les variables attitudinales comme déterminants de l'intention et du comportement. Selon la théorie du comportement planifié, les gens agissent conformément à leurs intentions et aux perceptions de contrôle sur le comportement ; tandis que les intentions sont influencées par l'attitude envers le comportement, la norme subjective

et la perception de contrôle du comportement (Ajzen, 1991 ; Ajzen, 2001 ; Ajzen et Fishbein, 2005). Les fondements cognitifs de ces facteurs sont compatibles avec les propositions de la théorie de l'attente-valeur. L'application de ces théories aux comportements inclut l'utilisation de préservatif (De Witt, Stroebe, Vroome, Standfort et Van Griensven, 2000), le choix de carrière (Vincent, Peplau et Hill 1998), la recherche d'emploi (Van Hooft, Born, Tavis, Van der Flier et Blonk, 2005), les habitudes de nutrition (Verlhiac, Bonnet et Ranuci, 2006 ; Verplanken et Faes, 1999) et l'intention entrepreneuriale (Krueger et Brazeal, 1994 ; Tounès, 2003).

Dans le domaine de l'entrepreneuriat plusieurs travaux (Kolvereid, 1996 ; Krueger, Reilly et Carsrud 2000; Battistelli, 2001), ont fait émerger l'importance des opinions et des attitudes envers le travail autonome versus travail dépendant dans la formation d'un projet professionnel entrepreneurial auprès d'étudiants. Battistelli (2001) a pu montrer que les étudiants jugent le travail autonome comme difficile, incertain, complexe, relativement satisfaisant, intéressant, prestigieux, varié et désirable. Le travail dépendant est plutôt jugé prévisible, rigide, sans prestige, passif mais aussi très satisfaisant. Elle établit que les jeunes qui croient que l'entrepreneur est une personne compétente et engagée travaillant avec persévérance sont aussi ceux qui expriment une préférence pour l'entrepreneuriat. Ceux qui considèrent l'activité entrepreneuriale comme un travail dur et risqué préfèrent l'emploi dépendant. D'autres travaux ont mis en évidence le rôle des opinions sur la formation de l'intention entrepreneuriale. L'enquête d'Odoardi (2003), sur les opinions et les attitudes envers le travail entrepreneurial auprès d'étudiants et leurs parents, met en évidence l'influence de l'environnement culturel/éducatif sur le choix professionnel et les opinions et les attitudes des jeunes envers l'emploi autonome. Les résultats révèlent des différences entre les opinions des jeunes et celles de leurs parents. Pour les jeunes l'entrepreneur est celui qui a une activité dans laquelle il y a moins de risques et de sacrifices par rapport à ce que pensent leurs parents. Les parents expriment une opinion de l'entrepreneur plus opportuniste par rapport à leurs enfants. Les résultats montrent aussi une réciprocité des souhaits des parents et des enfants quant au désir de devenir ou de voir leur enfant devenir entrepreneur. Il note également une différence d'attitudes envers le travail autonome entre les enfants et leurs géniteurs. La préférence professionnelle et l'intention entrepreneuriale seraient ainsi fonction des opinions et des attitudes d'un individu envers l'entrepreneuriat (Battistelli et Nyock, 2008).

### **II-1-2-2-2 L'initiative personnelle**

Une des formes de comportement proactif est l'initiative personnelle (IP) qui se définit comme "un syndrome comportemental chez un individu qui a une approche active du travail et persévère pour surmonter les obstacles et les contretemps" (Frese, 2007 ; Fay et Frese, 2001, p.97). Nous pensons que l'initiative personnelle est une dimension importante à la base de la motivation à entreprendre d'autant plus que, selon Hisrich (1990), elle est liée indirectement à de nouveaux concepts (mais non confondue) en relation avec l'efficacité organisationnelle tel que l'entrepreneuriat/intrapreneuriat, le comportement de citoyenneté organisationnelle (Organ, 1988), la motivation intrinsèque, la performance au travail et l'autorégulation (Fay et Frese, 2001).

L'initiative personnelle est un comportement caractérisé par l'autonomie, la proactivité et la persistance face à l'adversité. Elle s'inscrit de ce fait dans l'approche théorique de l'action (Frese et Sabini, 1985). L'autonomie (*self-starting*) implique que le

comportement soit régi par des objectifs autodéterminés. La proactivité signifie que l'individu doit avoir une vision de son objectif, à long terme, et savoir anticiper le cours des choses. La persistance est souvent nécessaire étant donné que l'IP implique qu'un processus, une procédure ou une tâche soit ajoutée ou modifiée et ses changements incluent des contretemps et des difficultés. L'autonomie de la fixation des objectifs est liée à la persistance face aux difficultés ; la capacité à surmonter les difficultés contribue à l'autonomie qui à son tour implique un degré de proactivité élevé. Et enfin, un niveau de proactivité élevé est lié à l'autonomie (Frese, Fay, Hilburger, Long, et Tag, 1997). Il y a donc un effet de production mutuelle des trois aspects de l'IP.

Selon la perspective théorique de l'action, l'initiative est opposée à l'hésitation. Dans cette direction, Kuhl (1992) suggère que les personnes diffèrent dans leur capacité à enclencher des actions ou à transformer leurs intentions en action. Il distingue, ainsi, deux catégories d'individus : les personnes « orientées vers l'action (*action-orientation*) » et les personnes « orientées vers l'état (*state-orientation*) ». La première catégorie désigne les individus qui agissent de façon dynamique sur les événements. Ces individus ont une grande capacité de prise d'initiative. Tandis que la seconde se réfère aux individus qui sont fortement hésitants au sens où ils reflètent l'inertie de l'action c'est-à-dire qu'ils ont des difficultés à enclencher des activités. Si les personnes « orientées vers l'action » agissent de façon active sur les choses cela signifie qu'elles font également preuve d'initiative personnelle. Car, comme le déclare Battistelli (2001), pour que l'initiative se développe il est nécessaire que les personnes se fixent des objectifs à long terme et soient orientées vers l'action. Tenant compte de ces propositions, il apparaît primordial d'intégrer dans le modèle explicatif du comportement, les variables volitionnelles puisque l'IP semble être une caractéristique de la volition. En effet, les travaux de Gollwitzer (1996) et Kuhl (1985a), soulignent que les capacités volitionnelles (nous y reviendrons plus en détail dans le chapitre suivant) de contrôle de l'action comprennent la persistance face à l'adversité. Il en est ainsi de l'initiative personnelle.

Partant de la conception de Frese, Krings, Soose, et Zempel (1996), les travaux empiriques de Frese, Garst et Fay (2007) présentent, dans une étude utilisant le modèle d'équation structurale, les relations entre les caractéristiques de l'emploi et l'IP. Leur étude a mis en évidence : a) l'effet des caractéristiques de l'emploi sur l'IP via l'orientation de contrôle ; b) l'impact de l'orientation de contrôle et de l'IP sur les changements des caractéristiques de l'emploi ; c) le rôle médiateur de l'IP et de l'effet réciproque des changements de caractéristiques de l'emploi. L'IP est essentielle à l'entrepreneuriat car, elle implique l'utilisation de stratégies pour surmonter les obstacles et barrières entravant la persistance dans la réalisation de l'action comme le soulignent Frese et ses collaborateurs (1996), Kuhl et Fuhrmann (1998). Comme nous le développerons, les barrières et obstacles peuvent être des freins au développement de l'intention entrepreneuriale. Et si une personne a un réel désir de devenir entrepreneur, elle doit faire preuve d'initiative pour y parvenir. L'IP en entrepreneuriat a fourni des résultats satisfaisants en rapport avec la prédiction et la formation de l'intention et du comportement entrepreneurial. Par exemple Battistelli (2001), s'interrogeant sur l'IP comme symptomatique de l'entrepreneuriat a découvert que l'IP est une dimension importante pour entrepreneurs à condition que ces derniers fassent usage de stratégies efficaces face aux obstacles et problèmes liés à la réalisation du comportement.

### I-1-2-3 Les modèles centrés sur les raisons de s'engager dans une activité.

Nous nous intéressons dans cette section aux travaux dont les questionnements portent sur les raisons des individus de s'engager dans des activités pour exécuter un comportement. Bien que, dans la littérature, ces raisons soient regroupées autour d'une notion unique : motivation, il nous semble indispensable de considérer deux types d'approches : premièrement les travaux mettant l'accent sur les perceptions de l'individu quant à ses capacités d'exécuter le comportement. Deuxièmement les travaux qui mettent au centre de leurs analyses la construction du but et la perspective future.

Comme notre travail vise notamment à montrer l'importance de la volition dans l'explication du comportement entrepreneurial, ce point sera développé plus loin et nous tenterons, tout au long de l'exposé qui va suivre, d'agrèger, pour chaque variable, les construits motivationnels et les construits volitionnels afin de comprendre l'enchaînement de ces fonctions dans les objectifs conduisant au comportement entrepreneurial.

#### **I-1-2-3-1 Le sentiment de compétence et l'intention entrepreneuriale**

Traditionnellement traduit en termes de sentiment d'auto-efficacité ou sentiment d'efficacité personnelle, le vocable « self-efficacy » est le concept clé de la théorie de Bandura (1991b) : théorie sociale cognitive. Il désigne les croyances d'une personne à propos de ses capacités à exécuter une tâche ou plus spécifiquement d'adopter avec succès un comportement. Ensuite, les résultats de son action sur l'environnement vont en retour modifier ou altérer ses attentes. Bandura parle de déterminisme réciproque et de processus d'autorégulation du comportement (Bandura, 2003). La croyance d'efficacité tient un rôle majeur dans l'autorégulation des comportements : elle guide les mécanismes cognitifs (Bandura, 2002) sous-jacents. Cette conception est très importante car elle souligne l'importance des rétroactions de l'environnement dans la modulation de perception de contrôle de l'individu et donc des croyances d'efficacité ultérieures. Plus l'individu maîtrise des facteurs environnementaux plus le sentiment d'efficacité augmente et facilite l'engagement de l'individu vers l'environnement.

Si la littérature des années 80 parle abondamment d'auto-efficacité personnelle, certains auteurs, depuis ces dernières années, utilisent davantage le terme croyance d'efficacité comme traduction du terme *self-efficacy* (Multon, Brown et Lent, 1991 ; Markman et Baron, 2003). Nous préférons utiliser le terme de sentiment de compétences parce qu'il correspond mieux à l'orientation que nous donnons à notre étude. Selon Bandura, la croyance d'efficacité se construit en fonction de quatre sources d'informations : l'accomplissement personnel, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et l'état physiologique. L'accomplissement personnel exprime le fait que se réaliser dans sa vie de travail et affective influence la croyance en son efficacité. De même, l'observation chez les autres de la façon dont ils sont récompensés ou punis pour un comportement donné, développe chez une personne des attentes relatives aux résultats de ses propres actions. Les suggestions et exhortations verbales augmentent, temporairement, les croyances d'efficacité. L'individu doit, par la suite, fournir des efforts pour continuer à se stimuler soi-même (c'est la capacité volitionnelle d'automotivation). Enfin, les indices physiologiques, telles que l'anxiété situationnelle, fournissent des informations sur les croyances d'efficacité pour un comportement donné. En fonction de celles-ci, l'individu évalue son degré d'efficacité dans la tâche, situation ou le comportement (c'est la capacité volitionnelle de résistance à

l'incertitude). Pour l'étude, ces sources d'informations sont prises en compte car elles soulignent l'importance de la construction des croyances d'efficacité relatives à une action ou comportement, ici l'entrepreneuriat, qui vont en retour influencer le choix de l'individu pour la carrière entrepreneuriale, la motivation et l'intensité de ses efforts pour organiser et mettre en œuvre des actions spécifiques en vue d'atteindre cet objectif ou la croissance de l'entreprise.

Dans le champ de l'orientation, les croyances d'efficacité jouent un rôle dans la fixation des buts, le choix d'une activité ou d'une profession, la volonté de déployer des efforts et la persistance dans l'activité choisie (Markman et Baron, 2003 ; Hackett, 1996). Le niveau d'auto efficacité détermine le niveau de motivation et la force à exercer dans les activités en vue d'atteindre un objectif. Elles représentent un construit motivationnel car, elles participent à l'engagement initial dans une activité, à la définition des buts, à l'effort fourni pour atteindre ces buts, et à la persistance devant les difficultés rencontrées pour réaliser un but (Zhao, Seibert et Hills, 2005). Ceci ne veut pas dire qu'elle est un prédicteur direct du comportement même si, pour Bandura elle est un bon prédicteur du comportement (Bandura, 2003). Il faut plutôt envisager une influence combinée de plusieurs variables. De nombreux auteurs (Bandura, 1997 ; Lent, Brown et Hackett, 1994) ont montré la place déterminante de l'auto-efficacité perçue dans les efforts que l'individu est décidé à fournir pour adopter un comportement malgré les difficultés et les obstacles rencontrés : cela semble aussi vrai pour l'entrepreneuriat. Dès lors, le choix de carrière entrepreneuriale dépend de la perception que l'individu a de ses capacités à mener, non seulement, à terme son projet mais aussi à créer une entreprise avec succès. En d'autres termes, les croyances d'efficacité ne concernent pas les compétences qu'on a en rapport avec une situation donnée, mais les jugements sur ce qu'on peut faire avec les compétences que l'on possède. Il faut toutefois garder présent à l'esprit la distinction qu'a opérée Bandura (1986) entre l'auto-efficacité préparatoire (ou perçue) et l'auto-efficacité de performance (ou effective) car dans notre travail nous utiliserons les deux catégories puisque l'auto-efficacité préparatoire sera attribuée aux étudiants et l'auto-efficacité de performance caractérisera les entrepreneurs.

L'impact de la croyance d'efficacité varie selon que l'individu est en cours d'acquisition de savoirs ou bien dans une phase d'usage des savoirs acquis pour résoudre une situation problématique. Ceux qui se jugent dotés d'un haut degré de capacités spécifiques au cours d'une phase d'acquisition sont peu poussés à déployer beaucoup d'efforts dans les situations où ces capacités sont indispensables. Par exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, un étudiant qui n'a aucun doute sur la difficulté de créer une entreprise et sur les difficultés qui l'attendent aura tendance à faire une impasse sur certaines démarches plutôt que de se concentrer sur l'ensemble des étapes le préparant à l'entrepreneuriat comme carrière professionnelle. Douter de son auto-efficacité pousse à acquérir les savoirs nécessaires (un accompagnement spécialisé, une formation, un stage, etc.) pour avancer vers la création d'entreprise. En revanche, lorsqu'il s'agit d'utiliser des compétences acquises, une auto-efficacité élevée permet de mobiliser les efforts nécessaires à l'accomplissement d'activités difficiles donc la création d'entreprise. Si l'on est dans le doute, il sera difficile de les utiliser. Vu sous cet angle, ce construit constitue un des concepts importants de la théorie du comportement planifié : le contrôle comportemental perçu. Krueger et al. (2000) font le rapprochement entre l'auto-efficacité de Bandura (1977) et le concept de contrôle comportemental d'Ajzen (1991). Ce dernier reflète la mesure dans laquelle l'exécution du comportement est facile ou difficile, mais aussi si, elle est sous le contrôle ou non de l'individu. Ce dernier aspect du contrôle comportemental, c'est-à-dire être sous le contrôle de

l'individu, fait dire à Ajzen (2002) que les deux concepts sont différents. Il avance que le contrôle comportemental perçu représente une structure hiérarchique et doit être mesuré sous deux angles distincts : les croyances relatives à la contrôlabilité du comportement et les croyances relatives à l'auto-efficacité. Même si ces deux concepts sont liés à la notion de compétence, la première en lien avec la compétence de maîtrise des facteurs environnementaux afin de produire les effets désirés tandis que la seconde renvoie à la compétence pour réaliser une tâche ou une action dans un contexte donné. L'auto-efficacité et le contrôle comportemental sont alors posés comme des variables indépendantes qui influencent directement les intentions et les comportements.

Dans la littérature entrepreneuriale, deux contributions importantes émergent : la première concerne le développement d'une mesure spécifique de croyance d'efficacité entrepreneuriale (De Noble, Jung et Ehrlich, 1999 ; Mueller et Goic, 2003 ; McGeen, Peterson, Mueller et Sequeira, 2009). La seconde est le rôle de celle-ci dans la détermination de l'intention et des actions entrepreneuriales (Boyd et Vozikis, 1994 ; Chen, Greene et Crick, 1998 ; Vitali, 2003 ; Zhao et al., (2005). Plus un individu aura une auto-efficacité entrepreneuriale élevée, plus il sera capable de faire face aux difficultés inhérentes à ce choix professionnel et la probabilité de concrétisation de cette intention est plus grande. S'inscrivant dans cette seconde perspective, Boyd et Vozikis (1994) proposent un modèle dans lequel un grand nombre de facteurs expliquent la force de la relation entre intention et comportement. L'originalité du modèle repose sur l'introduction des croyances d'efficacité comme variable modératrice de la relation entre l'intention entrepreneuriale et la probabilité que cette intention se transforme en action. Ces auteurs ont fourni les preuves que la perception, d'un individu, de ses capacités entrepreneuriales influence son intention, son comportement et ses actions entrepreneuriales. Toutefois, une attente positive d'efficacité liée à la mise en œuvre d'un comportement ne conduit pas nécessairement à l'adoption du comportement considéré, d'autres phénomènes entrant alors en jeu, par exemple l'habileté réelle. Tout comme la croyance d'efficacité influe sur la formation de l'intention, un niveau de croyance d'efficacité élevé devrait également être considéré comme condition préalable à l'intention d'exécution. Les gens disposant d'un niveau élevé de croyance en leur efficacité acceptent facilement les défis, exécutent des stratégies cognitives complexes, persistent face aux difficultés, restent sereins devant les situations incertaines et stressantes (Bandura, 1997). Ces individus formeraient aisément des plans, des stratégies afin d'atteindre l'objectif fixé. Dans cette optique, Wieber, Odenthal et Gollwitzer (2010) ont conduit une étude afin de comprendre l'impact de croyance d'efficacité sur l'intention d'exécution. Ils ont révélé que l'effet était important lorsque la tâche à réaliser était difficile. Autrement dit, les croyances d'efficacité augmentent la motivation et l'engagement des individus vers des activités indispensables à la concrétisation de leur intention but. Plus la personne a la conviction qu'elle peut maîtriser le comportement, plus elle persiste et maintient son engagement dans l'activité.

Cependant, Chen et al. (1998), font valoir que l'impact de l'auto-efficacité sur le succès entrepreneurial varie en fonction du stade ou phase du processus entrepreneurial. Plus précisément, le niveau d'auto-efficacité diffère que l'on soit en phase de réflexion sur la faisabilité de l'idée ou en phase de développement de l'entreprise. Cette conception rejoint notre vision de croyance d'efficacité entrepreneuriale mais aussi celle des chercheurs qui avant nous ont souligné l'existence de deux types de capacités ou croyances d'efficacité voire de compétences : les capacités perçues et les capacités effectives. Ainsi, en adoptant ce point de vue, nous envisageons d'évaluer l'impact des croyances d'efficacité perçue des étudiants et porteurs de projet sur le degré de formation de l'intention entrepreneuriale. En revanche,

avec les entrepreneurs, nous nous intéresserons aux capacités réelles (efficacité) de gestion de l'entreprise.

### **I-1-2-3-2 La motivation à entreprendre**

Si les croyances d'efficacité augmentent la motivation, comment celle-ci naît-elle et quel est son rôle dans la formation de l'intention entrepreneuriale ?

La compréhension des mobiles de l'action humaine a fait l'objet de nombreuses théories. Ces mobiles ou raisons se regroupent sous le substantif « motivation » dont le sens premier est, à partir du XV<sup>ème</sup> siècle, « raison d'agir » notamment au plan psychologique. Elle se réfère tantôt à une force énergétique qui pousse à l'action, tantôt, dans un sens sélectif, à ce qui oriente l'action vers telle ou telle activité. Dans tous les cas, la motivation vise à définir ce que serait le moteur des actions et comportements des individus. Au-delà des définitions plus ou moins consensuelles que l'on rencontre dans la littérature, les approches, aussi différentes les unes des autres, mettent clairement en évidence la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne. Elle ne peut faire l'objet d'évaluation directe. Cependant toutes s'accordent sur l'idée que le comportement est motivé par le désir d'atteindre un but précis (Bandura, 1986; Frese et Sabini, 1985), la volonté de produire une réponse soit cognitive, affective ou comportementale (Bargh, Gollwitzer et Oettingen, 2010), l'intention de faire quelque chose (Ajzen et Fishbein, 1969).

Après l'avènement du béhaviorisme, il est possible de distinguer une structure bidimensionnelle de la notion : « overmotivation et undermotivation » (Atkinson, 1964), « choice motivation et control motivation » (Kuhl, 1985), « motivation intrinsèque et motivation extrinsèque » « motivation autonome et motivation contrôlée » (Déci et Ryan, 1985). Au fil du temps, l'idée que le comportement n'est pas purement réactionnel aux stimuli de l'environnement s'est imposée laissant place à la distinction entre comportements générés par les facteurs environnementaux et comportements déterminés par une interaction entre les besoins, croyances, attentes et exigences extérieures. C'est sur ce point que se centre l'orientation de la présente recherche. Nous pensons que la création d'entreprise est un comportement qui est auto-motivé, plus précisément que c'est un comportement qui est généré par la volonté individuelle, celle relevant de la personnalité, beaucoup plus que par des contraintes économiques et sociales. C'est la raison pour laquelle nous nous focalisons sur les modèles cognitifs de la motivation dans le but d'apporter des éclairages au comportement entrepreneurial. Le modèle de Vroom (1964) est particulièrement représentatif des théories qui combinent la notion d'attente avec celle de résultats. Vroom met en relation les efforts individuels, la performance à laquelle ils aboutissent, la récompense attachée à cette performance, et le lien entre cette récompense et les attentes individuelles.

Les pionniers, dans le domaine de la motivation entrepreneuriale, font ressortir une grande diversité de motivations chez les entrepreneurs. La plus fréquemment identifiée est la motivation pour la réussite (McClelland, 1961 ; Fillion, 1997 ; Shane, Locke et Collins, 2003). Parmi les travaux qui ont investi le champ de la motivation entrepreneuriale, les propositions de Shane et al. (2003) méritent d'être analysées. Les auteurs avancent que les actions humaines sont déterminées par deux groupes de facteurs : facteurs motivationnels et les facteurs cognitifs. Sur cette base ils proposent un modèle intégrant les aspects facteurs motivationnels (le besoin de réalisation), les aspects de la motivation (la fixation des objectifs et la vision) et les caractéristiques personnelles (la prise de risque, le locus de contrôle, la

tolérance à l'ambiguïté, et la croyance d'efficacité), les facteurs cognitifs, le contexte et les phases du processus entrepreneurial pour expliquer comment la motivation influence l'engagement entrepreneurial. La décision d'entreprendre est, pour ces auteurs, considérée comme un processus évolutif dans lequel l'individu sélectionne une opportunité, prend la décision de l'exploiter, évalue sa faisabilité, recherche les ressources qui lui sont nécessaires, conçoit les mécanismes d'exploitation et exploite l'opportunité. L'élément central du modèle est, donc, la motivation. Ils font valoir que le processus entrepreneurial étant dynamique et évolutif, chaque étape est influencée par des facteurs motivationnels bien distincts. Le modèle de Shane et al. (2003) n'a pas fait l'objet de recherches empiriques : cela est probablement dû à la difficulté d'opérationnalisation de la mesure de certaines variables ou à la complexité du modèle.

Un autre modèle de motivation semble intégrer notre vision de la motivation entrepreneuriale. Comme Shapero et Sokol (1982) le soulignent, les circonstances de formation de l'évènement entrepreneurial peuvent être des éléments négatifs ou positifs. Cette vision de la l'évènement entrepreneurial est présentée par Hughes (2003) à travers le modèle de motivation « push-pull ». Les raisons pour lesquelles un individu crée une entreprise sont répertoriées sous la forme des motivations pression (contrainte)-attraction (choix). Ainsi, les évènements négatifs qui ont poussé l'individu à créer son entreprise comme l'insatisfaction au travail, le chômage ou un licenciement constituent les motivations push. A l'inverse, si l'individu est attiré par la création d'entreprise pour des raisons positives, alors celles-ci constituent les motivations pull. Cependant, comme Hughes (2003) le souligne, une variable considérée comme push (pull) chez un individu peut être envisagée comme pull (push) chez un autre en fonction des circonstances propres dans lesquelles se trouve un individu avant la création de son entreprise. De ce fait une prudence s'impose quant à l'explication de l'intention entrepreneuriale par ce modèle.

Les recherches qui se sont intéressées à la catégorisation push-pull ont, pour certaines, tenté d'expliquer les différences de nombre d'entrepreneur dans un pays (Noorderhaven, Thurik, Wennekers et Stel (2004) et pour d'autres étudier les différences individuelles (Buttner et Moore, 1997). Les résultats de l'étude de Noorderhaven *et al.*, (2004) révèlent que le nombre d'entrepreneurs, dans quinze pays européens, évalué à partir de facteurs d'insatisfaction liés à la vie et au fonctionnement démocratique de chaque pays, est influencé par les motivations push à savoir l'insatisfaction liée à la vie. Par contre l'étude de Hughes (2003) indique qu'en général la création d'entreprise est sous l'effet des motivations pull. L'auteur a tout de même relevé une exception sur la province de l'Alberta où la motivation push expliquait la présence d'entrepreneurs. Quant à l'étude de Buttner et Moore (1997), le rapport des femmes à la création d'entreprise est expliqué par les motivations push alors que les hommes sont plus dans le type pull. Le modèle de la motivation push-pull est très proche de la Théorie de l'Autodétermination. Selon Deci et Ryan (1985 ; 1991), l'autodétermination est une caractéristique du fonctionnement humain qui implique la capacité de faire, librement, des choix (tout comme dans la motivation pull). En d'autres termes, le construit central de l'auto-détermination est la notion d'autonomie qui est définie comme : la capacité d'exercer des choix ou d'être à l'origine (le déterminant) de ses actions (aspects autonome et volitionnel versus contrôlé et coercitif). Vu ainsi, la théorie de l'auto-détermination (TAD) semble la mieux appropriée pour ce travail qui met l'accent sur le caractère volitif de la formation et de la concrétisation de l'intention entrepreneuriale.

Lorsqu'un individu est autodéterminé, il agit selon ses choix plutôt qu'en fonction d'obligations ou de pressions externes. Les choix sont effectués en prenant en considération les besoins de l'organisme et les exigences de l'environnement. Ainsi, la personne apprend à réguler son comportement en négociant la satisfaction de ses besoins internes avec les exigences de son milieu social (Deci et Ryan, 2000), d'où l'émergence de formes de motivation : autonome et contrôlé. La motivation autonome se décline en deux catégories : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque internalisée. A l'origine, la TAD a distingué deux types de motivation, motivation intrinsèque et extrinsèque. Quand une personne adopte un comportement parce qu'il est intéressant et agréable, à cause d'un désir de rechercher la nouveauté et les défis, ou parce que la personne veut explorer, apprendre, tester, et être maître de ses compétences, la personne est dite intrinsèquement motivée. La motivation intrinsèque est un processus caractérisé par des choix personnels, le plaisir, la satisfaction et la persistance de l'activité dans le temps. Par définition, les activités de motivation intrinsèque sont autonomes parce qu'elles sont initiées par l'individu (Ryan et Deci, 2000). Traditionnellement, la motivation extrinsèque a été considérée comme unidimensionnelle et comme le contraire de la motivation intrinsèque, à savoir une motivation conduisant à un comportement non-autonome. Elle est caractérisée par la défiance, l'inquiétude, l'insatisfaction, et la faible persistance face à l'adversité (Deci, 1992 ; Ryan et Deci, 2000). La TAD décrit la façon dont les comportements extrinsèquement motivés deviennent autonomes (ou autodéterminés) à travers un processus dénommé «régulation». Avec la régulation, le comportement qui est motivé par les facteurs externes est internalisé puis progressivement transformé et intégré à d'autres aspects de soi de sorte que la régulation émane finalement de l'individu. Plus le comportement est intériorisé et assimilé, plus la personne va vivre l'autonomie dans l'accomplissement de ses comportements (Ryan et Deci, 2000). Ces processus comprennent la régulation externe, introjectée, identifiée et intégrée.

La régulation externe : forme de motivation extrinsèque la moins autodéterminée ; l'individu n'agit que pour obtenir des récompenses ou éviter des sanctions. Une personne qui s'engage dans l'activité entrepreneuriale suite aux pressions ou exigences des autres est extérieurement régulée.

La régulation introjectée : la personne agit pour éviter un sentiment de culpabilité, de honte, ou pour renforcer son ego afin d'avoir des sentiments de valeur personnelle. Le comportement introjecté est régulé par l'individu mais moins vécu dans le cadre de l'autonomie, il s'agit d'un comportement moins autonome.

La régulation par identification ou identifiée : la personne a conscience d'un objectif ou d'un comportement à tenir et l'accepte comme quelque chose d'important pour elle. Le comportement identifié est plus autonome et est revêtu d'un sentiment d'autonomie (volitif) plus important que les régulations externe et introjectée. Cependant le comportement n'est pas toujours en harmonie totale avec les valeurs et les actions personnelles donc la pression externe peut encore être envisagée.

La régulation intégrée : est la forme la plus autonome et volitive de la motivation extrinsèque. Elle intervient lorsque les identifications ont été évaluées et sont apparues congruentes avec les valeurs, les objectifs et les besoins personnels.

Des études antérieures ont démontré l'utilité de différentes formes de régulation du comportement pour expliquer le comportement en milieux professionnels (Gagné et Deci,

2005), sanitaire (Ryan et Deci, 2000b), éducatif (Williams et Deci, 1996) et sportif (Vallerand et Fortier, 1998). Cette vision de deux catégories de motivation (autonome et non autonome) correspond à l'orientation que nous donnons à ce travail. Car, Gollwitzer (1990) a suggéré que la formation des intentions d'exécution est associée à la force volitive des buts. Notons que l'expression force volitive se réfère à la force du désir de la personne de réaliser son objectif. Selon l'auteur, plus grande est cette force, plus il est probable que la personne forme spontanément une intention d'exécution. Plus précisément, notre étude examinera la motivation des étudiants et des entrepreneurs sous l'angle de la TAD. Peu d'études en entrepreneuriat ont été menées sur cet aspect de la motivation pour expliquer l'intention entrepreneuriale et la création d'entreprise selon deux catégories distinctes : d'un côté les personnes qui associent l'entrepreneuriat à des notions de choix professionnel autonome et, de l'autre, celles qui perçoivent l'entrepreneuriat comme choix professionnel non autonome.

Il y a lieu d'observer que toutes ces conceptions théoriques, quoiqu'implicites, renferment, dans leur conceptualisation de la motivation, l'idée de but. Les théories du comportement agentique humain perçoivent les personnes comme des auteurs de leurs actions, actions qui sont autodirigées et orientées vers un objectif. Selon la théorie de la fixation des objectifs (Locke, 1996), l'homme serait essentiellement mobilisé et donc, mobilisable, par des objectifs difficiles à atteindre, mais réalistes, et auxquels il adhère. La motivation est à la base des variances observées dans la performance des individus en dépit des connaissances et capacités identiques (Latham et Locke, 1991). Comparées aux modèles d'intention, qui tentent de comprendre, expliquer et prédire un comportement spécifique, les théories de but posent la question du comment et du pourquoi d'un choix comportemental. Le comportement est étudié dans un cadre plus large que dans les modèles d'intention et il y participe en tant que moyen pour la réalisation du but fixé. Le choix du comportement dépend des buts poursuivis par l'individu et il ne peut être analysé qu'en prenant en compte ce à quoi sert le comportement. L'intention de réaliser un comportement représente la phase finale d'un processus de sélection du moyen au service de réalisation de but (Gollwitzer, 1996). Ainsi, le fonctionnement de l'intention peut être mieux appréhendé en étudiant la relation de l'intention avec le but et pas seulement de celle avec le comportement (Broonen, 2006).

#### I-1-2-4 Elargissement du modèle.

Hormis les facteurs habituellement étudiés en matière d'entrepreneuriat, nous avons opté pour l'adjonction d'autres éléments susceptibles d'expliquer les variations possibles de nos résultats dans un sens attendu comme dans un autre.

##### **I-1-2-4-1 La représentation**

Abric (1976, p. 11) donne de la représentation sociale la définition suivante c'est « un ensemble organisé et hiérarchisé des jugements, des attitudes et des informations qu'un groupe social donné élabore à propos d'un objet ». En d'autres termes, une représentation sociale se définit par un contenu (d'informations, d'opinions, d'attitudes) se rapportant à un objet et est émise par un sujet (individu, groupe) en fonction des positions occupées (dans la société). Selon Abric (1999, p. 10) « l'individu comme le groupe ne réagit pas à la réalité mais à la réalité telle qu'il se la représente ». C'est pourquoi, leur étude peut s'avérer intéressante dans la mesure où elle permet de saisir la réalité subjective d'un groupe. Il en est de même pour l'individu. Comme le souligne Filion (2008), l'étude des représentations entrepreneuriales est importante pour la compréhension du comportement entrepreneurial.

L'idée d'une relation entre représentation et comportement (action) est également présente chez Roquette (1997). En effet, l'auteur postule que la représentation sociale est une façon de voir localement et momentanément partagée au sein d'une culture qui permet de s'assurer l'appropriation cognitive d'un aspect du monde et de guider l'action à son propos. Cette définition apporte une valeur ajoutée à notre vision de la représentation de la création d'entreprise en tant que choix de carrière professionnelle. Elle met en évidence la relation entre la perception du monde et l'action future en lien avec cette perception. Autrement dit, en fonction de la représentation de l'individu à propos de la création d'entreprise, celle-ci peut avoir une incidence sur son positionnement professionnel (préférence, intention) mais également sur l'accomplissement de celui-ci. C'est du moins ce que nous postulons.

La cognition entrepreneuriale est très complexe, on peut croire qu'elle se termine par la formulation d'une intention but, le reste des activités ayant plus trait à la gestion. En réalité c'est rarement le cas. Après la découverte de l'opportunité, l'acteur doit faire des ajustements afin d'imaginer une vision qui lui permette de concevoir les décisions, les compétences, les actions à mettre en œuvre pour atteindre son objectif (Filion, 1991). Rappelons-nous que c'est la capacité à identifier et à développer les opportunités qui différencie les entrepreneurs du reste de la population, leur permettant ainsi d'innover et d'apporter une valeur ajoutée à leurs actions. Le phénomène entrepreneurial débute dès l'instant où l'individu découvre une opportunité qu'il réalisera à court ou long terme, le temps n'étant pas une contrainte. Le processus est clairement subjectif, les représentations pouvant jouer un rôle majeur dans la préparation des entrepreneurs pour ce rôle. Une compréhension de ces représentations et de leurs liens avec la conception et l'implémentation du projet entrepreneurial est un élément essentiel du processus entrepreneurial.

Tout projet de création d'entreprise se construit autour des représentations que se fait un individu donné dans un contexte déterminé, de situations précises (Bruyat, 1993). Ainsi, Bruyat pose que seules les représentations sont accessibles dans une perspective d'accompagnement. En d'autres termes il est nécessaire que l'individu les dévoile par le moyen de la communication pour qu'elles soient accessibles. Allard-Poesi (1995 ; 1996) suggère qu'elles sont la somme des croyances, valeurs et opinions d'un sujet concernant un objet particulier et leur lien d'interdépendance. Mais cette somme des croyances, valeurs et opinions d'un créateur d'entreprise constitue ce que Bruyat nomme sous le concept de configuration stratégique instantanée perçue (CSIP, cf. section II-2-1). Ces représentations n'ont d'intérêt que l'utilisation qu'en fait l'individu pour construire son projet. Le concept de CSIP développé par Bruyat, pose un cadre général des représentations articulées autour des aspirations, compétences et ressources perçues, et des possibilités de l'environnement (Bruyat 1993). A l'instar de Bruyat, nous pensons que tout projet de création d'entreprise se construit autour des représentations que se fait un individu donné dans un contexte déterminé. Elles l'aident à former des plans d'actions et à anticiper les actions futures en vue de la réalisation de son objectif. Les représentations ou « simulations mentales » (Faude-Koivisto, Wuerz et Gollwitzer, 2009) sont au service du but puisqu'elles constituent, avec l'intention d'exécution, deux techniques d'autorégulation pour atteindre l'objectif. En effet, comme l'indique Filion (2008) la représentation constitue la « boîte noire » du créateur d'entreprise. Une fois l'intention entrepreneuriale née ou générée, la représentation guide l'action. Elle en est le fil conducteur dans la mesure où l'action est en premier lieu réduite à une sorte de « carte mentale » représentant les différentes actions pouvant porter au résultat attendu (Battistelli et Atzori, 2006). La représentation est donc ici plus vue comme une méthode plutôt que comme une perception.

Selon Creplet et Mehmanpazir (2008) la représentation est une «construction circonstancielle faite dans un contexte particulier et à des fins spécifiques (...). La construction de la représentation est finalisée par la tâche et la nature des décisions à prendre». Dans ce sens, elle est composée de deux types de plans : les plans déclaratifs (liens avec la connaissance et l'action) et les plans procéduraux correspondant à un objectif lointain (Hoc, 1990). Cet auteur suppose que l'entrepreneur est celui qui détient la compétence d'articuler ces deux formes de plans dans le temps. En d'autres termes, l'entrepreneur doit développer une pensée projective en vue de l'action.

L'entrepreneuriat est un domaine où les représentations sont tout à fait appropriées en tant que domaine de recherche dès l'identification des opportunités, acte hautement subjectif, qui ne peuvent pas vraiment être comprises sans une certaine connaissance du modèle mental qui constitue le prisme à travers lequel une personne perçoit et interprète la réalité. Par conséquent, les représentations sont importantes pour comprendre la structure de la pensée et l'activité entrepreneuriale

L'expression de l'esprit d'entreprise exige une action, sous la forme d'un système d'activité. Les acteurs de l'entrepreneuriat savent qu'ils doivent d'abord penser aux paramètres qui leur permettront d'anticiper l'avenir puis, agir. Mais lorsque ceux-ci sont indéfinissables, l'avenir n'est plus envisagé avec sérénité.

#### **I-1-2-4-2 Les préoccupations d'avenir et l'intention entrepreneuriale**

Le concept de préoccupation est associé aux travaux de Fuller (1969) et Hall (1979) qui ont cherché à expliquer les réactions des enseignants du primaire et du secondaire. Fuller (1969) utilise le terme de « *concerns* » (préoccupations) pour désigner les réactions et les perceptions des individus, particulièrement des étudiants envers l'enseignement. Les travaux de cette auteure proposent que les préoccupations évoluent avec l'expérience des étudiants. Autrement dit, il existe de regroupements de préoccupation associés à des moments clés de leur apprentissage. L'observation que fait l'auteure est qu'au fur et à mesure que l'expérience en enseignement augmente, les préoccupations (préoccupations non liées, soi, tâche et impact) changent d'orientation : celles-ci vont des événements de la vie personnelle pour revêtir un caractère professionnel. A la suite de Fuller, Hall(1979) s'interroge sur la généralisation des propositions faites par son prédécesseur. Cet auteur suggère que les préoccupations telles qu'elles sont identifiées par Fuller (1969) ne se limitent pas aux étudiants mais s'appliquent à tout changement mais aussi aux personnes impliquées dans un changement. Mais l'application de leur proposition se limitera aux enseignants d'écoles primaire et secondaire. Contrairement à Fuller, Hall propose un modèle composé de sept catégories de préoccupations appelé « *stage of concern* ». Dans celui-ci les stades proposés par Fuller s'enrichissent de trois nouveaux stades : les préoccupations liées à soi sont divisés en deux stades (*informational et personal*), les préoccupations d'impact sont divisées en trois stades (*consequence, collaboration et refocusing*), le premier stade (préoccupations non liées) est rebaptisé *Awareness* tandis que le stade tâche est reconverti en stade *Management*. Bareil (2004) reprend à son compte les travaux de Fuller et Hall permettant ainsi de proposer un modèle amélioré des phases de préoccupations envers le changement comportant, tout comme celui de Hall (1979), sept phases (aucune, préoccupation liée au destinataire, liée à l'organisation, liée au changement, liée à l'expérimentation, liée à la collaboration et la phase de préoccupation liée à l'amélioration du changement). L'originalité des travaux de cette auteure réside dans d'application du modèle tout changement à caractère innovant.

Nous reprenons à notre compte cette notion de préoccupations désignant les inquiétudes, les soucis, les doutes d'un individu dans un contexte de changement. Cependant, dans ce travail les préoccupations sont associées à l'avenir. En effet, le contexte d'incertitude accrue, dans lequel se dessinent aujourd'hui les parcours scolaire, universitaire et professionnel des individus, donne lieu à un regard nouveau des modèles de construction des perspectives de carrière. Les mutations économiques et sociales de ces dernières années renforcent la « précarisation » chez les étudiants, les chômeurs et les salariés en incertitude d'emploi, à l'impossibilité d'anticiper leur avenir. Dans ce cadre le choix et le développement de carrière des individus semblent problématiques : ces changements dans le paysage économique et social se transforment en préoccupations constituant de ce fait des « barrières » (Schwarzer, 2008, Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi et Torrey, 2011) perçues ou réelles pouvant imposer des limites sur les types de professions voire de secteurs professionnels à envisager ou entraver le l'évolution d'une carrière professionnelle. Tel que l'entendent Bareil (2004) et Schwazer (2008), le construit de préoccupation, appliqué au choix de carrière entrepreneuriale apparaît donc comme susceptible d'inhiber la formation de l'intention entrepreneuriale, la motivation, la croyance d'efficacité et le comportement entrepreneurial. En effet, il ouvre la voie à l'élaboration de pensées à propos de leurs conséquences sur le comportement et sur les compétences de l'individu. Kuhl (1994b), rattache les préoccupations à l'état d'esprit des individus « orientés vers l'état (state-orientation) ». Selon lui, les préoccupations se réfèrent aux pensées, sentiments et intentions qui sont dissociés de l'objectif actuel poursuivi par l'individu. Elles sont le plus fréquemment suscitées par des événements désagréables ou négatifs et se caractérisent par la rumination des pensées interférentes répétitives qui entravent l'action.

L'individu, face aux barrières, adopte des stratégies visant à les surmonter et aller de l'avant dans la réalisation de son objectif. Ce que Frese et Sabini (1985) appellent initiative personnelle (IP). Selon ces auteurs, l'IP est un comportement caractérisé par l'autonomie dans la fixation des objectifs, la proactivité et la persistance face à l'adversité. Battistelli (2001), s'interrogeant sur l'IP comme symptomatique de l'entrepreneuriat, a découvert que l'IP est une dimension importante aux entrepreneurs à condition que ces derniers fassent usage de stratégies efficaces face aux obstacles et problèmes liés à la réalisation du comportement entrepreneurial. C'est le propre du courant de recherches relatif à la volition d'insister au contraire sur le caractère dynamique de la poursuite d'un but où l'individu est aux prises avec divers obstacles qui peuvent le faire dévier de la cible qu'il s'était initialement fixée. De ce point de vue, Schwarzer (2008) suggère que les barrières ne sont pas des déterminants proximaux du comportement. Dans l'Approche des Processus d'Action en faveur de la Santé, il les combine à d'autres facteurs (la norme sociale, la gravité de la maladie, la vulnérabilité personnelle et le sentiment d'efficacité perçue) pour expliquer l'intention de changer de comportement et le changement comportemental. L'auteur argue que lorsque les obstacles imprévus apparaissent les individus adoptent des comportements d'évitement (ou procrastination) en dépit de leur intention comportementale ce qui entrave la transformation de leur intention en action (Renner, Kwon, Yang, Paik, Kim, Roh, Song et Schwarzer, 2008). Ces auteurs concluent qu'en dépit des barrières, l'individu a besoin de croire en ses capacités d'effectuer le comportement souhaité sinon il ne parviendra pas à s'engager dans l'action. La position de Duffy et al. (2011) est totalement différente. Pour ces auteurs, les barrières agissent comme précurseurs du « travail volontaire » (work volition). Autrement dit, le processus de choix professionnel étant complexe, les individus sont susceptibles d'évaluer un certain soutien et les barrières possibles à la profession envisagée avant de finalement faire un choix (ou d'être contraints de décider). Il faut tout de même préciser qu'ils désignent sous le

terme barrières les contraintes spécifiques subites par l'individu en situation de choix profession. Alors que le « travail volontaire » est défini comme la capacité de l'individu à faire des choix professionnels en dépit des contraintes.

## Synthèse

Les différents comportements complexes observés chez les entrepreneurs ne peuvent être la conséquence d'un simple trait de personnalité. Il convient donc de s'orienter vers d'autres approches explicatives et descriptives du comportement entrepreneurial. Sans nul doute les résultats fournis par les précédents travaux contribuent à enrichir les connaissances sur le phénomène cependant ils présentent des limites. En effet, ils sont parfois contradictoires : ils montrent par exemple qu'il existe autant d'attributs personnels importants pour l'entrepreneur que d'individus ce qui en principe favorise l'incapacité d'articuler et d'intégrer toutes les caractéristiques personnelles dans un modèle explicatif (Battistelli, 2001). Dans ce cas il aurait fallu identifier un modèle particulier correspond à une caractéristique spécifique de personnalité. Mais aujourd'hui les recherches sur l'entrepreneuriat s'orientent vers l'approche interactionniste.

### *I-1-3 L'approche processuelle ou interactionniste.*

Au début des années 1990, l'orientation des travaux change complètement pour s'intéresser désormais aux actions de l'entrepreneur avec comme objectif principal de répondre à la question: "Que fait l'entrepreneur ?". Il ne s'agit plus de s'intéresser aux traits de l'entrepreneur mais plutôt à son activité à travers notamment le processus entrepreneurial. Les travaux de Gartner (1985) sont précurseurs dans cette approche. Il sera rejoint par différents chercheurs notamment Bygrave et Hofer (1991) pour la partie anglo-saxonne, et plus tardivement par Hernandez (1999) et Fayolle (2004) pour la partie francophone. Dans la notion de processus l'entrepreneuriat n'est plus envisagé uniquement à travers son acteur principal, l'entrepreneur, mais comme faisant partie d'une globalité. L'approche processuelle se conçoit dans une perspective systémique qui, selon Schwartz (1992), se déploie en trois champs :

*Contextualiser* (donner du sens) et exprimer la nature ontologique de l'objet,

*Comprendre* l'évolution et les mécanismes des systèmes,

*Agir et évaluer* l'incidence de l'approche systémique sur l'intervention dans les systèmes humains, sociaux et écologiques.

De nouveaux thèmes de recherche ont pu voir le jour à partir de cette approche par les processus : l'entrepreneuriat familial, la reprise d'entreprise, la franchise, l'entrepreneuriat féminin, l'entrepreneuriat ethnique, l'opportunité d'affaires, la création de valeur, l'accompagnement entrepreneurial, le projet entrepreneurial, etc. Ces recherches s'articulent autour de quatre paradigmes comme le proposent Verstraete et Fayolle (2004) : le paradigme de la création d'organisation, le paradigme de l'opportunité d'affaires, le paradigme de la création de valeur ou encore le paradigme de l'innovation. Un intérêt important des recherches menées en référence au processus entrepreneurial est d'avoir permis de prendre en considération des aspects 'subjectifs' de l'entrepreneuriat. Un certain nombre de travaux s'inscrivent dans une épistémologie dite interprétativiste (Feldman 2000).

### I-1-3-1 Portée générale

Cette approche cherche à analyser, à comprendre et à expliquer les phases complexes et dynamiques, qui vont de la génération de l'idée à la création d'entreprise et à leur développement dans le temps (Shane, 2003), comme résultat de l'interaction de différentes variables dont les aspects socio-contextuels et les aspects personnels. Son apport permet d'une certaine façon de prendre en compte les actes et les activités, en s'intéressant à la question du « comment ». Les chercheurs ont choisi de s'intéresser au processus parce que cela leur permettait de sortir des visions précédentes, étroites et limitées se bornant à un seul aspect, une caractéristique humaine ou une fonction économique, d'un phénomène complexe et devant être abordé comme un tout afin d'être compris. Elle offre au domaine des modèles théoriques féconds et une rigueur méthodologique conduisant à un développement de réflexions et travaux empirique de plus en plus pertinents. Les modèles élaborés dans cette approche fournissent des bases pour l'analyse du travail entrepreneurial et de l'entrepreneur en tant qu'individu. Ils mettent en évidence le processus de choix entrepreneurial, les facteurs ainsi que les conditions de succès entrepreneurial (Battistelli, 2001). Un nombre considérable de travaux dans cette approche montrent bien que le processus entrepreneurial n'est ni le résultat de déterminants contextuels ni celui des déterminants personnels mais est la conséquence de leur interaction.

#### I-1-3-1-1 Le paradigme d'émergence organisationnelle.

L'une des premières conceptions de cette approche considère l'entrepreneuriat comme un processus de création d'une organisation, c'est-à-dire l'ensemble des activités par lesquelles le créateur mobilise et combine des ressources (informationnelles, matérielles, humaines, etc.) pour concrétiser l'opportunité en un projet structuré voire en une entité. Il est nécessaire de souligner que selon les conceptions modernes, la création d'une organisation n'est pas synonyme de création d'une entreprise au sens restrictif du terme. Mais l'expression création d'une organisation suppose une création ex-nihilo. En d'autres termes, l'organisation, au préalable inexistante, apparaît plus ou moins soudainement d'où le terme « émergence organisationnelle ». Ce concept s'applique à un phénomène déterminé par l'interaction de différents facteurs dont le sens découle de la combinaison nouvelle qu'ils forment. Elle est défendue aux USA par Gartner (1990 ; 1993) puis, développée et reprise par d'autres auteurs tels que Thornton, 1999 ; Sharma et Chrisman, 1999 et Hernandez, 2001. L'intérêt de ces auteurs et surtout de Gartner porte principalement sur la question de l'émergence de cette organisation. On pourrait la formuler ainsi : comment parvient-elle à exister ? Lorsqu'ils parlent d'émergence, ils font référence à une apparition, à quelque chose de non visible qui devient manifeste. Dans sa présentation de l'entrepreneuriat, Gartner (1995) distingue la création d'une organisation d'autres types de phénomène organisationnels. Selon lui (1988), la création d'une organisation est le processus par lequel les nouvelles organisations voient le jour. La création appelle l'intervention d'un créateur présent intentionnellement dans le phénomène (Verstraete et Fayolle, 2005). Il s'agit donc d'un évènement contextuel, le résultat d'influences nombreuses. Par conséquent, l'étude de l'entrepreneuriat nécessite une pensée systémique intégrant l'action, les conséquences de cette action et l'agencement de la forme que l'entrepreneuriat fait naître (Verstraete, 2002) L'organisation constitue ainsi le niveau primaire d'analyse et l'individu est considéré à travers les activités qu'il entreprend pour faire émerger la nouvelle organisation.

L'approche actuelle de ce paradigme se focalise sur le concept d'« émergence organisationnelle » prôné en France par Verstraete. Selon cet auteur, l'émergence organisationnelle renvoie à la fois à l'acte d'organiser et aux formes organisées issues de l'action : projet, équipe, structure, etc. S'inscrivant clairement dans cette approche, Fayolle (2004) définit l'entrepreneuriat comme situation reliant de façon concomitante, un individu caractérisé par un engagement personnel fort (consommation de temps, argent, énergie, etc.) et un projet ou une organisation émergente ou une organisation « stabilisée » de type entrepreneurial. Cette conception voit dans l'entrepreneur un stratège capable d'élaborer une vision entrepreneuriale (Filion, 1997) et un pilote capable de conduire le changement via des actions entrepreneuriales. Il s'applique à un phénomène découlant de l'interaction de différents stimuli tels que l'expérience, les images ou les idées, prenant sens dans une combinaison nouvelle (Verstraete et Fayolle, 2005)

#### I-1-3-1-2 Les modèles prédictifs : l'intention

La plupart des recherches en entrepreneuriat se fondent sur une conception multidimensionnelle du phénomène entrepreneurial. Elles exploitent à la fois les apports des recherches en entrepreneuriat, et les contributions de l'école de la psychologie sociale pour comprendre les phénomènes intentionnels. A cet effet, nous pouvons citer les contributions de cette discipline dans la modélisation de l'intention entrepreneuriale. Selon Ajzen (1985), Ajzen et Fishbein (1975) l'intention est le meilleur prédicteur du comportement. En d'autres termes elle détermine la probabilité d'exécution d'un comportement. Pour ces auteurs la formation d'une intention dépend des perceptions quant à la faisabilité et à la désirabilité du comportement. A partir de leur réflexion, deux modèles principaux ont émergé de la littérature sur l'entrepreneuriat et ont été largement adoptés par les chercheurs qui s'interrogent sur le comportement intentionnel. Ils tiennent compte des aspects cognitifs de l'individu pour expliquer le phénomène entrepreneurial : la théorie de l'évènement entrepreneurial (Shapero et Sokol, 1982) et la théorie de l'action raisonnée. Une autre théorie qui a tout son intérêt est la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991). Ces différentes théories ont l'avantage de présenter l'intention non seulement comme déterminante du comportement mais aussi intègrent dans leur modélisation des concepts assez proches des éléments constitutifs de la volition.

##### **I-1-3-1-2-1 La Théorie de l'action raisonnée**

La théorie de l'action raisonnée (TAR) a pour but la prédiction et la compréhension de comportements sociaux volontaires. La théorie postule que le comportement est déterminé par l'intention d'exécution de ce comportement. Dans la TAR, l'intention est déterminée par l'attitude d'une personne à l'égard du comportement et l'importance qu'elle accorde à l'opinion et aux réactions de son entourage proche quant à l'adoption du dit comportement (Fishbein et Ajzen, 1975). Dans cette conception, l'attitude est vue comme une appréciation évaluative d'un objet, conséquence de croyances à propos de cet objet. L'attitude vis-à-vis du comportement est donc déterminée par les croyances comportementales, qui représentent pour la personne les conséquences de l'action. Cette partie de la théorie semble se rattacher aux modèles classiques de l'attente-valeur. En effet, ces modèles décrivent la relation entre attitude et objet d'attitude. L'attitude est l'évaluation positive ou négative associée à un objet, une personne ou une situation induite par les croyances à propos de l'objet, la personne ou la situation. La croyance est définie comme la probabilité subjective que l'objet ait un certain attribut (Ajzen, 2005).

Lorsque l'objet d'attitude est un comportement, l'attribut se réfère aux conséquences de l'accomplissement du comportement. L'attitude envers le comportement est déterminée par les croyances comportementales représentant les conséquences ou résultats attendus de l'action (Broonen, 2006). Selon ces modèles, la force d'incitation à l'action dépend des valences ou satisfactions des résultats attendus (Vroom, 1964). Autrement dit, le comportement dirigé vers le but prend en considération les attentes relatives aux conséquences de l'action et des satisfactions associées à ces conséquences. Plus l'évaluation ou l'attitude est positive plus forte est l'intention de s'engager dans le comportement (Ajzen, 1996).

Pour la norme subjective, l'accomplissement ou non du comportement se combine à la motivation de se conformer à l'opinion des autres ou à la force des croyances normatives. Si l'individu perçoit une pression ou, a le sentiment que les personnes importantes à ses yeux approuvent (ou désapprouvent) le comportement auquel il aspire, il sera plus (ou moins) enclin à l'effectuer.

Ajzen (1996) souligne que son modèle ne fait aucune hypothèse de logique sur l'enchaînement des construits. Il repose sur l'exigence beaucoup moins contraignante de la consistance interne, au sens où l'on postule que « *intention et comportement sont supposés dériver de façon consistante de l'attitude* » (Ajzen, 1996, p. 299), de la même manière qu'une attitude dérive des croyances à propos de l'objet d'attitude. De là l'expression *théorie de l'action raisonnée* : les gens sont censés faire ce qu'ils ont l'intention de faire. L'exécution du comportement est complètement sous le contrôle volitionnel de l'individu. Comme le précise Ajzen, « *ils tiennent compte de l'information disponible et prennent en considération implicitement ou explicitement les implications de leurs actions* » (Ajzen, 1985, p. 12). C'est bien évidemment en raison de ce postulat que c'est l'intention de poser un comportement qui est le déterminant proximal de celui-ci. Toutefois, « *la psychologie sociale stipule que les gens entretiennent des croyances qui ne résultent pas d'un processus logique de raisonnement, mais au contraire sont biaisées par les émotions ou les désirs et peuvent être au service de toutes sortes de besoins personnels* » (Ajzen, 1996, p. 299).

Ajzen et Fishbien (1980) sont clairs dans leur exigence que la TAR s'applique uniquement aux objectifs et comportements volitifs, contrairement à la théorie du comportement planifié qui a été introduite pour les éléments inhérent non volitionnels, au moins potentiellement, dans tout comportement. Malgré ces exclusions, ils affirment que la théorie s'applique aisément à un éventail d'actions. D'un point de vue théorique et empirique elle a fourni des résultats intéressants dans les domaines tels que la santé, les loisirs, la politique et les comportements organisationnels. Cependant, en présence de certains comportements l'impact des déterminants de l'intention diffère selon les situations. Par exemple l'intention entrepreneuriale d'un jeune peut être déterminée par la norme subjective, prépondérante dans le groupe auquel l'individu s'identifie (famille d'entrepreneurs). Dans une étude portant sur la relation entre la TAR et les différences individuelles d'orientation vers l'action versus orientation état, Bagozzi, Baumgartner et Yi (1992), s'interrogent sur la probabilité de voir les intentions se transformer en comportement en fonction du type d'orientation de l'individu appliquée au comportement d'achat. Ils ont ainsi évalué l'intention d'utiliser les bons de réduction et l'utilisation effective de ces bons dans un supermarché. Les résultats ont montré que l'orientation vers l'action augmente l'importance des attitudes mais diminue l'impact de la norme subjective sur l'intention d'utiliser les bons de réduction. Les auteurs concluent que les attitudes envers le comportement sont plus importantes dans la

formation des intentions chez les personnes orientées vers l'action alors que la norme subjective est plus importante chez les personnes *étatistes*. Autrement dit, chez les individus proactifs, l'attitude envers le comportement favorise le développement de l'intention de réaliser le comportement désiré tandis que chez les individus état orienté la norme subjectif a un plus grand effet sur l'intention de comportement.

En somme, le pouvoir prédictif de la TAR est plus grand lorsque le comportement spécifique est volitif. Il semble, tout de même, qu'elle ait souffert d'une conception selon laquelle l'acteur fait toujours ce qu'il désire le plus faire. Cette position théorique n'est tenable que lorsqu'il n'y a pas de difficultés (internes ou externes) à mettre une intention à exécution. Mais si l'exécution du comportement, intentionnel, est rendue difficile (comme dans notre cas la création d'entreprise), notamment parce que l'intention est concurrencée par d'autres tendances à l'action qui constituent autant d'occasions d'obtention immédiate de renforçateurs positifs (les tentations dans le langage courant), l'individu peut estimer la mesure dans laquelle il se sent capable de dépasser ces obstacles. C'est d'ailleurs pour cette raison que le contrôle comportemental perçu fut introduit comme variable antécédente supplémentaire de l'intention et donna ainsi naissance à la théorie du comportement planifié (TCP). Cette variable prend, en fait, en compte l'effet de processus de contrôle volitionnel (Kuhl, 1984) et permet à la TCP d'intégrer les intentions qui dépendent, en partie, pour leur formation d'une anticipation du contrôle des obstacles que l'individu prévoit lorsqu'il imagine son comportement futur.

### **I-1-3-1-2-2 Théorie du comportement planifié**

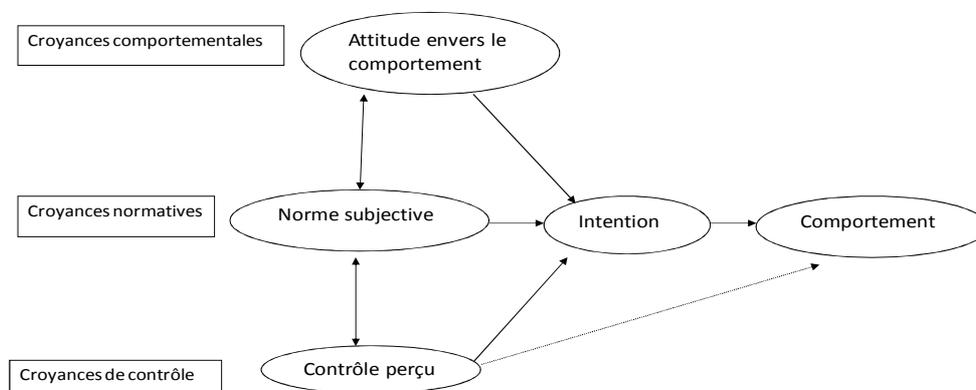
Prolongeant la théorie de l'action raisonnée, dont le but était de retracer la nature de processus sous-tendant les comportements intentionnels, Ajzen (1991) a approfondi cette théorie en y ajoutant une variable complémentaire : le contrôle comportemental perçu. L'intérêt de cette nouvelle théorie est d'expliquer que tous les comportements ne sont pas complètement sous le contrôle de la volition. En effet, le comportement ne se réfère pas toujours à des actions totalement sous le contrôle de la volonté, comme dans la TAR mais, que les actions font l'objet d'interférences des forces internes et externes (Bagozzi, 1992) influençant son déroulement. La volition a le sens de facilité d'accomplir un comportement si l'individu est prédisposé à le faire (Ajzen, 1985). Dans cette perspective, le comportement « volitionnel » est une action qu'un individu a la capacité et l'intention de poser et que rien n'empêche de le faire (Broonen, 2006). La théorie du comportement planifié est une référence pour la majorité des recherches qui se sont penchées sur l'étude des comportements intentionnels. S'inspirant de la théorie de l'action raisonnée, la théorie du comportement planifié présente l'intention comme prédicteur quasi absolu du comportement. Elle explique et prédit comment l'environnement culturel et social influe sur le comportement de l'homme. Son postulat est basé sur l'intention de la personne, comme résultant de trois facteurs (Ajzen 1991) :

L'attitude à l'égard du comportement : il s'agit d'une évaluation personnelle du degré d'attraction ou de répulsion que l'individu a envers le comportement auquel il aspire. Autrement dit, il est composé de croyances de l'individu au sujet des conséquences de la réalisation du comportement. Elle dépend des résultats probables escomptés du comportement envisagé.

La norme subjective perçue se rapporte aux pressions sociales exercées sur l'individu par son entourage le plus proche (famille, amis, parents) ou la perception de ce que les gens importants pour l'individu (Emin, 2004) pensent de la réalisation du comportement cible (l'acte d'entreprendre). Sous l'angle de la TAD (Deci et Ryan, 1991), nous examinons le comportement entrepreneurial pondéré par la motivation de l'individu à s'y conformer. Selon cette théorie une intention contrôlée par l'individu, correspondant donc à un locus de contrôle interne, donc motivation autonome, est plus fortement liée au comportement qu'une intention contrôlée par la pression normative : motivation contrôlée.

Le contrôle comportemental perçu, qui est très proche du concept d'efficacité personnelle de Bandura (1977-2003), représente la croyance d'une personne relative au degré de difficulté ou de facilité à effectuer le comportement.

Figure 1: modélisation de la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991)



L'intérêt de cette notion est de prendre en compte les lacunes personnelles ou les barrières (obstacles) externes pouvant empêcher l'exécution d'un comportement ou d'une action. Selon Ajzen (1991), l'intention ne peut s'exprimer, que si elle est sous le contrôle de la volonté de l'individu. L'auteur accorde à cette variable un rôle capital. Il lui octroie donc un rôle intermédiaire entre l'intention et l'action. La présence de modèle de rôle serait un élément décisif dans la perception du niveau de faisabilité. L'individu observateur juge sa capacité de succès ou d'échec de l'entreprise qu'il veut créer en fonction des résultats obtenus par l'individu observé.

La spécificité du modèle, hormis l'adjonction d'une variable supplémentaire par rapport à la TAR, est d'intégrer la notion de croyance individuelle comme source de chaque variable prédictive de l'intention. Ainsi, les croyances comportementales servent à l'évaluation des conséquences de l'action. Elles affectent l'attitude. Les croyances normatives, agissent sur la norme subjective. Elles concernent la motivation à se comporter conformément à l'opinion d'autrui. Enfin, les croyances de contrôle guident le contrôle comportemental perçu. Ces croyances constituent des informations (vraies ou fausses) que l'on a sur le monde réel. Comme nous pouvons le constater sur la figure 1 (ci-dessus) les variables explicatives de l'intention sont corrélées entre elles. En associant leurs effets, elles conduisent à l'émergence de l'intention et du comportement. Cette idée implique un effet d'interaction entre les différents antécédents de l'intention pour influencer le comportement. L'influence indirecte du comportement par le contrôle comportemental, à travers l'intention,

est mise en évidence par l'action conjointe de l'attitude et de la norme subjective. Sur la base des résultats des études antérieures, principalement Bagozzi (1992) et Ajzen (1991), il n'y a pas d'interaction entre la perception de contrôle comportemental et le comportement mais il existe un effet direct sur l'intention. La relation directe entre perception de contrôle et comportement est envisageable lorsque le contrôle comportemental est considéré comme « correspondant assez bien » (Ajzen, 1987) ou fonctionne comme un « substitut partiel du » (Ajzen et Madden, 1986) contrôle effectif des facteurs internes et externes susceptibles de nuire à la réalisation du comportement (Bagozzi, 1992). Concrètement, une personne qui forme une intention entrepreneuriale, croit qu'il lui serait facile de créer son entreprise mais échoue dans l'accomplissement du dit comportement : il peut y avoir deux explications. La première est d'ordre motivationnel. Selon Ajzen et Madden (1986) à un certain degré d'intention, la personne qui a un contrôle comportemental élevé déploiera davantage d'efforts pour mettre son intention à exécution que celle qui a le même degré d'intention et dont le niveau de contrôle est faible. La seconde est de nature méthodologique : l'échec de l'exécution du comportement pour toutes sortes de raisons liées à la réalisation du comportement, en dépit des prévisions, est dû à un manque de contrôle réel des circonstances de la réalisation. Il s'agit là de la surveillance des caractéristiques de l'activité et du contexte.

Le concept de contrôle est particulièrement difficile à cerner, indépendamment des aspects observables. Dans la littérature, on constate une difficulté de conceptualisation du terme (Skinner, 1996), parfois, le terme correspond à volition, contrôle volitionnel et autorégulation. Contrairement à Ajzen (1991) pour qui, la surveillance du comportement est subjective, Kuhl (1985), Pintrich (2000) et Bandura (2003), parlent de contrôle réellement exercé du niveau d'effort consenti pour contrôler l'activité et le contexte. En fait, on est en présence de deux types de phénomènes différents mais dont les signifiés sont identiques. La distinction est importante puisque nous allons introduire, dans notre recherche, les deux types de contrôle. Le contrôle comportemental perçu renvoie à la croyance que la sélection du but et les moyens de l'atteindre sont entre les mains de l'individu et non dans celles d'autrui ni à la discrétion des événements (Broonen, 2006). Tandis que le contrôle objectif s'exprime lorsque l'individu utilise certains moyens pour obtenir des performances qui donnent lieu à des résultats différents (Bandura, 2003). Prenons un exemple : un individu qui veut se lancer dans la création d'entreprise et se rend compte de la difficulté de devenir un jour entrepreneur, pour diverses raisons, contrôle (perçu) son comportement. Par contre s'il décide de chercher les stratégies pour vaincre ces difficultés, et les utilise effectivement, il met en œuvre une activité de contrôle réelle (volitif). Un point important à noter est que le construit de contrôle comportemental est souvent associé à la croyance d'efficacité (Bandura, 1997) et à la faisabilité perçue (Shapero et Sokol, 1982). Quoiqu'il en soit, il est à distinguer de cette notion. Ajzen (2005) fait valoir que le contrôle comportemental est la croyance relative au degré de difficulté ou de facilité [perçu] à effectuer le comportement. Tandis que la croyance d'efficacité est le jugement d'efficacité relatif à la capacité d'exécuter, avec succès, un comportement ou plus spécifiquement d'adopter un comportement donné. En dépit de cette tentative d'élucidation un flou demeure. Cependant, Ajzen (2002) suggère soit de réunir en un facteur hiérarchique d'ordre supérieur les items censés évaluer l'auto-efficacité et ceux qui mesurent le contrôle comportemental perçu, soit de les distinguer sous forme de construit différents, en fonction de l'objectif de la recherche. C'est cette dernière solution que nous adopterons puisqu'on vise la compréhension de l'influence de ces construits sur l'intention et le comportement entrepreneurial.

L'évaluation du contrôle comportemental perçu passe par la surveillance des aspects de soi (motivation, affects), des mécanismes cognitifs (planification, autoévaluation) et du contexte du déroulement de l'activité. La volonté des fondateurs de la TCP d'introduire le contrôle comportement en présence de comportements dont la réalisation est rendue difficile par la présence de difficultés révèle la nécessité d'intégrer au modèle la perception du contrôle volitionnel, cela bien que les processus de contrôle volitionnel ne soient pas décrits. Dès lors qu'une intention devient difficile à exécuter (comme dans la création d'entreprise au moins pour certaines personnes), des processus de contrôle volitionnel doivent engager l'individu et, par conséquent, être pris en compte dans une approche prédictive et explicative de l'élaboration ou non du comportement (Broonen, 2006). Pour susciter l'esprit d'entreprise chez les étudiants et la population en général, il faut aider les gens qui ont besoin d'agir dynamiquement sur l'environnement à travailler sur leurs capacités volitionnelles car l'échec et même la formation de l'intention sont sans doute dus à un déficit de mobilisation des capacités volitionnelles. C'est en tout cas l'hypothèse que nous posons.

Plusieurs chercheurs ont utilisé avec succès la théorie du comportement planifié dans différents domaines y compris le choix professionnel (Ajzen, 2001 ; Kolvereid, 1996). Un grand nombre de ces travaux ont trouvé des concordances empiriques avec cette théorie dans le domaine de l'entrepreneuriat (Kolvereid 1996; Tkachev et Kolvereid 1999; Krueger et al. 2000; Tounès, 2003 ; Liñán 2004; Fayolle et Gailly 2004). Certaines d'entre elles concernent spécifiquement une population étudiante (Krueger et al. 2000; Tounès, 2003 ; Liñán 2004; Fayolle et Gailly 2004). L'apport théorique de ces études intégrant la TCP et la TAR dans la prédiction et l'explication du comportement entrepreneurial reste indéniable. Elles ont montré une relation étroite entre l'intention de devenir entrepreneur et le comportement effectif. Selon ces modèles, tout comportement intentionnel peut être prédit par l'intention d'avoir un comportement donné. L'intention de créer une entreprise est, quant à elle, d'autant plus forte que la création est perçue comme une action désirable et faisable. En explorant les fondements des variables mobilisées pour expliquer l'action entrepreneuriale, il est difficile de faire émerger, de façon explicite, les processus psychologiques impliqués dans la relation entre intention et comportement. En effet, ces modèles font l'impasse sur le passage de l'intention comportementale au comportement effectif. Quoique la TCP, à travers le contrôle comportemental, tente d'apporter des éléments explicatifs. C'est ici qu'un modèle additionnel de la volition apparaît dans toute sa nécessité fonctionnelle.

#### I-1-3-1-2-3 Analyse de quelques travaux

Par la socialisation, l'individu apprend les valeurs, les normes et les comportements qu'on attend de lui. Grâce à sa famille, à ses jeux et à ses amis, il apprend à se comporter avec les autres de sorte qu'il obtient les réactions qu'il attend d'eux tout autant qu'il apprend à s'adapter à ce qu'ils attendent de lui. C'est ainsi que débute l'apprentissage des rôles sociaux, ce qui entraîne, par le fait même, l'apprentissage des normes et des valeurs qui les sous-tendent. Shapero (1975, 1982) fait valoir que les attitudes envers l'entrepreneuriat dépendent de facteurs exogènes comme la démographie, les caractéristiques, les compétences, la culture et l'aide sociale et financière.

Liñán (2004), Krueger et al. (2000) trouvent une faible contribution de la norme subjective dans l'explication de l'intention entrepreneuriale. Ceci est cohérent avec les résultats d'Ajzen (1991) en rapport avec le comportement en général. Cependant Kolvereid (1996) a trouvé un effet direct, significatif, de la norme sur l'intention de comportement. Un

autre résultat intéressant concerne l'effet de la norme sur l'attitude. Liñán (2004) montre que l'impact de la norme sur l'attitude est significatif. Ce qui signifie que la valorisation sociale de l'entrepreneuriat joue un rôle en affectant l'attitude envers le comportement entrepreneurial.

Dans leur étude quasi-expérimentale sur le terrain, Fishbein et Ajzen, 1975 ; Ajzen, 1985, ont constaté que les personnes qui planifient naturellement la réalisation des intentions effectuent les activités prévues plus tôt que les autres. Les différences dans les attitudes, les croyances normatives, le contrôle comportemental, et les objectifs d'intentions ne pourraient expliquer ces effets. Actuellement la position des auteurs est assez divergente quant à la relation directe entre intention et comportement. Par conséquent, la question de la détermination absolue du comportement par l'intention est discutable. Des auteurs comme Danjou (2004) et Audet (2004) avancent que l'intention d'entreprendre est susceptible de changer dans le temps. Dans ce sens, une étude longitudinale conduite par Moreau (2006) sur 210 étudiants a testé l'hypothèse de la stabilité de l'intention d'entreprendre dans le temps. Il a procédé à l'interview des participants qui présentaient une intention forte d'entreprendre afin de déterminer le moment précis de l'apparition de leur intention. Les résultats font ressortir deux moments forts de la vie : au moment du baccalauréat et à la fin des premières années de licence. Ces moments représentent des périodes charnières, moment où les jeunes adultes décident de leur avenir (première formulation d'un projet professionnel). La représentation graphique (intensité-temps) de la trajectoire de leur intention d'entreprendre depuis le moment de son apparition montre que même sur une courte période l'intention connaît des fluctuations. Ce qui semble importer, ce n'est pas la durée, mais ce qui se passe pour les étudiants au cours de cette durée. L'auteur met l'accent sur les différents changements scolaires, tous les 2 ou 3 ans, vécus par les étudiants (les nouvelles expériences professionnelles et sociales), qui sont propices à des questionnements sur leur avenir professionnel. Il conclut sur le fait qu'il est donc normal qu'en 5 ou 6 années, leur intention puisse connaître des redéfinitions d'intensité, parfois radicales, dans un sens positif ou négatif.

De ce fait, entre le moment de sa formation et celui de sa concrétisation, l'intention initiale peut subir des variations d'intensité, à cause des circonstances personnelles et situationnelles cela en dépit de la force de celle-ci. En effet, des circonstances telles que les faillites et/ou réussite d'entreprise de proche (parents, amis), certains résultats encourageants sur la démarche de création (la rencontre avec une structure chargée d'aider à la création d'entreprise), la multiplication voire la perception des opportunités intéressantes, le taux d'employabilité, l'automotivation, le besoin de réalisation de soi sont des facteurs susceptibles de faire varier l'intention dans un sens comme dans l'autre. Cette hypothèse de la variabilité de l'intention n'est pas soutenue par tous les auteurs. Pour Tounés (2003), l'intention est relativement stable sur une période moyenne, que l'auteur estime (en s'appuyant sur d'autres travaux empiriques) à 5 années. Autrement dit, durant 5 ans, une personne qui déclare avoir envie de créer son entreprise est censée la conserver durant ce laps de temps. D'autres auteurs sont prudents sur cette éventualité, comme Tkachev et Kolvereid (1999), qui rapportent que la constance des attitudes et des perceptions au cours du temps est douteuse. Cela est d'autant plus vrai que les frustrations ou les échecs accumulés sur le chemin menant à la création d'entreprise peuvent baisser la motivation et donc l'intention d'entreprendre. Dans ce sens le modèle hydrodynamique stipule que les frustrations antérieures ou simultanées, tout comme les succès, peuvent avoir un effet cumulatif qui se résoudrait par la mise en œuvre du comportement : dans notre cas la création d'entreprise. Autrement dit, l'individu peut éprouver une sorte de plénitude dans la réalisation de son entreprise grâce aux frustrations

et/ou aux succès rencontrés. Une nuance est cependant à faire sur la force de personnalité des individus. En effet, toutes les frustrations n'ont pas toutes pour conséquence de détourner de l'objectif fixé, elles peuvent motiver l'individu à le poursuivre. D'où le rôle joué par les caractéristiques personnelles et de la situation dans l'explication des différences individuelles susceptibles d'être observées.

La TCP (et la TAR) ont prédit avec succès des variables liées à l'échec de l'adoption de comportement, la procrastination. La procrastination examine le comportement dans sa dimension temporelle c'est-à-dire le manque d'engagement d'un individu dans l'exécution d'activités (nécessaire pour atteindre l'objectif) qu'il est censé accomplir à l'instant mais qu'il préfère, pour une raison ou une autre, remettre à plus tard. Nous y revenons, en détail, dans la section IV du chapitre 2. Pour l'instant, analysons quelques études qui ont fait le lien avec la TAR ou la TCP. Lay et Burns (1991) par exemple ont examiné le pouvoir prédictif de la TCP, de la procrastination et de l'optimisme sur la date de début de leur travail scolaire ainsi que sur le nombre de jours et d'heures/jours qu'ils consacrent à l'étude avant l'examen. Les résultats sont assez surprenants : les déterminants habituels de l'intention n'ont aucun effet prédictif sur l'intention alors que les variables considérées ont un pouvoir prédictif positif sur l'intention. L'intention et la procrastination améliorent la prédiction de la date du début de l'étude et du nombre d'heures consacrées à l'étude deux semaines avant l'examen. En revanche, l'attitude et le contrôle comportemental prédisent le nombre d'heures d'étude. Van Hooft, Born, Taris, van der Flier, et Blonk (2005) ont tenté de montrer le lien entre intention et procrastination appliqué à la recherche d'emploi. Les résultats n'ont pas permis de valider l'hypothèse du rôle modérateur de la procrastination dans la relation entre l'intention de chercher un travail et la recherche effective du travail. Toutefois, la valeur prédictive ou la force d'association entre l'intention et le comportement seront dépendantes de trois conditions (Godin, 1991). Premièrement, la force de l'intention. Deuxièmement, la stabilité de l'intention et enfin, le comportement à l'étude doit être sous le contrôle de la volonté.

## Synthèse

Appliquée à l'entrepreneuriat l'approche fonctionnelle combine les facteurs personnels et les facteurs environnementaux pour expliquer et prédire le comportement entrepreneurial. Or, le phénomène étant complexe et multidisciplinaire, avec des définitions ne faisant pas forcément consensus, il est difficile de délimiter un nombre suffisant d'activités et d'objet d'étude. Dès lors, lorsque les chercheurs parlent d'entrepreneuriat, il est difficile de savoir de quoi il est question, puisqu'aucune précision n'est donnée. On peut toutefois imaginer qu'il s'agit de la création d'entreprise. Si tel est le cas, la prise en compte de l'entrepreneuriat social, jette un trouble quant au comportement considéré puisque, l'entrepreneuriat social n'a pas un but lucratif contrairement à la création d'entreprise. Dans ce cas, on peut bien se demander quel comportement ou du moins quel type d'activité entrepreneurial est prédit par la TCP et TAR ? De plus, alors que les objectifs consistent à décrire ou expliquer l'évolution dans le temps de l'objet étudié, les différentes conceptions que les chercheurs se font du processus et des stratégies possibles de recherche contribuent à accroître la diversité des situations et des approches d'analyse. De même, les résultats des travaux antérieurs étayent l'idée d'une insuffisance prédictive et explicative des variables de la TCP ou de la TAR du comportement en général. D'où la nécessité d'intégrer les capacités volitionnelles dans l'étude du comportement entrepreneuriale, particulièrement, la création d'entreprise.

Bien que l'approche par les processus soit féconde pour la recherche en entrepreneuriat, elle n'en demeure pas moins comme les autres approches incomplète et limitée. Ces limites sont directement liées à celles du paradigme des sciences naturelles classiques dans lequel elles s'inscrivent implicitement.

### *Conclusion*

En somme, selon Verstraete et Fayolle (2005), l'approche par la création d'une opportunité d'affaires définit le stade de génération de l'idée en une opportunité en ayant toutefois une vision objectiviste de l'opportunité comme chose à découvrir. A l'opposé, l'approche par la création d'une organisation réintroduit l'action d'ordonner ou de structurer le réel que suppose tout acte de création sous les multiples formes organisées que sont le modèle d'affaires, le plan d'affaires, le prototype de produit et l'entité créée. Cette approche se concentre davantage sur la phase d'élaboration du projet et de lancement des activités jusqu'à ce que l'organisation se stabilise. Une des limites de celle-ci est d'élargir l'acte entrepreneurial à toute nouvelle action d'organiser quelque soit le milieu. Cette lacune que l'approche par la création de valeur compense en réintroduisant un principe essentiel de l'entrepreneuriat, celui du degré d'innovation ou de la valeur créée via l'organisation impulsée par l'individu qui est aussi engagé dans une dynamique de transformation au niveau personnel. La création effective de valeur n'intervient généralement qu'au cours du dernier stade : celui d'une organisation entrepreneuriale stabilisée évaluée par des indicateurs d'activités, de performance et de résultats. A notre sens, ces différentes conceptions sont complémentaires car aucune d'entre elles ne suffit en soi pour qualifier le phénomène entrepreneurial. L'entrepreneuriat est le phénomène d'émergence et d'exploitation de nouvelles opportunités créatrices de valeur économique ou sociale, déclenché et rendu possible par l'initiative et la dynamique d'innovation de l'entrepreneur, en interaction avec son environnement. Par son regard différent sur l'environnement l'entrepreneur identifie des opportunités pour en faire une nouvelle idée et en faire naître un nouveau développement économique. Ce développement économique est un vecteur de changement dans lequel lui-même s'inscrit. Le fait même de trouver, de créer ou de façonner une opportunité donne du sens et de la valeur. La valeur ainsi créée a également un impact fort sur lui et peut le transformer dans ses caractéristiques. Une triple transformation accompagne ce processus (Coster, 2009) :

Transformation d'un porteur de projet en entrepreneur selon une dynamique et une logique personnelles et identitaires

Transformation d'une idée en opportunités commerciales ou sociales et en business model dans une dynamique et une logique plus souvent économique

Transformation d'un groupe de personnes en organisation entrepreneuriale effective, selon une dynamique et une logique de l'action collective.

Tableau 2: vue organisée et synthétique des recherches en entrepreneuriat (Fayolle, 2002).

| Question principale                                      | What<br>(approche fonctionnelle)  | Who/why<br>(approche sur les individus)   | How<br>(approche sur les processus)   |
|--|---|---|---|
| Echelle du temps   | 200 dernières années  | Depuis le début des années 50   | Depuis le début des années 90   |
| Domaine scientifique principal                           | Economie  | Psychologie, Sociologie, Psychologie cognitive, Anthropologie sociale                         | Sciences de gestion, Sciences de l'action, Théorie des organisations  |
| Objet d'étude  | Fonction de l'entrepreneur  | Caractéristiques personnelles, Traits des individus entrepreneurs et entrepreneurs potentiels | Processus de création d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle organisation  |
| Paradigme dominant                                       | Positivisme   | Positivisme, Sociologie compréhensive   | Constructivisme positivisme   |
| Méthodologie   | Quantitative  | Quantitative, Qualitative   | Quantitative, Qualitative   |
| Hypothèse de base  | L'entrepreneur joue/ne joue pas un rôle important dans la croissance économique | Les entrepreneurs sont différents des non entrepreneurs                                       | Les processus entrepreneuriaux sont différents les uns des autres   |
| Lien avec la demande sociale (qui est intéressé par ...) | Etat, Collectivités territoriales, Responsables économiques                     | Entrepreneurs, Entrepreneurs potentiels, Systèmes éducatifs, Formateurs                       | Entreprise, Entrepreneurs, Entrepreneurs potentiels, Educateurs et, Formateurs, Structures d'accompagnement et d'appui des entrepreneurs. |

Cette section nous a permis de poser les prémisses de notre travail afin de comprendre ce qu'est l'entrepreneuriat, comment le phénomène a été appréhendé dans les disciplines qui constituent ses bases - et plus particulièrement en psychologie - et quels sont les modèles théoriques qui ont émergé des différentes réflexions. L'exposé de ces différentes approches qui jalonnent l'histoire de l'entrepreneuriat nous permet de comprendre l'importance attribuée à chaque dimension dans les recherches actuelles. Cela permet de prendre en compte tous les facteurs qui influent sur le comportement de création d'entreprise et qui contribuent à son explication. La thèse que nous défendons s'inscrit dans l'approche processuelle. Toutefois pour pouvoir comprendre le phénomène entrepreneuriat, il convient de considérer la personne (qui agit pour développer une activité entrepreneuriale) avec ses caractéristiques psychosociales comme résultantes des interactions complexes entre les variables personnelles et contextuelles.

Il ressort des tentatives d'appréhension du phénomène entrepreneurial que le processus et ses acteurs ont fait l'objet d'approches différentes. Les idées issues de ces réflexions ont apporté des éléments à la compréhension de l'entrepreneuriat. Cependant chacune des approches ne tient pas compte des propositions des autres et dans ce contexte, l'appréhension du phénomène est restée pendant longtemps partielle. Cette partialité s'explique par l'attitude du chercheur qui s'oriente vers une approche plutôt qu'une autre. L'étude de l'entrepreneuriat n'intéresse pas seulement les chercheurs en économie ce qui explique le côté multidimensionnel de la notion. Plusieurs approches aux perspectives théoriques et méthodologiques différentes jalonnent son histoire.

Comment ce processus se déroule et se développe-t-il ? Pour cela nous nous pencherons sur la description des phases du processus.

## **I-2 Description du processus entrepreneurial**

L'entrepreneuriat comme processus a mis du temps avant d'être reconnu comme tel. Ce n'est qu'autour des années 1990 que cette reconnaissance peut être située (Fayolle, 2004). La notion de processus est associée à la question du « comment » d'un phénomène afin d'identifier les étapes et/ou les acteurs et à décrire différentes manières de faire ou à tenter d'expliquer certaines variations par des différences dans l'enchaînement des étapes. Ces étapes, comme dans tout processus sont de nature continue. Il est de ce fait possible et utile de les diviser en segments spécifiques ou phases permettant ainsi une analyse systématique du phénomène. Partant du fait que l'entrepreneur et/ou l'entrepreneur potentiel effectue différentes activités à des moments bien distincts au cours de l' « aventure » de création et de développement d'une entreprise, nous pouvons considérer ces différentes activités comme des repères de ce continuum même s'il peut y avoir chevauchement d'activités entre les phases.

Plusieurs modèles théoriques cherchent à décrire et à expliquer le processus entrepreneurial. Parmi ces modèles, Cunningham et Lischeron (1991) rapportent une première proposition de ce qu'est le processus entrepreneurial. Ils pensent que l'entrepreneuriat est un phénomène multi-facettes et que chaque école de pensée apporte un éclairage à la fois unique et particulier sur l'une ou l'autre de ces facettes :

La première facette, évaluation des qualités personnelles (*self evaluating*) est constituée par les qualités personnelles et valeurs de l'entrepreneur.

La seconde, reconnaissance d'opportunités, (*recognizing opportunities*) considère que l'anticipation du futur, la reconnaissance et la découverte d'opportunités sont des éléments clefs du processus.

La troisième facette (*Acting and Managing*) suggère que la réussite de l'entrepreneur peut être améliorée par des outils managériaux et non techniques tel que le leadership.

La dernière facette réévaluation et adaptation (*reassessing need for change*) met l'accent sur le fait qu'à la fin du processus l'entrepreneur peut avoir besoin de changer d'orientation pour s'adapter.

L'entrepreneuriat est selon ce modèle un processus itératif d'évaluation personnelle, d'anticipation, d'action et de remise en cause dynamique de l'homme et de l'organisation (Fayolle, 2004b). Elle analyse le phénomène de façon parcellaire. Or l'approche du processus entrepreneurial est sans doute celle qui rend mieux compte du phénomène entrepreneurial en considérant l'entrepreneuriat d'un point de vue systémique. Selon Shane (2003), l'examiner sous cet angle permet d'avoir une analyse, une compréhension et une explication plus amples et plus articulées. Par conséquent, une appréciation globale de ce phénomène complexe et dynamique et précisément des phases allant de la génération de l'idée à la création et au développement de l'entreprise est nécessaire. A l'instar de Cunningham et Lischeron (1991), la grande majorité des modèles descriptifs du processus entrepreneurial se concentrent sur trois aspects importants :

L'émergence des opportunités (celles-ci dérivent des changements pouvant surgir dans les conditions économiques, technologiques et sociales d'une société) à travers :

La reconnaissance de ces opportunités par des personnes aptes à le faire, l'évaluation de ces opportunités et la décision active de la saisir, le repérage des ressources nécessaire

Le développement d'une stratégie efficace pour utiliser les ressources acquises et exploiter les opportunités, l'exploitation effective des opportunités

Enfin, les catégories de variables ayant un rôle dans chaque phase : individuelle, interpersonnelle ou de groupe et sociétale.

### ***I-2-1 Les principales phases du processus***

Baron (2007), propose un modèle dans lequel il suggère que l'entrepreneuriat est un processus continu qui change dans le temps à travers une série de phases majeures. En France, Bruyat (1993) s'inscrit également dans cette modélisation de l'entrepreneuriat. Ces auteurs postulent que le processus se déroule dans un laps de temps plus ou moins long et qu'il peut suivre une grande diversité de trajectoires s'articulant autour de trois phases. La phase de déclenchement ou pré-lancement (*pre-launch*), la phase de l'engagement total du créateur ou lancement (*launch phase ou startup*) et la phase de survie-développement de l'entreprise ou post-lancement (*post-launch*).

#### **I-2-1-1 Phase de déclenchement**

Il est difficile de déterminer avec exactitude quand naît l'idée de créer et quand la personne adopte le rôle d'« entrepreneur » dans la mesure où ils se développent progressivement dans l'esprit et rétrospectivement dans les actions de l'individu (Baron, 2007). De ce fait, il n'est pas toujours possible d'identifier clairement le point de départ de cette activité à moins que la personne, au fur et à mesure de l'évolution de sa pensée, la consigne quelque part ou le partage avec des proches. Cependant, on peut la définir comme l'étape qui précède la concrétisation d'une idée. Cette phase regroupe toutes les activités se produisant avant le lancement effectif de l'entreprise. Ces activités vont de la reconnaissance de l'opportunité au développement d'une intention future, aussi bien lointaine que proche, de se lancer dans une activité de création d'entreprise en passant par l'évaluation initiale de cette opportunité. Elles englobent également les démarches liées à la recherche d'information, de ressources financières et humaines (Baron et Shane, 2004).

#### **I-2-1-2 Phase d'engagement total**

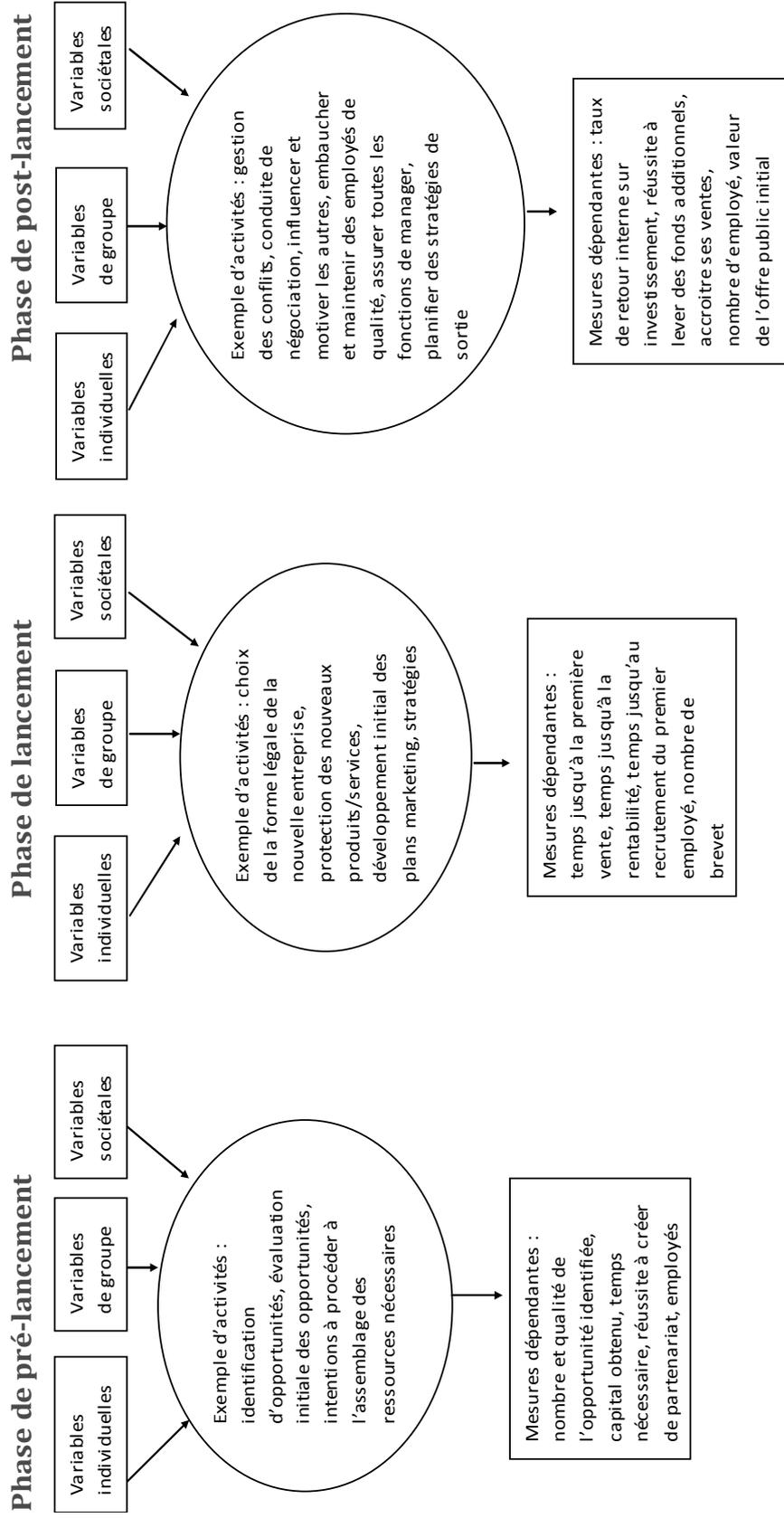
Elle correspond à la période au cours de laquelle, une fois les ressources nécessaires acquises et rassemblées, la personne se lance dans des activités spécifiques plutôt techniques de l'entreprise telles que le développement du plan marketing, le choix du statut juridique de l'entreprise, la protection de la propriété intellectuelle des produits ou services développés par l'entreprise. Cette dernière activité peut se faire soit dans la phase de pré lancement soit dans la phase de lancement.

### I-2-1-3 Phase de survie et de développement

L'entrepreneur s'attèle aux activités de planification pour faire fonctionner son entreprise. Il s'agit généralement de la gestion du personnel et des relations avec l'extérieur (clients et fournisseurs). Ces activités exigent de l'entrepreneur des capacités interpersonnelles (résoudre les conflits, négocier, influencer et motiver les autres).

La décomposition du processus entrepreneurial en phases fait apparaître des changements observables d'une phase à l'autre. Cependant les changements impliqués dans ce processus concernent uniquement des activités et des tâches à accomplir ainsi que des compétences spécifiques pour réaliser les diverses activités qui y sont incluses. La durée de chaque phase varie selon les individus. En général, la phase de pré lancement est plus courte que la phase post lancement qui peut durer des années voir des décennies. En outre à l'intérieur de chacune d'elle, trois sortes de facteurs jouent un rôle primordial dans les résultats obtenus à chaque phase. Il s'agit des facteurs individuels, interpersonnels et organisationnels. Les variables de niveau individuel regroupent les comportements, la cognition, les connaissances, les compétences, les caractéristiques et l'habileté des entrepreneurs (Baum et Locke, 2004). Dans les années antérieures la majorité des études ont porté sur ces facteurs : les résultats obtenus souvent contradictoires ont conduit certains chercheurs, à l'exemple de Shaver et Scott (1991) à penser que s'intéresser à ces variables n'apportait aucune utilité à l'avancement des connaissances dans le domaine. En dépit de ce constat, les chercheurs n'ont pas détourné leur attention de ce groupe de variables. Les variables intergroupes font quant à elles référence aux facteurs qui influencent les relations directes et indirectes de l'entrepreneur avec les autres. Il s'agit du capital social (capacité de l'individu à tirer profit des structures, réseaux sociaux auxquels il appartient : aide, encouragement, etc.), du capital humain (les connaissances propres acquises par la formation initiale, les expériences dans un domaine précis) et enfin, de compétence sociale (compétence utilisée au cours des interactions avec les autres à savoir la capacité à percevoir les autres tels qu'ils sont, à exprimer ses émotions, à être persuasif ou à faire bonne impression). Shane (2003) propose d'autres variables dans ce groupe : l'exposition au modèle de rôle, le soutien ou l'influence de la famille et des amis, les valeurs du groupe ou de la culture, les attitudes sur le rôle de l'entrepreneur et la taille du réseau social. Le dernier groupe de facteurs qui joue un rôle dans le processus entrepreneurial concerne le niveau contextuel qui correspond aux facteurs liés à l'environnement politique, économique et social dans lequel l'entrepreneur opère. Il s'agit de s'intéresser aux conditions spécifiques de la société dans laquelle vit un entrepreneur, conditions qui lui permettent d'exploiter ou non les opportunités existantes et aussi de recueillir les informations sur la situation socio-économique et les politiques en vigueur liées à la création d'entreprise.

Figure 2: les phases du processus entrepreneurial (Baron, 2007)



Dans la tentative de présenter la complexité du processus entrepreneurial sur la base de la littérature, la création d'entreprise se présente comme une construction cohérente d'activités inscrite dans une perspective temporelle. Aussi doit-elle être subdivisée en segments non pas temporels mais plutôt en segments d'activités permettant une meilleure compréhension du processus et l'appréhension des variables (individuelles, interpersonnelles et contextuelles) qui y jouent un rôle. Il apparaît donc que l'entrepreneuriat est important tant pour les personnes que pour la société dans laquelle ces individus vivent dans la mesure où il suscite la croissance humaine, sociale et économique (Battistelli et Odoardi, 2008). Le choix du modèle entrepreneurial est fonction des objectifs du chercheur, de sa problématique de recherche et du sentiment qu'il a d'une bonne appropriation du modèle en tant qu'instrument susceptible de faciliter l'explication et l'amélioration de certains aspects du phénomène.

### *Conclusion*

L'ampleur du phénomène est aujourd'hui incontestable. La prospective psychologique porte sur une diversité d'aspects (personnel, social et économique) qui, à travers des influences réciproques produisent des comportements et des actions entrepreneuriales constitutives de l'entrepreneuriat. Plusieurs mouvements de recherche se sont ainsi développés autour des différents paradigmes.

Pour échapper à la critique, notamment de précision de l'objet d'étude, nous voulons apporter quelques éclairages. L'expression « processus entrepreneurial » utilisée dans le texte fait référence au processus d'émergence d'une organisation soit sociale soit économique. Les lignes qui suivent présentent le processus de choix entrepreneurial. Cette présentation consiste à décrire les aspects personnels et les conditions socio-économiques qui ont la plus grande probabilité de conduire à un choix entrepreneurial et à la création d'entreprise. L'objectif principal de cette section est de comprendre et d'expliquer comment naissent les intentions entrepreneuriales. Autrement dit, il s'agit de chercher à comprendre et à expliquer l'émergence d'une préférence de carrière entrepreneuriale et la pensée conduisant à l'élaboration d'un projet entrepreneurial.

## **II Construction du choix professionnel entrepreneurial**

La question de la construction des intentions d'avenir au sens de construction d'un choix de carrière se pose dès l'adolescence. C'est à ce moment que la répartition des individus dans les filières de formations prend forme en tant que préoccupation, en partie tout au moins, de l'avenir. La fin des études se situe dans une phase particulière de la vie d'un individu. A cette période deux types de problèmes peuvent se présenter : le premier est relatif à l'accès à de nouveaux contextes sociaux c'est-à-dire à des environnements non exploités auparavant (politique, économique, monde du travail). Cette accession exige un changement de compétences, d'attitudes mais également de l'identité personnelle (Banks, Bates, Breakwell, Bynner, Emler, Jamieson et Robert 1992). Le second concerne la projection dans le futur : autrement dit la nécessité de définir un premier projet concret de vie. La psychologie de l'orientation propose trois conceptions (Forner, 1996) : la première est développementale : la formation des intentions d'avenir est considérée, depuis un demi-siècle maintenant, comme un processus développemental qui fait partie intégrante du développement identitaire des individus. Et si son ampleur est le cours de la vie, l'adolescence en demeure un moment essentiel en raison des remaniements psychologiques et des exigences sociales de cette période de vie. La deuxième proposition est structurale : la formation des intentions d'avenir

active des représentations des professions et des représentations de soi. Enfin, la troisième est contextuelle : les intentions d'avenir se forment et évoluent avec les rapports du sujet aux différents contextes de sa vie. À l'adolescence, les contextes majeurs sont le contexte familial, le contexte scolaire et le groupe de pairs. Le consensus théorique sur ces trois questions se désagrège lorsqu'il s'agit de préciser les liens entre les intentions d'avenir et la spécificité du développement du jeune adulte, de définir le processus d'activation et de comparer l'influence des différents contextes de vie.

Nous pensons que la construction d'un choix professionnel n'est cependant pas réductible à une seule des approches mais les englobe toutes dans une perspective unitaire. Etablir un choix professionnel part le plus souvent d'un questionnement qui se présente comme un moyen pour traiter la difficulté de l'adéquation entre soi et l'environnement. On cherche à identifier et à lister les limites et les atouts personnels afin de réduire les uns et de dynamiser les autres. Le projet prend ainsi le statut de processus par lequel l'individu ajuste ses aspirations à ses capacités et aux opportunités offertes mais en même temps une redéfinition continue de soi et de ses capacités en fonctions des contraintes du marché du travail. L'idée de projet évoque l'idée de rêve, de futur espéré, de possibilité de construire soi-même un avenir (Lemoine, 1997a). Cela suggère la liberté ou l'autonomie des choix. C'est l'opposé du fait de se sentir contraint, oppressé par des déterminismes en tous genres. Le projet est donc un construit qui implique des aspects volontaristes. A ce titre, Lemoine (1997a) précise qu'il offre à l'individu le sentiment de contrôle et de maîtrise de la situation à travers la possession d'un objectif, d'un plan et d'une stratégie pour atteindre le résultat escompté. Ce résultat dépend de soi, de son intention et de sa volonté.

## **II-1 La genèse des préférences entrepreneuriales**

L'interrogation à laquelle il convient de répondre à la suite de ce que nous avons précédemment présenté est celle de savoir comment se forment les préférences pour la carrière entrepreneuriale ? Les connaissances acquises sur le processus entrepreneurial nous font avancer que la construction d'une carrière entrepreneuriale n'est pas seulement une affaire de jeunes ni de personnes. Au cours de la vie, tout homme est confronté à un moment donné à des situations ou à des tâches qui ont trait au choix d'un conjoint, d'une maison, d'une formation, d'un secteur d'activité, d'un métier ou d'une adaptation professionnelle. Ces situations exigent de l'individu une certaine « maturité » dans la préparation aux prises de décisions en la matière. La maturité dont il est question concerne la phase d'élaboration du choix, plus précisément du choix professionnel au sens traditionnel. Les modèles explicatifs sur le choix de carrière entrepreneuriale identifient les facteurs qui influencent les aspirations entrepreneuriales. Scott et Twomey (1988) tentent de répondre à la question : qu'est-ce qui est à l'origine des aspirations professionnelles vers l'auto-emploi ? Ils identifient deux groupes de facteurs qui influencent les aspirations entrepreneuriales : les facteurs de prédisposition et les facteurs déclencheurs (*triggers*).

Les facteurs de prédisposition englobent les expériences personnelles, l'influence des parents, les modèles de rôle, la connaissance de soi et de la réalité des organisations ;

Les facteurs déclencheurs comprennent la recherche d'emploi, l'expérience ou la situation de chômage.

Ces facteurs ont un impact sur l'évolution des préférences professionnelles entrepreneuriales mais également sur la génération d'une idée entrepreneuriale. L'idée et le désir d'entreprendre échappent à la simple analyse économique, ils se forgent sur un environnement favorable, celui d'un individu inscrit dans une culture, une histoire, des valeurs et des aspirations porteuses d'attitudes et de comportement d'entrepreneur (Battistelli, 2001 ; Coster, 2009 ; Emin, 2003 ; Super 1980). Néanmoins, il n'existe pas une motivation unique mais plutôt une combinaison d'attentes qui placent l'entrepreneur potentiel sur un cheminement entrepreneurial qui peut être difficilement réversible (Coster, 2009). Un grand nombre de porteurs de projets sont en rupture avec des modèles de management subis qu'ils ne veulent absolument pas produire. Un projet entrepreneurial prend souvent sa source dans l'exposition et la confrontation à des situations entrepreneuriales : l'environnement familial, éducatif, professionnel, économique, social et culturel.

### ***II-1-1 La famille et la socialisation entrepreneuriale***

L'individu se développe au sein d'un environnement restreint : la famille. Dans cet environnement il entretient ses premiers rapports aux autres et ses premiers apprentissages. La fonction de parent semble jouer un rôle fondamental pour le développement de l'individu et pour le choix d'une future carrière. En effet, l'influence de la famille, en particulier l'influence des parents dans le déroulement de la carrière de leurs enfants, est reconnue, de façon plus ou moins soutenue, par les différents modèles théoriques de la psychologie de l'orientation (Bordin, 1990 ; Holland, 1959 ; Lent, Brown et Hackett, 1996). Ainsi, vivre et grandir dans un milieu entrepreneurial peut augmenter les motivations et les intentions de devenir entrepreneur. Dans ce sens, les recherches ont montré que la plupart des entrepreneurs appartiennent à des familles de classe moyenne et sont souvent fils d'entrepreneurs ou de techniciens (Battistelli et Odoardi, 2001). Battistelli (2001), Fraccaroli et Vitali (2001) s'intéressant au rôle de la famille dans le choix de carrière entrepreneuriale des jeunes, ont mis en évidence que les préférences pour le métier d'entrepreneur et le choix de carrière entrepreneuriale est déterminé par le soutien des parents comme agent d'influence et d'orientation au choix professionnel. Cette source d'influence est plus significative lorsqu'elle s'accompagne d'actions plus concrètes telles que le soutien financier. Ces résultats sont également mis en évidence par Lemoine et Nettersheim (2008). Ces auteurs ont vérifié l'influence du milieu familial sur les perceptions et les valeurs relatives à l'entrepreneuriat en comparant les étudiants ayant au moins un parent travaillant de façon autonome (E1) à ceux dont les parents ne sont pas entrepreneurs (E0). Les résultats ne montrent pas de différence sur les dimensions description de soi. De même il y a peu d'écarts sur les motivations (avec  $E1 > E0$ ). Par contre au niveau de l'intention entrepreneuriale il apparaît une légère supériorité en E1 (2,7 versus 2,4) qu'en E0. Les représentations des étudiants ayant au moins un parent entrepreneur diffèrent de ceux n'en ayant pas sur la perception de l'entrepreneur comme quelqu'un d'engagé et compétent ( $4,2 > 3,8$  p. < .02) et sur l'entrepreneur comme quelqu'un qui prend des risques et fait beaucoup de sacrifices ( $3,0 > 2,7$  p. < .08). L'intention d'entreprendre (I) ou non ne semble pas entraîner de différences importantes, bien que les types de motivations soient un peu supérieurs en I. Les valeurs jouir de la vie et harmonie intérieure dépassent les valeurs de tête de la majorité (esprit ouvert, amitié, sécurité) des répondants. Les auteurs concluent en faisant remarquer que ces résultats peu marqués viennent du petit nombre d'étudiants ayant déclaré une intention d'entreprendre.

Si l'on souhaite étudier l'influence du milieu familial sur les dispositions entrepreneuriales, il est préférable de replacer cette influence dans un sens plus large :

ascendant-descendant, direct et indirect d'autant plus que les rapports au sein de la famille ainsi que les rôles de modèles constituent les moyens de socialisation entrepreneuriale possible. On entend par modèle de rôle d'autres personnes qui, en exerçant une certaine influence ou en étant simplement admirées dans un ou plusieurs secteurs précis, ont un impact sur d'autres (Nauta et Kokaly, 2001). C'est aussi quelqu'un qui par sa vie ou son activité influence les décisions des autres (Basow et Howe, 1980). Bucher et Stelling (1977) théorisent que les modèles de rôle peuvent être classés en cinq catégories : partiel, charismatique stage, optionnel et négatif. Selon leur conceptualisation :

*Le modèle de rôle partiel* serait le type de modèle le plus répandu. Il s'agit d'un individu qui présente des compétences ou des caractéristiques particulières. Par exemple, au sein d'une famille, l'aînée est un jeune prodige dans le domaine de la musique, pour son cadet ce frère ou cette sœur est un modèle partiel si celui-ci fait également de la musique avec l'idée de devenir aussi performant que son modèle.

*Le modèle charismatique* inspire les autres qui veulent lui ressembler parce qu'il est perçu comme quelqu'un d'admirable (caractère, style de vie, etc.). Exemple Bill Gates.

*Le modèle stage* assiste les autres, dans ce qu'ils souhaitent faire ou devenir, à un moment de leur socialisation.

*Le modèle optionnel* fournit une alternative de modèle de comportement ou d'opinion. Par exemple Sally Ride peut servir de modèle de rôle optionnel pour les femmes qui ont été élevées dans la tradition du respect de valeurs en leur montrant qu'il est possible de réussir dans un domaine « réservé » aux hommes.

*Le modèle négatif* est la variation de tous les autres types excepté le modèle charismatique. Car chaque type de modèle de rôle peut avoir un effet négatif.

Comme nous l'avons décrit dans la présentation de chaque type de modèles de rôle, l'exposition à l'un d'eux est susceptible de contribuer de manière décisive à la genèse d'une intention comportementale. Un modèle de rôle peut favoriser une identification en termes de « soi idéal », c'est à dire évoquer des rêves, des aspirations, des buts d'épanouissement personnel similaires à ceux des récepteurs ; ou susciter plutôt une identification en termes de « soi obligatoire », c'est-à-dire rappeler des devoirs, des responsabilités familiales. L'identification est un processus cognitif fondamental de l'apprentissage vicariant: l'impact d'un modèle de rôle est renforcé par la similarité perçue entre soi et le modèle sur le plan des caractéristiques personnelles et des compétences (Schunk, 1991), des valeurs et des aspirations (Kazsin, 1976). Cet impact peut être renforcé si le modèle fait appel efficacement à des croyances et des représentations liées au concept de soi de l'individu observateur (Markus et Kitayama, 1991). Dans le cas contraire, l'identification et donc l'influence seront négatives.

La littérature entrepreneuriale a confirmé l'influence des modèles de rôle sur l'intention entrepreneuriale et les croyances d'efficacité. Scott et Twomey (1988) ont montré que l'exposition répétée à des modèles de rôle contribuerait irréfutablement à la genèse d'une intention comportementale positive. Scherrer, Adams, Carley et Wiebe (1989) ont découvert que l'impact d'un modèle de rôle sur l'intention de s'engager dans une carrière entrepreneuriale serait modéré par les croyances d'auto-efficacité. Quant à Drennan,

Kennedy, et Renfrow (2005), ils ont constaté que l'exposition au modèle de rôle n'est pas toujours positive. Ce sont ceux qui ont une opinion positive de leur expérience des entreprises familiales qui perçoivent le démarrage d'une entreprise comme souhaitable et réalisable. Ils ont constaté que d'autres expériences de l'enfance les ayant obligés à faire face à l'adversité ou à une fréquence de réinstallation ont également un effet positif sur l'autonomie individuelle perçue et l'attitude à l'égard de l'auto-emploi. Dans le même temps, elle peut être sous la forme d'une expérience directe de démarrage ou de tentative de création d'une nouvelle entreprise qui influent sur les attitudes et les perceptions de l'entrepreneuriat comme choix de carrière professionnelle possible.

De nombreuses contributions en psychologie et pédagogie confirment depuis des décennies l'influence des modèles de rôle sur le changement comportemental des individus observateurs (Bandura, 1997 ; Wood, 1989). L'apprentissage vicariant, appelé aussi apprentissage par observation ou modelage, permet aux observateurs d'élaborer leurs propres comportements à partir de ceux du modèle. C'est de cette manière que le modelage renforce l'auto-efficacité de l'observateur à travers l'apprentissage vicariant. Car au-delà de la fonction instrumentale d'apprentissage social des comportements adaptés selon la situation, les modèles de rôle exercent aussi un impact motivationnel avec des effets de renforcement ou de diminution des intentions comportementales selon les conséquences associées aux comportements. Radu et Loué (2007) visent dans une étude à mesurer les effets de réception d'un message mettant en scène un jeune entrepreneur à succès, selon le niveau d'implication des sujets. Dans une première variante du message, le modèle de rôle expliquait sa réussite comme étant le résultat de la poursuite d'un idéal – celui de l'épanouissement personnel – alors que dans une deuxième variante du message le modèle présentait son succès comme étant la suite logique de l'assomption d'un engagement – celui de la reprise de l'entreprise familiale (modèle de rôle mettant en scène un soi idéal versus obligatoire). Les résultats révèlent l'impact positif du modèle de rôle idéal sur l'ensemble des variables prises en compte : l'attitude envers le message, l'auto-efficacité et l'intention comportementale aussi bien auprès des sujets fortement que faiblement impliqués. Par contre, l'impact du modèle de rôle faisant appel aux notions de devoir et de responsabilité s'est plutôt avéré négatif, particulièrement auprès des sujets faiblement impliqués qui ont réagi de manière défensive lorsqu'ils ont été confrontés au modèle qui renvoyait à une représentation de soi jugée «trop responsabilisante», donc probablement difficile à assumer par les jeunes.

Si l'individu anticipe qu'une certaine action sera récompensée, cela augmente la probabilité qu'il s'engage effectivement à la mettre en œuvre. Au contraire, si le résultat attendu est négatif, l'intention comportementale relative à cette action est susceptible de diminuer (Bandura, 1971). Ceci a été démontré par Battistelli (2000), dans une recherche sur la perception du soutien familial dans l'engagement envers l'entrepreneuriat. Les résultats ont confirmé cette hypothèse. Autrement dit lorsque le soutien familial était perçu comme possible, le jeune avait une intention entrepreneuriale forte ; en outre lorsque celui-ci était perçu comme impossible le jeune ne formulait aucune intention entrepreneuriale. Ce constat s'applique également au moment du passage à l'acte : le milieu familial, au sens large, joue un rôle soit pour renforcer l'intéressé dans sa crainte de la création d'entreprise soit au contraire pour le rassurer et devenir une véritable ressource (Verstraete et Saporta, 2006).

### ***II-1-2 Le contexte de formation***

Il est bien connu qu'une carrière dans l'entrepreneuriat offre aux personnes des possibilités importantes d'acquérir une indépendance financière tout en profitant à l'économie en contribuant à la création d'emplois, à l'innovation et à la croissance économique. Les jeunes et jeunes adultes d'aujourd'hui sont les entrepreneurs potentiels de demain, ce qui peut expliquer pourquoi un nombre croissant d'universités américaines ont depuis fort longtemps offert des cours et des programmes dans le domaine de l'entrepreneuriat. En Europe et en France en particulier les programmes universitaires dans ce domaine sont encore peu nombreux. Cependant, il y a peu d'études portant sur la compréhension des facteurs qui influent sur les intentions des étudiants de devenir entrepreneurs et sur la relation entre l'éducation à l'entrepreneuriat et les attitudes et intention entrepreneuriales des étudiants (Souitaris, Zerbinati et Al-Laham, 2007).

Des recherches antérieures indiquent que l'éducation entrepreneuriale peut améliorer le niveau de l'auto-efficacité d'un individu (Bandura, 1986; Hollenbeck et Hall 2004 ; Wilson, Kickul et Marlino (2007). Noel (1998) a constaté que l'éducation à l'entrepreneuriat est fortement liée à l'intention entrepreneuriale chez les majors exprimant une très forte intention de démarrer leur propre entreprise. Dyer (1994) et Wilson et al (2007) font valoir que l'éducation à l'entrepreneuriat peut également accroître l'intérêt des étudiants pour le choix de l'entrepreneuriat comme carrière. Souitaris et al (2007) a constaté que les programmes en entrepreneuriat relèvent significativement la norme subjective et les intentions des étudiants envers l'entrepreneuriat en les incitant à choisir une carrière entrepreneuriale.

### ***II-1-3 Les premières expériences professionnelles***

Les expériences professionnelles représentent un important générateur d'idées et d'envies d'entreprendre tout comme les hobbies techniques ou artisanaux qui peuvent aussi représenter des sources d'inspirations d'idée entrepreneuriale. Les expériences favorisent l'acquisition des compétences fonctionnelles et opérationnelles de nature à renforcer les capacités d'analyse de l'environnement, de détection et de qualification d'éventuelles opportunités (Coster, 2009). Par ailleurs, elles mettent l'individu en adéquation avec un ou plusieurs métiers, ou modifient les trajectoires professionnelles en raison des frustrations diverses rencontrées au cours des activités salariales. Chez les étudiants un pourcentage important de ceux qui ont eu une expérience professionnelle déclarent avoir une idée de création d'entreprise par rapport à ceux qui n'ont jamais travaillé (Battistelli, 2001).

### ***II.1.5 L'environnement social et l'entrepreneuriat***

Selon les théories les plus répandues en psychologie de l'entrepreneuriat (théorie de l'évènement entrepreneurial et théorie de l'action raisonnée), l'évènement entrepreneurial est influencé par la perception de la faisabilité et de la désirabilité du comportement de création d'entreprise (Shapero et Sokol, 1982). Ces théories soulignent également le fait que ces perceptions sont le produit des environnements culturels et sociaux. La culture apparaît donc comme un construit social spécifique à chaque groupe d'individus. On peut s'interroger sur la taille de ce groupe ou encore sur les limites de son extension dans l'espace (région, nation ou continent). Il reste que la culture est l'héritage social d'une communauté humaine. Cet héritage est représenté par l'accumulation des modes d'adaptation à la nature qui assurent sa subsistance, celle des normes et institutions régulatrices des relations sociales, des

connaissances, des valeurs et des croyances à partir desquelles les membres expliquent leur expérience et se motivent pour l'action. C'est par la socialisation que l'individu s'intègre dans son milieu, qu'il apprend les comportements jugés désirables et qu'il intériorise les normes, les modèles et les valeurs reconnues dans ce milieu. La socialisation met en jeu des mécanismes d'influence sociale, mais elle comporte aussi des mécanismes spécifiques : l'apprentissage des valeurs, des normes et des rôles sociaux, l'identification à des modèles de conduite ou à des figures d'autorité et l'intégration sociale (Fisher et Brown 1988). Depuis Lewin, les psychologues ont mis en évidence l'importance de l'environnement. Le concept de contexte figure de façon primordiale dans la détermination du comportement et de la cognition dans la psychologie moderne (Lewin, 1951; Bandura, 1986). Ceci est d'autant plus vrai que l'individu appartient à un environnement social qui le façonne et dans lequel il trouve les ressources nécessaires, les opportunités de développement de comportements aussi divers que complexes.

L'individu interagit avec les différents milieux auxquels il appartient, qui lui offrent un appui et peuvent servir de tremplin pour son engagement dans une carrière d'entrepreneur. L'accent est mis sur l'apprentissage comme processus d'acquisition et de modification de connaissances ou de conduites grâce au partage à travers l'interaction de l'individu avec son milieu. C'est en partageant les idées, les habitudes, les connaissances et les croyances que les groupes d'individus s'organisent et fonctionnent en tant que société. La protection et le développement de ces groupes s'inscrivent dans la durée et dans le système de valeurs implicite que toute culture a besoin de transmettre. Cette masse de comportements est apprise par des individus de leurs ancêtres ou parents, lesquels la transmettent à la génération suivante. C'est donc à partir de ces comportements appris (par observation ou selon la méthode du « Learning by doing ») que les individus orientent leurs actions, actions mises en place au sein d'un environnement favorable à la réalisation de ces dernières. De ce fait, les actions entrepreneuriales peuvent être observées dans un environnement où les conditions sont favorables à leur exécution.

Il est difficile de fixer avec exactitude la période de manifestation des premiers intérêts par l'état français pour le phénomène entrepreneurial. En revanche, les quelques écrits existants situent la période d'encouragement à la création d'entreprise dans le milieu des années 70 avec la montée du nombre de chômeurs. En effet, ce n'est que dans ces années que les politiques ont présenté l'entrepreneuriat comme une voie possible vers l'emploi salarié. D'après Duquenne (2005) l'état français a pris conscience de cet enjeu en mettant en place depuis plus de deux décennies différents dispositifs destinés aux étudiants. Ces dispositifs ont des objectifs variés. Nous pouvons citer, à titre d'exemples :

- la mise en place d'aides pour les jeunes entrepreneurs afin qu'ils disposent de fonds pour démarrer leur activité plus rapidement;
- le développement et la diversité d'actions pédagogiques (formations spécifiques, journées d'informations, conférences, concours, etc.);
- la création des Maisons de l'Entrepreneuriat dont les missions principales sont de sensibiliser, de former et d'accompagner les étudiants à l'esprit d'entreprise;
- le statut d'auto-entrepreneur allégeant les formalités administratives;
- ou plus récemment, la mise en place du statut des Junior Entreprises universitaires.

En dépit de tous ces efforts, force est de constater qu'il existe un écart important entre le taux d'étudiants ayant l'intention de créer leur entreprise (43%) et le taux d'étudiants ayant effectivement créé leur entreprise (le taux d'immatriculation s'élevant à 3,61%) (APCE). Même si la France n'est pas encore un pays à culture entrepreneuriale dominante, l'acte d'entreprendre est en train de devenir une alternative professionnelle socialement reconnue. A partir de ces observations nous pouvons avancer, que contrairement à la position des défenseurs de traits de personnalité, l'entrepreneur ne naît pas entrepreneur mais apprend à le devenir grâce aux situations rencontrées et aux différentes interactions sociales. Et, comme le dit Chell (1985) ce sont les transactions avec les contextes spécifiques et les groupes de référence qui modèlent les comportements des individus.

## **II-2 La structuration du projet**

La notion de projet et tout particulièrement celle de projet professionnel est par nature une notion psycho-sociale puisqu'elle engage l'interaction d'une personne avec son environnement (De Quijano, 1997). Au sens courant, le terme projet est synonyme d'intention déclarée et de volonté d'accéder à un travail et de poursuivre une carrière (Boutinet, 1999). Pour Riverin et Simard (1997) il s'agit d'une intention d'être ou de faire. Le projet est aussi une représentation mentale exprimée et consciente d'une situation future que l'on envisage de rendre réelle et qui intègre l'état actuel de ce que l'individu sait sur lui-même et de ce qu'il sait sur le monde extérieur (Lemoine, 1997a ; Philibert et Wiel, 1998). Parallèlement le projet est une construction élaborée au sein de laquelle apparaissent des objectifs et des plans d'action précis (De Quijano, 1997). Avoir un projet permet de ce fait de se fixer des objectifs mais aussi de se donner les moyens pour y parvenir en gérant au mieux son parcours de formation, en lui donnant une cohérence et en l'étoffant d'expériences utiles à la préparation d'une bonne insertion ou réinsertion professionnelle. La volonté d'agir dans ce sens résulte de l'existence d'un objectif à poursuivre. Prenant appui sur les travaux de Locke et Latham (1990), les buts ou objectifs permettent de définir des stratégies pour les atteindre. Il n'est pas surprenant que dans le projet, en tant que futur envisagé, l'individu identifie des actions spécifiques. Le fait d'identifier des moyens efficaces permettant d'atteindre l'objectif augmente la motivation (François, 2005) et la réussite (Locke et Latham, 1990). L'initiative personnelle et la proactivité sont définies par le fait de se mettre en action dans la concrétisation d'un objectif et de surmonter les obstacles liés à l'avancement de celui-ci. Ainsi le plan d'action à mettre en œuvre permet la concrétisation du projet en passant de l'idée à l'action. Il implique la mise en œuvre d'une volonté d'investissement et une dynamique de décision dans la définition des buts et dans les actions facilitant l'élaboration ou l'exécution d'un projet.

Le projet est donc de l'ordre de la pensée et du virtuel alors que le choix et la décision appartiennent davantage à l'action et au réel (Blesson, 2001). Cependant, la possibilité de formuler un projet suppose qu'un certain nombre de compétences cognitivo-affectives soient réunies, assemblant les conditions d'une maturation psychologique suffisante (Huteau, 1985). Le terme de maturité psychologique évoqué par l'auteur prend en compte la notion de maturité vocationnelle ou maturité de carrière (Forner, 2010). La maturité psychologique se réfère aux changements classiques, caractéristiques d'une certaine évolution: responsabilité, autonomie, confiance en soi, autocontrôle (Speltini, 1998) ou, dans le domaine du travail, à la capacité et à la volonté d'un individu de bien accomplir son travail (Doutre et Dubois, 2002). La maturité vocationnelle est comprise comme solidité du choix professionnel (Levy-Leboyer, 1984). En matière de choix vocationnel ou de définition de projet ces deux notions

ne peuvent être fractionnées, elles constituent une globalité. On ne peut parler de choix professionnel qu'à condition que la personne ait atteint sa maturité psychologique.

Le projet professionnel, selon Guichard et Huteau (2001), se construit autour de trois phases : une phase exploratoire où l'élève est en recherche active d'informations, une phase où l'élève cristallise ses expériences et ses choix qu'il hiérarchise ; et une phase dite de spécification où l'élève de dernière année choisit une profession et consacre beaucoup d'énergie au projet qui l'intéresse. Ces phases peuvent être transposables dans le domaine professionnel. On parle de projet professionnel quand l'individu anticipe à moyen terme une insertion socioprofessionnelle (Boutinet, 1999). Ces auteurs considèrent le projet professionnel ou plutôt sa construction comme un processus de choix « réalistes ou matures » qui prend en compte les facteurs environnementaux et les dispositions personnelles. Markman et Baron (2003) soulignent qu'un individu sera attiré vers une occupation professionnelle pour laquelle il considère posséder les compétences nécessaires. L'impact de l'auto-efficacité quant à la décision ou non de s'engager dans une activité déterminée a été démontré par Bandura (1989).

Le choix d'une profession n'est pas toujours une décision rationnelle (Postic, Le Calve, Joly et Beninel, 1990), ce qui semble également vrai pour l'entrepreneuriat. En effet, lorsqu'on considère le domaine entrepreneurial, objet de notre préoccupation, il apparaît que la création d'entreprise (être entrepreneur) intègre de plus en plus la catégorie des professions dont le choix se fait par nécessité ou par contrainte (Fayolle et Nakara, 2010), particulièrement pour les personnes en situation de chômage et/ou inscrites à Pôle Emploi. Dans tous les cas, nous examinons dans le développement ci-dessous les conditions d'élaboration d'un projet professionnel entrepreneurial afin d'en saisir les caractéristiques psychosociales et la probabilité d'exécution. Le concept de contexte figure de façon primordiale dans la détermination du comportement et de la cognition dans la psychologie moderne (Lewin, 1951; Bandura, 1986). Ceci est d'autant plus vrai que l'individu appartient à un environnement social qui le façonne et dans lequel il trouve les ressources nécessaires, les opportunités de développement de comportements aussi divers que complexes. L'individu interagit avec les différents milieux auxquels il appartient, qui lui offrent un appui et pouvant servir de tremplin pour son engagement dans une carrière d'entrepreneur. L'accent est mis sur l'apprentissage comme processus d'acquisition et de modification de connaissance ou de conduite grâce au partage à travers l'interaction de l'individu à son milieu. C'est en partageant les idées, les habitudes, les connaissances et les croyances que les groupes d'individus s'organisent et fonctionnent en tant que société. La protection et le développement de ces groupes s'inscrivent dans la durée et dans le système de valeurs implicite que toute culture a besoin de transmettre. Cette masse de comportements est apprise par des individus de leurs ancêtres ou parents, lesquels la transmettent à la génération suivante. C'est donc à partir de ces comportements appris (par observation ou selon la méthode du « Learning by doing ») que les individus orientent leurs actions. Actions mis en place qu'au sein d'un environnement favorable à la réalisation de cette dernière. De ce fait, les actions entrepreneuriales peuvent être observées dans un environnement où les conditions sont favorables à leur exécution.

### ***II-2-1 Comment se construit-il ?***

Certaines réflexions théoriques et recherches empiriques (notamment Dumora, 2004) ont mis en évidence que le choix d'une activité professionnelle constitue un processus de socialisation dans lequel interviennent plusieurs facteurs (famille, amis,) et agents d'influence

divers (famille, amis, institutions). D'autres ont mis l'accent sur la dominance d'un facteur : l'attitude, les intérêts (Holland 1973 ; Botteman, 2000 ; Guichard et Huteau, 2001) ou l'intention (Ajzen et Fishbein, 1980). Bruyat (2001) dans son modèle de configuration stratégique instantanée perçue (CSIP) avance que la décision de s'engager dans un projet de création d'entreprise est le fruit d'une cohérence entre les aspirations de l'individu, ses buts et ses projets de vie mais également de son interaction avec l'environnement et particulièrement avec les possibilités qu'il offre. La CSIP comprend des buts, des objectifs et des projets, qu'un entrepreneur potentiel élabore en croisant ses aspirations personnelles, ses compétences et ses ressources perçues avec les possibilités de l'environnement qu'il pense avoir détectées.

Cette zone de cohérence n'est autre que la zone de rencontre entre les aspirations, les possibilités de l'environnement et les ressources et compétences de l'individu. C'est dans cette partie que se forment les buts, objectifs et projets en adéquation avec ses aspirations, ses compétences et son environnement. En d'autres termes, l'individu en situation de création d'entreprise formulera un projet qui, pour aboutir et réussir, devra se situer dans la zone de cohérence de la CSIP. L'auteur précise que la CSIP est la « matrice des décisions/actions d'un créateur » (Bruyat, 1993). C'est-à-dire que le créateur pour s'engager dans un projet devra être en adéquation avec lui-même et avec son environnement. Autrement dit le cadre général de la CSIP est la représentation des aspirations, compétences et ressources et des possibilités de l'environnement. Nous pensons alors, à l'instar de Bruyat, que tout projet de création d'entreprise se construit sur les représentations (de soi et de l'environnement) que l'individu se fait, à un moment donné, dans le contexte donné d'une situation précise. Ainsi, à l'aide de ces représentations le processus de création et, par conséquent, le projet de création d'entreprise se construisent. De ce fait, construire son projet professionnel est une démarche personnelle qui permet de mettre en adéquation son profil, ses aspirations, sa connaissance des milieux socioprofessionnels et celle du marché de l'emploi. Cette mise en adéquation peut résulter d'un travail personnel et/ou d'une réflexion personnelle avec l'aide d'une personne « experte ». En effet, lorsqu'on parle de bilan de compétences on nomme sous ce terme une démarche d'orientation dans laquelle le sujet analyse son expérience, ses compétences, motivations et aptitudes afin de définir un projet (Gaudron, Bernaud et Lemoine 2001). Dans la loi du 31 décembre 1991 le bilan de compétences est défini comme ayant « pour objectif de permettre à toute personne de faire le point sur ses capacités et sur ses motivations afin de définir un projet professionnel. Il s'agit concrètement d'une démarche individualisée... ». Il s'agit d'un droit, le même pour tous, négocié par les partenaires sociaux : les résultats de cette négociation ont été actés dans l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 élargi par la loi du 31 décembre 1991. En matière de ressources humaines, le bilan de compétences repose sur l'idée de motiver les personnes dans leur capacité à élaborer un projet. En définitive le bilan de compétences est un dispositif qui permet aux bénéficiaires de repérer leurs compétences, atouts, handicap, forces et faiblesses (Levy-Leboyer 1993). Il ne peut être réalisé que dans une démarche volontaire du bénéficiaire et avec son engagement à la mener à son terme : il est en effet au centre du processus et le principal acteur de la démarche. C'est donc l'individu lui-même qui conduit sa réflexion sur sa vie pour construire sa carrière professionnelle. Le terme de carrière est entendu ici non pas comme une progression de compétences et de grades professionnels mais plutôt comme une séquence de la trajectoire professionnelle future. Comme le souligne Lemoine (2002), dans sa définition du bilan de compétences, il s'agit d'une motivation personnelle à prendre en charge *son redémarrage* ou son évolution professionnelle et de négocier ainsi sa place voire sa nouvelle place dans l'environnement économique.

Bien évidemment le choix de carrière entrepreneuriale s'inscrit dans cette démarche de réflexion sur soi, le contexte et la profession et aussi de projection de soi et de ses produits ou services dans l'environnement économique. Dans notre cas il ne s'agit plus de négocier sa place mais plutôt de s'imposer en tant qu'acteur économique. Cette action de projection, que certains qualifient de *vision* (Filion, 1991 ; Cossette, 2003), aboutit à l'élaboration d'un projet, partie visible de la vision, elle-même activité cognitive. Ainsi, le bilan de compétences, qui fait le point sur les acquis passés et la situation présente, s'oriente logiquement vers la construction d'un avenir. Il vise à produire du projet (Lemoine, 1997a). Dans le champ de l'entrepreneuriat, le bilan de compétences représente l'activité par laquelle une personne évalue ses compétences personnelles et professionnelles, ses attitudes et ses motivations (Fraccaroli et Vitali, 2001). Ce travail trouve toute son importance et n'a de sens qu'à condition que l'entrepreneur trouve une cohérence entre son projet et sa personnalité de façon à répondre à ses aspirations et à valoriser ses talents. Le processus de structuration de projet (savoir qui on est, d'où on vient, où on va et ce qu'on doit faire) participe de la sorte à la réussite de ce dernier et l'inscrit dans la conformité avec l'image de soi.

A vrai dire la formulation d'un projet amène la délibération sur un éventail d'objectifs que nous pouvons qualifier d'*intention préalable*. L'individu délibère sur ceux à poursuivre en fonction du degré de désirabilité et de faisabilité perçus pour chacun d'eux. Cela peut conduire à une hiérarchisation des buts à poursuivre selon les émotions, les conditions, les contraintes et les obstacles sur le chemin du succès. Nous postulons, en accord avec la proposition de Forner (2010), que lorsque le degré d'« ouverture du projet de carrière » (ou indécision) est important, l'étudiant renonce à ses ambitions pour se conformer à la société. Par contre, lorsque le niveau d'ouverture est moindre le choix professionnel se fait aisément. Si l'individu dispose déjà de cette intention préalable, l'évaluation va porter sur l'état mental interne vis-à-vis de ce but et sur les moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre.

A elle seule, la cohérence entre projet et caractéristiques personnelles ne suffit pas à déterminer un choix professionnel, la relation (dynamique ou statique) que l'individu entretient avec l'environnement joue un rôle décisif. Kuhl (1994b) distingue deux catégories d'individus : les personnes orientées état et les personnes orientées vers l'action. La première catégorie reflète l'inertie de l'action que nous qualifierons de relation statique avec l'environnement. L'orientation vers l'une ou l'autre des catégories détermine le choix d'activité et prédit leur accomplissement. La seconde désigne les personnes qui agissent de façon dynamique sur les choses. La personne qui a une relation d'échange dynamique avec la société choisit des activités créatrices offrant plus de défis à relever telles que l'entrepreneuriat. Cette catégorie d'individus décide de créer pour dépasser les limites sociales (opportunités professionnelles limitées dans l'environnement ou ne correspondant pas à leurs ambitions), choisissent de faire les choses autrement que celle existantes et mobilisent plus de capacités volitionnelles que les autres qui acceptent de s'insérer dans la réalité telle qu'elle existe. Freud explique ce rapport dynamique à travers le complexe de castration, que Lacan appelle le monde symbolique, dans lequel l'individu imagine un avenir, analyse dans le même temps les opportunités, transcende les limites de l'environnement, arrive à la réalisation mentale de son ambition et crée son entreprise.

En somme l'articulation de l'individu à l'environnement, dans le cadre du choix professionnel entrepreneurial, est d'abord psychologique puis devient concrète. Dans les théories classiques sur le choix professionnel, cette opération fait référence à la notion de maturité vocationnelle ou professionnelle. Le concept de maturité professionnelle renvoie au

moment où l'individu effectue certaines tâches et à la façon dont il s'en acquitte comparativement à un groupe d'individus. Nous prenons à notre compte la maturité professionnelle d'un individu comme sa capacité de se percevoir, de percevoir sa situation dans son environnement et d'adopter un comportement actif dans son processus d'orientation ou de réorientation. Un tel individu est capable de concrétiser ses besoins, d'élaborer un plan d'action, de s'engager et de prendre en charge personnellement la réalisation de ses buts professionnels. Ainsi, il exerce un contrôle sur son environnement et constate qu'il a du pouvoir sur les événements qui l'entourent (Ajzen, 1991 ; Kuhl 1985a). Il est un sujet actif et se prend en charge. Selon nous, cette capacité d'agir est importante. Un individu peut déterminer ses besoins et ses buts professionnels, sans jamais passer à l'action ou à la réalisation de ses buts, un tel individu n'a pas atteint la maturité professionnelle

Dans le chapitre suivant, nous consacrerons un paragraphe à l'examen de l'intention et de son lien avec le concept de but. Nous y apporterons des éléments de compréhension ainsi qu'une distinction entre ces deux notions. Cette approche rend compte des relations qui peuvent exister et de l'utilité de chacune d'elles dans la réalisation d'une action à savoir et la concrétisation du projet professionnel (entrepreneurial).

### *Conclusion*

Dans ce chapitre, nous avons mis en évidence l'influence de l'environnement et des éléments de la personnalité comme générateurs d'une préférence entrepreneuriale aboutissant ainsi à la formulation d'un projet professionnel entrepreneurial. Si une grande majorité d'individus peuvent avoir des idées entrepreneuriales, issues de multiples sources, peu d'entre eux s'impliquent dans un projet entrepreneurial. Encore faut-il que le projet rencontre certains critères, telle la faisabilité, pour prétendre à l'implémentation de cette idée. Le chapitre suivant nous donnera l'occasion de voir ce qu'il en est au-delà du projet : l'action. Mais en réalité, qu'est-ce qu'une action et plus particulièrement une action entrepreneuriale, objet central de l'intérêt de notre quête de compréhension de la dynamique entrepreneuriale? Au sens strict, l'action n'est pas l'objet de notre étude. Nous nous intéressons à cette entité pour étudier et comprendre l'enchaînement qui conduit du projet au comportement entrepreneurial en mettant un accent particulier sur la notion d'intention entrepreneuriale. Puisque le projet est vu comme *intention préalable*, l'intention est considérée comme un engagement effectif vers le but fixé et antécédent à l'action. Mais quel est, aujourd'hui, l'état des connaissances dans ce domaine ? Quelles sont les implications empiriques de cette littérature sur l'action ou le comportement ?

## CHAPITRE II LE COMPORTEMENT ENTREPRENEURIAL : DE L'INTENTION A L'ACTION

S'il est vrai que le comportement d'une personne résulte d'un besoin qui demande à être satisfait et suppose une intention qui oriente vers un but, producteur de satisfaction, alors le comportement de création d'entreprise peut être considéré comme le résultat d'une intention. En effet l'intention de créer permet de décrire le comportement ou l'acte de création d'une entreprise. Elle détermine de ce fait la mise en œuvre du processus de création et initie l'émergence de l'action, partie visible du processus entrepreneurial. Cependant l'observation d'un lien entre intention et action n'est pas une certitude. Certains auteurs tels que Danjou (2004, p.227) précisent que « *la question du lien entre l'intention et l'action d'entreprendre et le passage à l'acte reste largement ouverte de sorte que les modèles proposés aujourd'hui s'avèrent incomplets et ne permettent pas vraiment d'expliquer et encore moins de prédire les actions entrepreneuriales* ».

Le comportement entrepreneurial est essentiellement autodéterminé. Les individus décident par eux-mêmes les actions qu'ils vont effectuer (Shane et Venkataram, 2000. Dans le cadre d'une définition de référence du comportement autodéterminé, la TAD, le comportement est fait d'actions qui sont identifiées par quatre qualités essentielles (Wehmeyer, 2005):

La personne agit de façon autonome

Le comportement est autorégulé

La personne initie les événements ou y réagit, sur le plan psychologique, de manière autonome (psychologically empowered)

Les actes individuels sont autoréalisés.

Le construit central est l'autonomie en tant que capacité de formuler et de poursuivre les plans et les buts qui sont autodéterminés. Une première caractéristique clé de cette définition est la notion de capacité qui implique non seulement que l'individu soit cognitivement capable de décider du cours de l'action à suivre, mais aussi qu'il soit en mesure de décider. La seconde caractéristique de cette définition est la capacité de l'individu à agir : en d'autres termes, l'individu a la capacité à réunir et à utiliser les connaissances requises, ses compétences et sa croyance d'efficacité pour mettre en œuvre sa décision. Le comportement entrepreneurial repose fortement sur la propension de l'individu à se percevoir comme autonome et comme capable de faire preuve lui-même de la confiance et de la compétence propres aux entrepreneurs. Il en est ainsi de la position reconnue de la personne qui agit de façon volontaire. La volition est l'aptitude au choix, à la décision et à l'intention conçue consciemment (Zhu, 2004). Le comportement entrepreneurial, comportement autodéterminé, est une action volitive, intentionnelle, initiée par l'individu lui-même. C'est pour cette raison que l'accent est mis sur les aspects volitifs du comportement.

## I l'intention

La littérature sur le concept d'intention est abondante et fournit des définitions variées. Le travail très important d'Ajzen et Fishbein (1977), a permis de contribuer à la reconnaissance de l'intention comme déterminant du comportement. De nos jours, plusieurs études reprenant l'œuvre de ces auteurs apportent de nouveaux éléments de consolidation de la théorie du comportement planifié d'Ajzen et des avancées significatives sont opérées dans l'explication du comportement en mettant l'accent sur la planification spécifique de l'intention (Gollwitzer, 1999). Si nous voulons opérationnaliser l'intention et particulièrement le concept d'intention entrepreneuriale, nous allons devoir la définir.

Parler d'intention est une tâche difficile dans la mesure où elle demande que soit défini le concept. Or, dans la littérature, le terme est défini comme un concept complexe dans lequel se regroupent les termes tels que goal, opérative intention, behavioral intention (Battistelli, Atzeri et Fadda, 2003). Il n'existe pas de définition commune à tous. De ce fait, il n'est pas facile de donner une définition unique du concept compte tenu du fait qu'il y a autant de définitions que d'auteurs. Certains parlent de jugement, d'autres de volonté ou d'état de pensée, tandis que d'autres mettent l'accent sur son contenu. Cependant un point fait l'unanimité : l'intention se situe dans l'esprit de la personne qui la développe, elle est reliée au passage à l'acte.

Etymologiquement le terme vient du verbe latin « intendere » qui signifie « tendre vers ». Le mot « intention » signifie donc littéralement action de « tendre vers quelque chose ». Cette acception est partagée par Boutinet (1999) pour qui, l'intention est le mouvement par lequel l'esprit tend vers l'objet qu'il s'est intériorisé. Il ressort de cette conception que l'intention est l'action de tendre vers un but. Plus précisément, l'intention et le concept de but ou d'objectif sont intimement liés. Un grand nombre de théories (Ajzen, 1991 ; Atkinson, 1964 ; Bandura 1997 ; Gollwitzer, 1990 ; Locke et Latham, 1990 ; Vroom, 1964) suggèrent que les personnes préfèrent choisir ou adopter des objectifs désirables et faisables. Il n'est pas étonnant que les pères fondateurs de la TCP et de la TAR aient identifié la désirabilité et la faisabilité comme déterminants de l'intention. Pour comprendre le comportement intentionnel il paraît nécessaire d'accorder une importance au concept de but.

Par nature, l'intention est une notion philosophique désignant une opération de l'esprit qui se propose un but, des objets ou des choses voulues (Blay, 2003 ; Lalande, 1933).

Bratman (1987, p.16) avance que les « intentions sont des pro-attitudes qui contrôlent la conduite des individus ». Autrement dit les intentions sont des états mentaux motivant l'action et l'acte lui-même. Cette manière de présenter les choses fait référence à la conception linéaire des philosophes de l'action (Livret, 2005). Dans cette conception, une action est une suite de mouvements qui sont animés par une intention. Autrement dit, l'action est précédée par une intention préalable. L'intention est activée avant l'action, même si elle initie l'action. D'ailleurs Pacherie (2003) distingue trois types d'intention concourant à l'exécution de l'action: les intentions F (comme futures), les intentions P (comme présentes) et les intentions M (comme motrices). L'intention future est une intention préalable qui anticipe une action future. L'intention présente est l'intention dans l'action en cours d'exécution. L'intention motrice représente le niveau moteur de l'intention, le mouvement. Pour cette auteure chaque intention a une fonction spécifique dans l'enchaînement de l'action. Les F-intentions prennent pour base une série de jugements (qui, pour nous, représentent les

opinions et les attitudes) portant sur la désirabilité d'une action ou d'une autre. Elles mettent ainsi un terme au raisonnement sur les buts à poursuivre aboutissant par conséquent à la formation de l'intention. Les P-intentions déclenchent l'action, soutiennent la motivation à l'action. Elles sont une fonction de guidage et de contrôle conscient de la situation et de l'activité de la personne à l'échelle temporelle c'est-à-dire dans l'ici et le maintenant. Par contre les M-intentions assurent le contrôle et le guidage de l'action, l'exécution de l'action conformément aux plans que l'individu se propose de suivre. Ce point de vue philosophique n'est pas éloigné de la logique que nous adoptons dans ce travail. Avant de la présenter, permettez nous d'examiner d'abord la position des autres disciplines.

Dans les domaines de la gestion et de la psychologie sociale, l'intention revêt une autre dimension. Krueger et Casrud (1993) la considèrent comme un processus qui apparaît avec les besoins, les valeurs, les habitudes et les croyances de l'individu. Elle traduit l'intensité avec laquelle un individu est prêt à essayer et le niveau d'effort qu'il prévoit d'investir pour adopter un comportement (Ajzen, 1991). Dans le champ spécifique de l'entrepreneuriat elle correspond aux « jugements » de l'individu sur la probabilité de posséder sa propre entreprise (Crant, 1996 ; Liñán et Chen, 2009). Il s'agit aussi d'une volonté individuelle (Bruyat, 1993), d'une liberté ou un d'état d'esprit tourné vers la création d'entreprise (Bird, 1988 ; 1992) Bird (1988) précise qu'elle est un état de l'esprit qui oriente l'attention donc l'expérience et l'action de l'individu vers un objectif précis dans le but d'accomplir quelque chose (création d'entreprise, décisions de croissance, changements). Même si les idées d'affaires naissent avec l'inspiration, poursuit-elle, une attention et une intention soutenues sont nécessaires pour les rendre manifestes. Cette idée est également défendue par Fishbein et Ajzen (1975) pour qui, l'intention indique l'intensité de la volonté pour l'accomplissement des actions requises afin d'atteindre des objectifs.

Nous pouvons remarquer que la conception de Bird est assez proche de celle des philosophes de l'action principalement dans leur conception de l'intention qui oriente l'action. Selon Brockhaus (1975) l'intention prend le sens de contrôle interne (internal locus control) versus contrôle externe (external locus control). Mettre un accent sur le contrôle conforte la position de Pacherie (2003) pour qui l'une des fonctions des intentions P et M serait le contrôle conscient de la situation et de l'activité de la personne. Même si les auteurs ne font pas de distinction entre les intentions potentielles impliquées dans l'action, ils semblent néanmoins partager le point de vue philosophique : l'intention initie, guide et contrôle l'action. Le mot intention revêt pour eux, comme nous le verrons plus loin, une dimension volitionnelle et pas seulement motivationnelle. En effet l'intention, telle qu'ils la définissent, fait partie de la volition en ce qu'elle engendre la formation d'un engagement à poursuivre un objectif à travers une action qui guide l'individu vers la concrétisation de celui-ci. L'intention comprend donc, non seulement un sens de la désirabilité du but (c'est-à-dire du degré de désirabilité de son atteinte), mais encore, outre son degré subjectif de faisabilité, un engagement envers sa réalisation.

La fonction de contrôle attribuée à l'intention semble également revêtir une connotation de surveillance. Mais contrôle ou surveillance de quoi ? Si l'on s'en tient à la définition de Brockhaus, la réponse serait donc les aspects internes, propres à l'individu. Et là encore rien n'est précis. S'agit-il des composantes de la personnalité, du comportement ou des deux à la fois ? Une réponse peut être donnée à cette question grâce à la théorie du comportement planifié. En effet, les pères fondateurs de cette théorie apportent une précision en proposant leur modèle explicatif de l'intention en tant que croyance à un contrôle

comportemental : sauf que dans ce modèle il est davantage question de contrôle en tant que déterminant de l'intention comportementale. Le concept de contrôle est particulièrement difficile à cerner (Hansez, 2002). Dans sa revue de la littérature dédiée aux recherches sur la personnalité et les différences individuelles, Skinner (1996) a rapporté une multitude de conceptualisations différentes de ce terme. La question se complique du fait que l'on constate un recouvrement conceptuel parfois total entre les termes de contrôle, de volition, de contrôle volitionnel et d'autorégulation. Pour nous en tenir d'abord au concept de contrôle, Bandura (2003) considère que celui-ci « s'exprime lorsqu'un agent utilise certains moyens pour obtenir des performances qui donnent lieu à différents résultats » (p. 46) : c'est le contrôle direct. Apparemment, c'est à ce contrôle que font allusion les auteurs précédemment cités. Malgré cela, ce n'est pas ce contrôle réel qui est intégré, au titre de troisième variable prédictive de l'intention dans le modèle du comportement planifié : c'est le contrôle perçu (Ajzen, 1985). Ce contrôle a un impact sur la réalisation d'activités, de comportements ou d'actions. En d'autres termes, la force de la relation entre une intention et un comportement dépend du contrôle que l'individu a sur le comportement. La distinction entre ces deux types de contrôle est essentielle. Dans ce travail le contrôle direct ou réel est envisagé chez les entrepreneurs actifs tandis que le contrôle perçu s'applique aux étudiants et aux porteurs de projet. Ces textes vont dans la même direction que ceux d'autres auteurs qui accordent à l'intention un statut volitionnel en plus de son statut motivationnel (Gollwitzer, 1999 ; Heckhausen et Kuhl, 1985, Kuhl, 1985c).

Revenons un instant à la relation intention-but. Le concept de but a été analysé par Locke et Latham (1990) dans le cadre du management en entreprise. De façon générale, ces auteurs, à partir de la théorie de la fixation des objectifs (*goal setting theory*), fournissent une explication à l'action. Selon eux l'action n'est possible que si la personne a, au préalable, fixé des buts précis. Ils avancent que l'individu qui a des buts essaie consciemment de les atteindre par le truchement des moyens qu'il met en œuvre. Ces buts seraient déterminés par des processus cognitifs et des réactions affectives et seraient (ainsi que les intentions) « *les précurseurs immédiats et les régulateurs d'une grande partie des, sinon de toutes les, actions humaines* » (Locke et Latham, 1990, p. 10). La définition de Locke et Latham (1990) du terme « but » se rapporte à des résultats en termes de performance à atteindre dans une activité plutôt qu'au désir d'accomplir une action spécifique. Sheppard, Hartwick et Warshaw (1988) adhèrent également à cette idée de résultat à atteindre. Par contre, ils l'utilisent pour désigner un désir d'atteindre des résultats qui nécessitent de surmonter des obstacles ; l'intention étant plutôt consacrée aux situations où il n'y a pas d'obstacles. La théorie des buts présuppose l'engagement de la personne vis-à-vis de son objectif (Robbins et Judge, 2006) c'est-à-dire qu'elle ne révisera pas ses objectifs à la baisse ni n'abandonnera tant qu'il ne les aura pas atteints. Sur le plan comportemental, cela signifie qu'un individu pense qu'il peut atteindre son objectif et qu'il veut l'atteindre. L'engagement se produit d'autant plus spontanément que les objectifs sont rendus manifestes (dans notre cas à travers le projet) et que ces objectifs sont définis par lui. En conséquence, tout comme l'intention, le but est un prédicteur proximal du comportement. Cependant, Kuhl (2000a) définit l'intention comme une « *représentation d'une action envisagée* » (p. 682) par opposition explicite à un but qui se rapporte plus « *à une représentation d'un résultat désiré* » (*idem*). En attendant son exécution, l'intention reste quelque chose de possible et d'ambigu (Jankelevitch, 1983) et on n'est jamais certain qu'elle se concrétisera. Lorsqu'elle aboutit, on parle d'une intention « authentique » (Moreau, 2006). Si elle n'aboutit pas, elle reste au stade de la cognition (Tounès, 2003), correspondant à la procrastination.

Il est admis que l'intention entrepreneuriale est le fait de comportements d'individus engagés vers la création d'entreprise ou d'organisation (correspondant au but du comportement). A l'origine de la recherche sur l'entrepreneuriat, la discipline s'est intéressée à l'individu et particulièrement à ses traits de personnalité. Elle a par la suite cherché à comprendre le processus de création d'entreprise en explorant les aspects psychologiques qui révèlent l'individu dans sa progression vers l'acte d'entreprendre. L'intentionnalité est retenue comme une des composantes centrales du processus entrepreneurial dans l'approche par les facteurs psychologiques. L'intention d'entreprendre s'insère dans la réalité présente de l'individu et est en lien avec son entourage ; elle s'inscrit donc dans un contexte (Simon, 2010). Elle revêt, dans ce sens, la notion de construction. L'individu « construit » son intention à partir de ses expériences personnelles, de ses aspirations et de son environnement. Cependant, l'action d'entreprendre n'est pas liée à la notion d'échéancier, il n'est pas possible de prédire le moment exact de la création d'une entreprise (Baron, 2007 ; Bruyat, 1993). D'ailleurs, ce rapport au temps et l'éventuelle variation de l'intention ont été largement évoqués par plusieurs auteurs (Audet, 2001, 2004 ; Danjou, 2004). Moreau (2006) évoque des trajectoires différentes de l'intention entrepreneuriale en considérant l'évolution de son intensité dans le temps chez les étudiants. Compte tenu de ces variations d'intensité des intentions, les auteurs proposent de les évaluer à court, moyen et long terme (Autio, Keeley, Klofsten et Ulfstedt, 1997; Reitan, 1996). Nous optons, dans ce travail, pour une analyse de l'intention à court terme (avec les entrepreneurs en création) et à long terme (avec les étudiants).

A l'instar de Parcherie, les psychologues, en particulier Gollwitzer (1993), Perugini et Conner (2000), décomposent l'intention. Pour Perugini et Conner (2000), l'intention a trois fonctions : un aspect directionnel, communément évalué à l'aide d'un item sous la forme « intention de » ; un aspect de planification et un aspect volitionnel correspondant au niveau d'engagement et d'effort requis pour exécuter le comportement. Gollwitzer (1993) remarque que, selon la TRA les intentions sont le seul facteur déterminant du comportement humain, en outre la TCP identifie le contrôle comportemental perçu comme second déterminant du comportement dans le cas d'un défaut de contrôle volontaire des actions des individus. Malgré cet ajout, la faiblesse du modèle demeure, il ignore les processus psychologiques conduisant les intentions vers les actions. Pour combler ce vide, l'auteur distingue deux catégories d'intentions dans l'approche de l'action : les intentions buts et les intentions d'exécution. Les « intentions but », parallèle au point de vue d'Ajzen (1985), sont des intentions au service d'un but. Il s'agit de buts qui peuvent être atteints à travers des actions précises exigeant souvent l'attente de circonstances favorables ; par exemple le but est de devenir entrepreneur, une intention correspondante (générale) serait : « j'ai l'intention de créer mon entreprise » et l'intention but est « je créerai mon entreprise en fonction d'un certain standard d'innovation ». Lorsque l'exécution d'une action particulière présente des difficultés et fait l'objet d'un contrôle conscient, un autre niveau d'identification de l'action intervient donnant lieu à des intentions instrumentales se formant en même temps que/ ou à la suite de l'intention but (Heckhausen et Beckmann, 1990). Elles peuvent être d'enclenchement, d'exécution ou d'achèvement de l'action. Les intentions d'enclenchement aident à éviter que les « intentions but » ne restent dans l'oubli. Elles contribuent à la réalisation d'une « intention but » lorsque (a) celle-ci est bloquée par d'autres « intentions but » concurrentes, (b) les conditions propices à cette réalisation doivent être créées, (c) le déclenchement de l'action doit triompher d'un champ de forces contraignantes, (d) les occasions favorables aux actions appropriées sont rares ou urgentes ou enfin (e) lorsqu'il y a risque d'oublier l' « intention but » au moment opportun parce qu'il n'y aurait aucun indice

situationnel de rappel (Broonen, 2006). Les intentions d'exécution consistent à faire des plans précis : où, quand et comment réaliser son intention but. Ces plans sont censés servir de médiateur dans la relation intention but et comportement. Ils décrivent par quel processus les intentions but se traduisent en comportement. Les intentions but engagent les individus à atteindre l'objectif, l'intention d'exécution passe le contrôle à la situation.

## **I-1 Le statut psychologique de l'intention**

Pourquoi s'intéresser au statut psychologique de l'intention ? Nous avons, à partir des écrits philosophiques, mis en évidence les fonctions de l'intention et par ricochet de l'intention entrepreneuriale. Il apparaît donc nécessaire de poser un regard psychologique sur la notion d'intention afin d'en extraire les processus sous-jacents aidant l'individu dans son cheminement vers la création d'entreprise.

Les modèles d'intention (la TAR et la TCP) utilisent différents aspects de l'intentionnalité afin d'analyser les variables prédictives du comportement et donc du comportement de création d'entreprise. Ces modèles prédisent de façon précise le passage à l'acte dans un contexte spécifique. A ce niveau apparaît déjà une condition : la spécificité du contexte. Autrement dit, le comportement n'est manifeste que lorsque les conditions d'apparition sont réunies. Mais ces conditions tiennent à la fois compte du contexte et de la personne, cela d'autant plus que d'après ces modèles le comportement dépend à la fois de la motivation (désirabilité et faisabilité), des capacités (contrôle comportemental perçu) et des variables environnementales (norme subjective). La théorie du comportement planifié, par exemple, place l'intention au cœur du processus de passage à l'acte. Ajzen (1991) parle d'une prédisposition au comportement et d'une autorégulation cognitive participant à l'exécution du comportement. Cependant celui-ci ne se confirme que par l'existence de facteurs non motivationnels tels que la disponibilité d'opportunité mais aussi par la *volonté* qui s'exprime à travers la perception de contrôle de l'acte à accomplir. Si l'on tient compte des propositions du modèle des phases de l'action (nous y reviendrons), on se rend compte que la phase de délibération (prédécisionnelle) s'appuie sur la faisabilité et la désirabilité de l'objectif ou but désiré et se termine par la formulation d'une intention-but au sens d' Ajzen et Fishbein.

En résumé, trois facteurs sont considérés comme importants pour expliquer ce qu'est que « faire quelque chose intentionnellement ». Premièrement, l'agent (acteur), qui a une raison de faire une activité. Deuxièmement, il a une volonté et des connaissances qui lui permettent d'agir et, troisièmement, son comportement est orienté vers un but ou un objectif (Davis, 1979). Nous voulons dans les lignes qui vont suivre montrer la nature du lien intention-comportement. Il est important d'éclairer ce lien si nous voulons comprendre son rôle ainsi que les mécanismes qui y sont sous-jacents. Selon les travaux précédents (Heckhausen et Gollwitzer, 1987 ; Gollwitzer, 1990 ; Kuhl, 1984), la seule manifestation de l'intention peut ne pas mener l'individu à agir conformément à celle-ci. Le passage de l'intention à l'action reste encore mystérieux. Les modèles actuels ne permettent pas de l'expliquer. En ce sens plusieurs chercheurs, dans la tentative de modéliser le passage de l'intention en action, ont proposé des modèles explicatifs évoquant : l'intensité de l'intention (Moreau et Raveleau, 2006), la stabilité de l'intention (Moreau, 2006), la force de conviction des attitudes (Ajzen, 1991), la force de caractère et la motivation (Emin, 2003) ou encore la planification (Gollwitzer, 1999). Néanmoins, l'étude des intentions permet d'évoquer les prédispositions des individus et le potentiel entrepreneurial d'une population (Emin, 2003), sans pour autant garantir la création effective d'entreprises. Si l'intention implique - comme

l'avancent Kuhl (2000a) et même Ajzen (1991) - des aspects volontaristes de l'individu dans l'exécution du comportement désiré, est-elle plus volitionnelle que motivationnelle ou bien l'inverse ?

## **I-2 L'intention : construit motivationnel ou construit volitionnel ?**

Comme nous l'avons exposé précédemment, les modèles de l'intention conceptualisent l'intention comme un construit motivationnel. En effet, Fishbein et Stasson (1990) précisent que « les intentions sont par nature motivationnelles ». Puis, dans un de ses articles, Ajzen (1996) revient sur la définition de l'intention comme « la décision de s'engager dans un comportement (...), la formulation d'un plan conscient d'accomplir quelque action future ». Or, cette qualité d'engagement et de planification essentielle à l'exécution d'un comportement envisagé sont les attributs que la philosophie de l'action, le modèle des phases de l'action et la théorie du contrôle de l'action assignent à l'intention, particulièrement son aspect volitionnel. Gollwitzer (1996) et Warshaw et Davis (1985), insistent aussi sur le caractère d'engagement qui caractérise l'intention. L'engagement est ainsi requis pour mettre le comportement à exécution.

Ajzen (1991), sans être explicite, avance que l'intention ne s'exprime (devient comportement) que sous le contrôle de la volonté. En d'autres termes, la volition est indispensable à l'exécution du comportement. Gollwitzer, Fujito et Oettingen (2004, p. 212) appuient cette hypothèse à travers le texte suivant : « *une intention but et les intentions d'exécution sont formées dans un acte de volonté (willing)* ». La distinction qu'établissent Gollwitzer et ses collaborateurs (Gollwitzer, 1993, Gollwitzer et al, 2004) entre les intentions but et les intentions d'exécution montre bien l'utilité de distinguer ces deux fonctions psychologiques dans l'amélioration de notre compréhension du comportement. Il faut avoir à l'esprit que la TCP et la TAR conçoivent l'intention de comportement comme le produit de la faisabilité et de la désirabilité de ce comportement. Dans le modèle des phases de l'action (Gollwitzer, 1996), cette conception correspond à l'intention but. Par conséquent l'intention correspond à l'intention au sens de modèle de l'intention. Ce qui signifie que c'est une composante motivationnelle qui permet à l'individu de formuler, de manière autonome, des objectifs à poursuivre (phase de délibération). Par contre, l'intention d'exécution, selon Gollwitzer (1996), initie la phase pré-actionnelle qui est de nature volitionnelle. Elle correspond à la planification délibérée des actions dirigées vers le comportement. C'est donc une composante volitionnelle.

La volition peut être comprise comme « processus de décision ou acte mental par lequel une personne termine un processus de délibération et met fin à son incertitude en s'engageant dans le cours d'une action déterminée » (Broonen, 2006). Ainsi un individu qui envisage, parmi les alternatives professionnelles possibles, de devenir entrepreneur (but) fait son choix en comparant les alternatives professionnelles possibles (emploi dans le secteur public, privé ou parapublic). Une fois sa décision prise, le projet (intention but) formulé va nécessiter la mise en place de plans et moyens (intention d'exécution) conduisant à sa réalisation. Mais s'il ne décide pas de le réaliser par manque de cet engagement qui caractérise le phénomène volitionnel, son intention restera au stade de la cognition (Tounès, 2003). Par ailleurs, si ce manque d'engagement résulte d'une faible perception de contrôle du comportement ou croyance d'efficacité, l'individu adopte alors un comportement évitant : la procrastination (Sirois, Melia-Gordon et Pychyl, 2003 ; Sirois et Pychyl, 2002 ; Diaz-Moralès, Cohen et Ferrari, 2008).

En résumé, l'intention est, dans la TCP, un construit strictement motivationnel. Alors que dans la théorie de l'action (Gollwitzer, 1996 ; Kuhl, 1984), elle est de nature motivationnelle et volitionnelle. L'intention est donc l'état de la personne par rapport à une perspective, autrement dit l'aspect psychologique dans lequel elle se trouve et qui induit les aspects décisionnel et volontariste pour atteindre le but. Elle implique donc un engagement de nature volitionnelle contrairement au but qui induit les aspects motivationnels de l'action.

## **II L'action**

Tous les théoriciens de l'action ainsi que les psychologues s'accordent sur la centralité de la notion d'intention et sur son caractère prédictif de l'action (Emin, 2003, Fishbein et Ajzen, 1975 ; Lay et Brokenshire, 1997). Cependant, comme le précise Danjou (2004, p22) «la question du lien entre l'intention et l'action d'entreprendre et le passage à l'acte reste largement ouverte de sorte que les modèles proposés aujourd'hui s'avèrent incomplets et ne permettent pas vraiment d'expliquer et encore moins de prédire les actions entrepreneuriales». Autrement dit, le lien entre intention et action n'est pas une certitude. Elle traduit cependant une véritable motivation à l'action. Elle occupe de ce fait une place stratégique dans le système d'action de l'individu dans le sens où elle lie la logique mentale à la logique d'action (Emin, 2003). L'intention apparaît donc comme un construit cognitif lié à l'action. On peut s'interroger sur son rôle dans le développement de l'action. Avant de poursuivre, puisque nous allons parler d'action, il nous semble primordial et utile de dire un mot sur ce concept, pour comprendre le comportement.

En psychologie, le concept d'action est considéré comme l'unité fondamentale de la psychologie, dans la mesure où elle est orientée vers un but (Lewin, 1935). L'histoire nous enseigne que le concept a connu un oubli avec le courant béhavioriste puis a été réactivé comme concept charnière du comportement humain (Frese et Sabini, 1985). Le concept d'action est opposé à celui d'habitude et de réponses automatiques : il est exclusivement réservé au comportement humain (Weber, 1971). Selon la conception wébérienne, l'action est tout comportement ayant un sens pour l'acteur. Dans cette lignée, la perspective de l'action peut être définie comme l'ensemble des activités dirigées vers un objectif préalablement fixé (Achtziger et Gollwitzer, 2010). La psychologie cognitive décrit l'action comme la mise en œuvre contrôlée d'une pensée préalable. Les différentes théories du contrôle moteur postulent ainsi que le sujet met en œuvre un certain nombre de connaissances pour agir (Lachman, Lachman et Butterfield, 1979). Ces connaissances étant des représentations de la réalité à laquelle l'individu aspire. Analyser l'action passe alors par la mise en évidence des connaissances procédurales de l'individu telles que par exemple le dessin ou l'écriture. L'action reste ici une construction abstraite en tant qu'elle concerne la mise à jour des éléments de la cognition.

Une autre conception permet de mieux saisir le concept d'action : celle de la psychologie soviétique qui s'appuie sur la théorie du reflet de la réalité dans l'esprit de la personne (Vygotsky, 1934-1997). Elle décrit l'action comme une réalité à deux facettes :

Une facette psychologique reposant sur des engagements et des constructions propres aux individus ou aux groupes dont ils font partie,

Une facette publique, qui est la partie visible de l'action.

Elle expose, de façon implicite, deux compétences nécessaires à la réalisation future de l'action. Premièrement les compétences cognitives générales. La cognition dans ce sens est la représentation plutôt que la simple acquisition de connaissances ainsi que leur mise en œuvre. En tant que tel, l'acteur doit être capable d'anticiper le but qui n'est pas encore atteint et pouvoir générer des moyens mettant en lien le but et les activités conduisant à sa concrétisation. Spécifiquement, cette représentation doit être organisée de sorte que l'acteur puisse spécifier le résultat et les plans pour y parvenir. En plus des compétences cognitives générales, l'acteur doit avoir des compétences régulatrices ou volitionnelles c'est-à-dire les capacités de mémorisation de l'objectif ainsi que celle de surveillance des circonstances conduisant au but (capacité à s'approprier les opportunités d'agir, la résistance face aux distractions, l'anticipation ou correction des erreurs, la persistance face à l'adversité et l'identification d'objectif de réalisation). Cette conception est cohérente avec notre approche de l'action entrepreneuriale. L'action entrepreneuriale est la poursuite immédiate d'un but (devenir entrepreneur). De ce fait, il y a une étape de réalisation conceptuelle de l'action, c'est à dire de réalisation mentale de l'action orientée vers le but. L'action est préparée par le sujet qui visualise la finalité ou le résultat de ce qu'il veut faire. Cette phase constitue la facette psychologique de l'action : la construction de l'image opérative qui est la réalisation mentale du projet entrepreneurial. Et cette image opérative est suivie par une succession d'étapes dans la réalisation concrète de l'action. En fait, c'est elle qui guide l'action sur la base des plans a priori. C'est la mise en forme (réalisation) de cette image qui constitue la partie de l'action qui est visible par tout le monde. Il est prouvé que tous les actes humains impliquent un acteur. L'acteur peut être décrit comme une personne consciente d'elle-même, autonome et tenue pour responsable de son comportement par la société (vonCranach, Machler et Steiner, 1985). Le terme agent est également utilisé pour désigner celui qui agit. L'action est donc l'accomplissement d'un acte par un acteur ou un agent (Merriam-Webster Collegiate Dictionary, 1998). Le dictionnaire ajoute également que l'action est généralement effectuée sur une période de temps, par étapes et/ou avec la possibilité de répétition. Ces qualificatifs ajoutent des dimensions à l'action qui n'est pas seulement présente dans un seul acte : la temporalité (plus ou moins longue) et l'agencement des actions (étapes). Ceci est aussi vrai pour l'action d'entreprendre qui s'étend sur une période plus ou moins longue, selon les individus, et fait appel à une succession d'étapes pour sa réalisation.

L'action humaine se manifeste donc dans le comportement, mais tous les comportements humains ne sont pas intentionnels. En effet, l'un des problèmes que soulève la TCP est de savoir si une action est en partie volitionnelle et en partie non-volitionnelle. Un comportement volontaire ou volitionnel est une action qu'une personne a la capacité et l'intention d'exécuter et dont l'exécution n'est affectée par aucun facteur (Bagozzi, 1992). Selon ce dernier, au lieu de considérer le comportement comme ayant deux aspects – volitionnels et non volitionnels - ou de tenter de le situer sur un continuum allant du volitionnel au non volitionnel, il faut l'envisager comme comportant deux entités : l'action intentionnelle et l'action non intentionnelle. L'expression «action intentionnelle» est caractérisée comme la ferme volonté d'agir d'une certaine manière ou dans le but de l'action. L'action intentionnelle exige de l'individu des raisons d'agir, fondées par exemple sur l'attitude envers le comportement ou la norme subjective et les croyances relatives à l'exécution du comportement. Ce type d'action comprend également le traitement mental de l'intention et la mise en place de plan pour la réalisation du comportement. C'est la hiérarchie et la séquence des comportements organisés afin de parvenir au résultat souhaité ou au but qui distinguent ce type d'action de l'action non intentionnelle (vonCranach et al. 1985).

Généralement, les comportements et actions considérés comme non intentionnels sont des réflexes, des réponses physiologiques et même l'habitude.

Dès l'instant où on fournit une définition de l'acteur et de l'action intentionnelle, une dimension importante de ces concepts apparaît : la libre volonté d'agir. En effet, le vocabulaire de l'action met en avant la volonté de l'individu d'accomplir une action contre les déterminismes sociaux, de prendre en compte les choses de façon réaliste des choses et de modifier peu ou prou l'environnement. C'est à partir de l'agencement de ces exigences que nous approcherons une modalité de l'action et examinerons le phénomène entrepreneurial.

La question est de savoir comment étudier l'action intentionnelle en tant qu'elle est une volonté d'agir lorsqu'on sait que la psychologie s'est heurtée, pendant des années, au problème de l'étude de la volonté incompatible avec une explication scientifique ; les théories de la motivation excluent les fonctions volitionnelles de leurs propositions.

Parsons et Shils (1962) ont été les deux premiers théoriciens à parler de l'action en tant que comportement social. Ensemble, ils ont développé la théorie générale de l'action. Bien qu'ils ne se réfèrent pas à l'action intentionnelle ni aux actions orientées vers le but, ils précisent que l'une des caractéristiques du comportement d'action sociale est d'être orientée vers le résultat. Ce résultat, nous l'appellerons « objectif ». Ils théorisent que l'action se déroule dans des situations où elle est régulée par des normes c'est-à-dire par les contraintes de notre environnement. Dès lors, l'action semble ne pas avoir une origine libre. Une action autonome est une action caractérisée par une liberté de choix de l'action, dans son déclenchement, son arrêt éventuel, son guidage et dans son contrôle ; ce qui n'est pas le cas chez Parsons et Shils. Ils notent, cependant, que l'action implique une dépense d'énergie ou d'efforts (Parsons et Shils, 1962). Mais, Bandura (1991a) postule que les comportements, ou du moins la plupart, sont motivés et régulés par l'individu lui-même ; même s'il reconnaît le rôle des facteurs extérieurs, il déclare que cette influence est médiatisée par le système de régulation individuel. L'action semble alors impliquer, pour l'auteur, la compatibilité entre l'autonomie et le déterminisme. Selon cette théorie, l'action prend place dans une situation et devient alors partie de la situation (Parsons et Shils 1962). A la suite de ces travaux plusieurs chercheurs vont proposer des théories de l'action aussi différentes les unes que les autres. Mais c'est sans doute celle de Kuhl qui retient le plus notre attention. La théorie du contrôle de l'action de Kuhl (1984) répond à la question concernant les processus qui, par hypothèse, peuvent être déclenchés dès lors qu'une intention a été formée et qui ne cessent qu'une fois l'action cible est engagée. Ces processus ont pour fonction de protéger une intention donnée contre l'intrusion de tendances motivationnelles rivales, en d'autres termes de vaincre les difficultés d'exécution d'une action intentionnelle (Broonen, 2006).

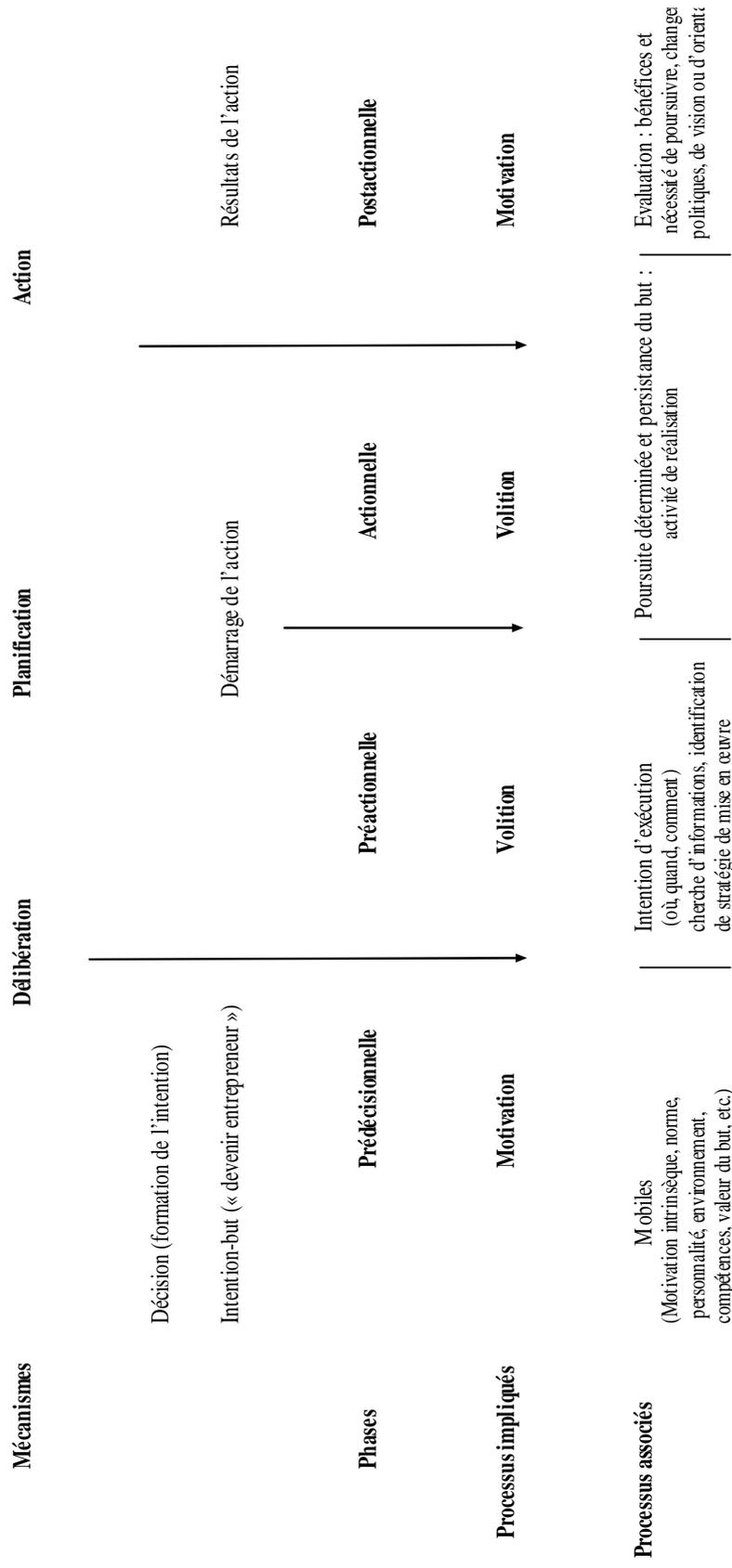
## **II-1 Le modèle des phases de l'action**

Les théories classiques de l'action (TCP et TAR), proposent des modèles causales de l'action dans lesquelles l'action émane de la combinaison de plusieurs facteurs (Ajzen, 1991, Fishbein et Ajzen, 1975). Cela suggère que ces facteurs peuvent être étudiés séparément ou deux à deux. Traditionnellement les études en entrepreneuriat ont cherché à comprendre l'action entrepreneuriale selon le point de vue de la personnalité (Gartner, 1989), des intentions (Emin, 2003 ; Krueger et al., 2000; Krueger, 1993), des pressions sociales (Reynolds, 1991) ou de la cognition (Brockhaus, 1980; Baron, 1998). Même si les résultats de ces études ont été fructueux, il demeure cependant difficile de repérer le passage de l'intention

à l'action. Sur cette question, la littérature rend compte d'un grand nombre de théories pouvant y apporter de réponses : théories de la motivation (Vroom, 1964 ; Atkinson, 1957), la TCP et la TAR, théories socio-cognitives, théories de l'autorégulation et théories de la volition. C'est sur ces dernières que nous allons nous appuyer.

L'action, nous l'avons dit, est caractérisée par l'autonomie du choix de l'activité ou de l'objectif à poursuivre. Si la théorie du choix rationnel suggère de considérer l'action comme un passage qui va de l'évaluation de circonstances possibles de déclenchement à l'évaluation des conséquences possibles, la conception la plus commune de l'action propose une vision séquentielle et linéaire de l'action : Intention-volition-exécution (Livret, 1990). La volition permettrait de passer d'un simple état mental (l'intention) au déclenchement de l'action et, assurerait la bonne poursuite de cette action jusqu'à son terme malgré les obstacles (Kuhl, 1985) possibles. Nous tentons également d'utiliser la volition pour rendre compte de la fin de la délibération, portant sur le choix de tel but relativement à tel autre et du passage à la décision. Cette conception linéaire et trinitaire de l'action est très proche des travaux de Heckhausen (1987 ; 1991), Heckhausen et Gollwitzer (1987) et Gollwitzer (1990) avec leur proposition de comprendre l'action comme la conséquence conjointe de la motivation et de la volition. La perspective proposée par ces auteurs va au-delà de la simple distinction entre la fixation des objectifs et leur réalisation. Les auteurs intègrent dans un modèle unique la fixation et la réalisation des objectifs, ce qui permet de les analyser l'un par rapport à l'autre. Ce modèle appelé « modèle Rubicon des phases de l'action », illustre une interaction itérative et dynamique des processus motivationnels et volitifs.

Figure 3 : modèle des phases de l'action appliqué à l'entrepreneuriat.



Note : Pour le schéma original voir Gollwitzer (1996)

Dans celui-ci, la fixation des objectifs aborde la question de savoir quel but l'individu choisira. La réalisation des objectifs est plutôt tournée vers la mise en mouvement de l'individu à travers le comportement dirigé vers le but initialement fixé. Pour ces auteurs, la fixation des objectifs repose sur le critère de désirabilité et de faisabilité d'un désir. Le désir qui a le degré de faisabilité et de désirabilité le plus élevé a une probabilité plus élevée de devenir un objectif puis une action (comportement).

Pour comprendre cette transition du désir au vouloir, les auteurs utilisent la métaphore de la « traversée du Rubicon » par Jules César en l'an 46 avant Jésus-Christ. L'histoire antique nous enseigne que Jules César, capitaine de l'armée de Rome, avait l'ambition de prendre le pouvoir à Pompée. Pour cela il devrait enfreindre l'interdiction donnée à tout capitaine de l'armée de traverser le Rubicon, frontière entre Cisalpine et Rome, à surmonter avant d'atteindre Rome et d'y faire la guerre à Pompée. Partagé entre d'une part les exigences du Sénat de démissionner de son poste de capitaine de l'armée au risque d'être déclaré ennemi de l'empereur et d'autre part son désir de pouvoir, César choisit de transgresser la loi. Il franchit le Rubicon et fit la guerre à Pompée. Aujourd'hui, la traversée du Rubicon représente l'engagement, la différence entre vouloir et pouvoir. L'individu commence à « franchir le Rubicon » lorsque, partant de la rive motivationnelle, il transforme sa motivation en une intention ferme d'agir qui l'amène sur la rive volitionnelle où il peut commencer la poursuite de l'objectif (Broonen, 2006). A travers cette métaphore, Heckhausen et Gollwitzer (1987) décrivent le processus qui va de la motivation à la volition à travers la prise de décision. La prise de décision constitue un moment psychologique qui met fin à l'état mental de nature motivationnelle et lance plus ou moins consciemment la personne dans un état mental volitionnel dit d'exécution. Plus précisément c'est aller au-delà de ce qui est permis, s'engager sans possibilité de retour. Le Rubicon représente les limites de la motivation. Pour franchir le Rubicon il faut aller au-delà de la motivation, transformer sa motivation et donc être dans un état d'esprit volitif pour accomplir son désir.

Selon Gollwitzer (1993), le modèle fournit un processus temporel qui commence par l'éveil d'un désir et se poursuit à travers l'évaluation du niveau de réalisation de l'objectif. Le modèle postule que la réalisation d'un désir exige l'exécution de quatre tâches ou activités successives :

La délibération : choix parmi différents désirs de celui qui va devenir un but en fonction du degré plus élevé de faisabilité et de désirabilité

La planification de diverses actions menant à l'exécution de l'objectif choisi

La surveillance ou le contrôle des comportements dirigés vers le but afin d'aboutir au succès

L'évaluation du résultat par rapport à l'état initial.

Chaque activité représente une phase bien distincte : dans l'ordre chronologique, la phase pré-décisionnelle (predecisional), la phase d'initiation de l'action ou pré-actionnelle (preactional), la phase de conduite du comportement vers le succès ou phase actionnelle (actional) et la phase postactionnelle (postactional).

### ***II-1-1 La phase pré-décisionnelle***

Dans ce modèle l'activité implique que, pour atteindre l'état final désiré, l'individu doit passer par différents états mentaux qui vont faciliter la réalisation de chaque activité. Ces états mentaux sont spécifiés par ce que les auteurs appellent des points de transition (transition point) qui seraient plutôt des sortes de frontière entre les différentes phases du modèle. La première phase débute par l'éveil de désirs qui la plupart du temps sont nombreux et ne donnent pas tous lieu à concrétisation. Dans notre cas il s'agit du désir ou souhait professionnel, qui peut être soit axé sur l'entrepreneuriat, soit sur le travail libéral, soit sur le salariat (public ou privé) ou les trois à la fois. Le choix ou la préférence entre ces désirs est fonction de la désirabilité et de la faisabilité du désir. En ce qui concerne la faisabilité, la personne s'interroge sur les résultats attendus, le contexte situationnel facilitateur ou inhibiteur, les moyens et les opportunités disponibles, l'évaluation positive ou négative de son désir par d'autres personnes importantes ainsi que sur les conséquences (valeur) de l'action désirée. L'évaluation appropriée de la faisabilité et l'opportunité de son désir exige que celui-ci soit confronté à d'autres désirs. Le désir qui sera associé à des conséquences plus attractives aura la meilleure chance de devenir un but. Sur un plan hiérarchique, ce désir deviendra le désir « supérieur » et les autres des désirs « subordonnés ». Par exemple dans notre travail les individus vont soumettre leurs différents souhaits professionnels à un examen approfondi en comparant les uns aux autres. Le souhait de travailler dans le secteur public peut devenir moins désirable quand il est envisagé concomitamment avec celui d'exercer dans le secteur privé si on prend en considération la réforme de la fonction publique en vigueur et l'aspect salarial. Ainsi, cette phase, qualifiée de phase motivationnelle, s'achève avec le passage du désir choisi à une intention but dont la forme est « j'ai l'intention d'atteindre x ». Le x spécifie le « but », c'est-à-dire l'état final désiré, qui peut être l'atteinte d'un résultat ou l'exécution d'un comportement. La transformation du désir en intention but n'est qu'une question de résolution de l'individu, c'est-à-dire de sa détermination à agir et de son engagement vers le succès de l'objectif au sens où cet engagement le contraint à atteindre l'état final désiré. L'intention but ainsi formée sert de transition du désir au vouloir et inaugure la phase pré-actionnelle.

### ***II-1-2 La prise de décision et la phase pré-actionnelle***

Même si un désir obtient le plus haut degré de désirabilité et de faisabilité, le modèle suppose que l'accomplissement du désir soit transformé en intention. Cette transformation est caractérisée par un sentiment de détermination d'exécution du désir. Le résultat envisagé devient ainsi un état final que l'individu se sent obligé d'atteindre. Le modèle traduit ce sentiment d'obligation par la formulation d'une intention but. Pour traduire cette transition d'un état de délibération à un sentiment d'engagement, Heckhausen et Gollwitzer (1987) utilisent la métaphore du franchissement du Rubicon. Elle explicite ainsi la transition de la phase motivationnelle (pré-décisionnelle) vers la phase volitionnelle (pré-actionnelle). Comme précédemment avancé, la prise de décision met fin à la délibération et engage l'individu dans un état mental d'exécution (*implemental mindsets*) de l'intention but.

Gollwitzer (1996), avec son concept de *mindsets* distingue deux orientations indispensables à l'implémentation de l'objectif : l'orientation cognitive de délibération (*deliberative mindsets*) qui se constitue durant les phases où s'élabore le choix d'un but et l'orientation cognitive d'exécution (*implemental mindsets*) qui advient au cours des phases d'exécution. Le premier est caractérisé par une réceptivité aux multiples informations qui

peuvent favoriser l'adoption d'un but plutôt que d'un autre. Il évoque l'état cognitif de celui qui se demande s'il va vraiment faire ce qu'il a décidé de faire. Une fois que la décision d'adopter un but précis est prise, une autre catégorie de processus cognitif – l'orientation volitionnelle (d'exécution) – prend le relais. Cette seconde orientation correspond à l'état mental de celui qui est disposé à faire quelque chose, « j'ai l'intention de faire cela ». Elle restreint le traitement de l'information aux éléments pertinents pour l'atteinte du but : la concentration de l'attention de l'individu sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif, le traitement prioritaire des informations sur les actions à enchaîner en rapport avec le but, l'enregistrement préférentiel des informations renforçant la désirabilité et l'optimisation des informations relatives à la faisabilité et au contrôle des résultats du comportement, l'affaiblissement du seuil d'accessibilité aux qualités personnelles tandis que la vulnérabilité perçue vis-à-vis de risques éventuels contrôlables et incontrôlables est amoindrie (Broonen, 2006).

Cet état mental favorise donc la progression vers le but en aidant la personne à franchir les obstacles liés à la réalisation de l'objectif tels que la distraction, le doute relatif au but poursuivi ou encore à son atteinte. Kuhl (1985c) a mis en évidence quatre processus correspondant à cette fonction de protection des intentions buts. A savoir : le contrôle de la motivation, le contrôle des émotions, le contrôle de la décision, le contrôle de l'action. L'orientation cognitive permet d'aider non seulement à la résolution de la tâche, à la poursuite du but, mais aussi à la réalisation de celui-ci. Celles-ci contiennent des actes qui lient le contexte futur de l'objectif aux actions dirigées vers l'objectif. Elles constituent ainsi le premier outil volitionnel (Gollwitzer, 2000) au service du but.

Le phénomène associé à cette phase est la planification. En conséquence, les individus doivent répondre aux questions de savoir quand et où commencer à agir, comment agir et combien de temps il faut pour agir. Ces plans, appelés intention d'exécution, sont censés servir de médiateur dans la relation entre l'intention but, qui concerne le comportement, et le comportement lui-même. Les intentions d'exécution représentent le second outil volitionnel. Tandis que l'intention-but engage les gens à atteindre un certain objectif par la mise en œuvre des intentions à travers le contrôle de la situation, l'intention d'exécution décrit le processus par lequel les intentions buts sont traduites en comportement (Gollwitzer, 1993, Gollwitzer, Sheeran, Michalski, et Seifert, 2009). La force des intentions d'exécution dépend de la manière dont l'individu, anticipant les difficultés d'exécution du comportement, va effectivement mettre en œuvre les situations et les comportements permettant d'atteindre son but et lier mentalement telle situation à tel comportement par un acte de volonté au sens « si je rencontre la situation x, j'ai l'intention de faire y ». Gollwitzer et Brandstätter (1997) ont suggéré que la formulation d'une telle intention (*si...alors*) permet de contourner les difficultés et facilite l'initiation de comportements dirigés vers le but. Autrement dit planifient l'exécution d'actions pour atteindre ce qu'ils désirent une fois qu'ils seront dans la situation favorable. Ces intentions constituent, en soi, une stratégie autorégulatrice permettant d'éviter les difficultés d'atteindre le but (Broonen, 2006).

L'initiation de comportements dirigés vers le but par les intentions d'exécution est assurée par deux mécanismes cognitifs :

La composante « *si* » : dans ce premier mécanisme cognitif, la représentation cognitive des caractéristiques de la situation, c'est-à-dire le lieu et le moment, est activée

lorsque la personne forme son intention et devient aisément accessible (Gollwitzer, Bayer, Steller et Bargh, 2002 ; Parks-Stamm et Gollwitzer, 2009).

La composante « *alors* » lie mentalement la situation future anticipée à un comportement donné susceptible de conduire au but. Dès que la situation précise est rencontrée, le comportement dirigé vers le but est plus facilement entrepris.

Lorsqu'un individu forme une intention but « j'ai l'intention de devenir entrepreneur un jour », celle-ci est difficilement réalisable. Il doit au contraire formuler une intention d'exécution du type « j'ai l'intention de devenir entrepreneur à la fin de mes années d'études, dans telle ville ou telle région en commençant par telle chose ». Ce n'est qu'à partir de ce moment qu'il transfère le contrôle de son comportement à l'environnement (Gollwitzer, 1996), à partir d'éléments tels que le lieu, le temps.

### ***II-1-3 L'initiation de l'action ou phase actionnelle***

La préoccupation principale de cette phase est de répondre à la question de savoir quand l'intention but conduit à des actions effectives ?

Selon Gollwitzer (1999) il est primordial que l'intention but ait passé le relais à l'intention d'exécution. Gollwitzer et Brandstätter (1997) suggèrent que les intentions d'exécutions sont similaires à la planification : elles mettent en relation un comportement donné et une situation donnée à travers la spécification du quand, où et comment réaliser le comportement dirigé vers le but. Elles constituent une impulsion qui permet de passer à l'action à travers le contrôle et l'exécution d'actions conduisant au but.

Les intentions d'exécution suffisent-elles pour passer à l'action ? A la lecture des travaux de Gollwitzer et ses collaborateurs (Oettingen, Hoing et Gollwitzer, 2000 ; Sheeran, 2002) la réponse est « oui ». Plusieurs études expérimentales sur la réalisation des intentions dans le cadre de la TCP (Orbell et al., 1997, Orbell et Sheeran, 2000, Sheeran et Orbell, 1999 et Verplanken et Faes, 1999) ont fourni des résultats satisfaisants. Orbell et al. (1997) dans une étude expérimentale, par exemple, montrent que parmi les personnes présentant des scores similaires sur les variables de la TCP, les individus qui ont formé les intentions d'exécution étaient presque deux fois plus susceptibles d'effectuer le comportement prévu que d'autres. La méta analyse de Sheeran (2002) montre que la corrélation moyenne pondérée entre les intentions et le comportement est de .33. Ses auteurs ont démontré que, dans la plupart des cas étudiés, les intentions d'exécution facilitaient l'atteinte du but par la détection des situations favorables à l'exécution de comportement conduisant au but. Dans cette même optique, Gollwitzer (2007) avance que l'initiation d'actions pertinentes dépend de la force volitive de l'intention, c'est-à-dire du fait de savoir jusqu'à quel point la personne est engagée dans la réalisation du but en comparaison avec celle d'autres intentions but concurrentes. Elle dépend aussi du fait de savoir si la situation est favorable à l'initiation d'actions visant la concrétisation de l'intention but.

Le niveau de la force volitive est fonction de la désirabilité de l'objectif et de la faisabilité perçue avant le choix de celui-ci. Cependant cette force peut varier en fonction de l'expérience de l'individu. Si la personne ignore les situations favorables à l'exécution du comportement ou n'y est pas sensible, sa force volitive peut diminuer dans le temps. D'autre part, elle peut augmenter de façon inattendue ou bien lorsque la personne rencontre des

obstacles. Une fois les actions exécutées, la personne passe à la quatrième phase dite postactionnelle.

#### ***II-1-4 L'atteinte des objectifs ou phase postactionnelle***

Le phénomène associé à la phase finale du modèle de l'action est l'évaluation de la réussite du but. Quels critères régissent cette évaluation ?

Premièrement l'individu doit s'assurer d'avoir atteint le résultat escompté de sorte qu'il peut cesser d'agir et attendre les conséquences souhaitées (une bonne note ou une récompense pour les élèves) ou améliorer voire amplifier continuellement les résultats escomptés. Dans ce dernier cas, l'individu peut recourir à des intentions de *résiliation*, définissant ainsi des normes claires concernant le moment où le résultat de son intention est obtenu.

Deuxièmement, l'individu doit comparer la valeur réelle de l'objectif réalisé à sa valeur attendue. Cela implique que l'individu ait, auparavant, atteint les résultats escomptés. En réalité, l'estimation de la valeur réelle se confronte à la valeur attendue selon l'évaluation faite pendant la phase de délibération (pré-décisionnelle). Au cours de cette phase l'individu estime les conséquences positives et négatives de l'objectif (valeur attendue) cette estimation doit être précise en ce sens que, dans la phase postactionnelle la personne s'intéresse non seulement à la valeur attendue mais aussi au futur à travers la planification d'autres actions permettant d'atteindre la valeur attendue selon que le résultat obtenu répond aux estimations ou n'est pas assez proche des estimations envisagées. La personne peut améliorer les chances de succès en ajoutant de nouvelles intentions ou en réduisant l'importance accordée aux conséquences de l'objectif. Si de telles mesures ne sont pas prises ou si tous les efforts échouent, l'intention but peut rester au stade cognitif transformant ainsi l'individu en procrastinateur.

### **III La psychologie de la volition**

La volition est une notion ancienne apparue dès la fin du XVII<sup>ème</sup> siècle avec le philosophe John Locke (Broonen, 2010). Traditionnellement, la motivation et la volition sont comprises comme acte de la volonté. L'étude de chaque composante opérative de cette faculté psychologique a connu des essors différents : la motivation a eu une audience auprès des behavioristes tandis que la volition, trop abstraite, a eu un écho favorable auprès des philosophes. L'histoire nous enseigne qu'après les années 1970, la théorisation sur la volition est tombée dans l'oubli. C'est seulement dans les années 1980 qu'émergent de nouvelles recherches sur les questions concernant la réalisation volontaire des objectifs fixés. Kuhl et Beckmann (1985b) notent que la psychologie cognitive considère que la motivation et la volition de même que des mécanismes cognitifs tels que l'attention, la perception, la mémoire, etc., sont nécessaires à l'explication du comportement dirigé vers un but. Dans le champ de la psychologie, c'est le psychologue américain William James qui est à l'origine de l'analyse psychologique de la volonté, dans sa composante volitionnelle, en se fondant sur l'hypothèse selon laquelle le comportement peut être régulé par les résolutions d'une personne, même si dans certaines situations et à certains moments, elles peuvent être difficiles à formuler. A ces obstacles peuvent s'ajouter les difficultés personnelles qui peuvent rendre difficile l'exécution des activités à réaliser. Le domaine de la volition a été investi par un certain nombre de chercheurs en psychologie de l'éducation. Dans ce domaine, la volition est

équivalente à l'expression contrôle de l'action Kuhl (1984) ou contrôle volitionnel (Garcia, McCann, Turner, et Roska, 1998). Toutefois, d'autres auteurs récusent ce terme pour conserver le terme générique de contrôle, processus particulier de l'autorégulation. Cette controverse correspond, en réalité, à des spécifications différentes des processus et rôles des différentes structures impliquées dans la volition (Broonen, 2006). Corno (1989), Corno et Kanfer (1993), Gollwitzer (1990) et Zimmerman (2000) soutiennent que les processus volitionnels s'activent après la phase préactionnelle englobant les processus motivationnels de fixation de buts. C'est à la phase suivante : phase actionnelle, qu'appartient le contrôle volitionnel de la motivation, des émotions, du comportement et du contexte. Pintrich (1999) ne partage pas cette idée. Selon lui, il n'est pas possible de subdiviser les deux processus impliqués dans l'action au cours des deux premières phases du modèle des phases de l'action. De ce point de vue, Pintrich (2000), préfère l'expression régulation de la motivation et des affects au terme volition.

Pour clarifier les positions théoriques actuelles sur la volition, il convient de développer un point d'histoire. L'analyse historique du terme révèle un développement dans le temps des contenus qu'il renferme. Dès ses premières utilisations en psychologie, au début du XIX<sup>ème</sup> siècle, deux perspectives émergent conduisant à deux lignes de fracture qui vont avoir des incidences sur le développement des postulats théoriques au sujet de ce concept. Le premier considère la volition comme sous-jacente à un processus fondamental (Broonen, 2007) ou comme une tendance à l'action (Ebbinghaus, 1902). Le second voit dans la volition un processus médiateur de la décision, en d'autres termes elle équivaut aux processus motivationnels qui sont à l'origine des différences relatives aux tendances de l'action (Atkinson, 1964) mais sont aussi rattachés aux processus de maintien des décisions et de leur actualisation (Hebb, 1949). La première perspective s'intéresse au contenu des buts et à leur relation avec la performance ; la seconde met l'accent sur la régulation des comportements liés au but à poursuivre (Broonen, 2007). Dans cette dernière conception Gollwitzer, par exemple, avance que la volition ne doit pas être interprétée comme la mobilisation intensive des efforts mais plutôt comme la volonté associée à l'utilisation efficace des stratégies cognitives conduisant au succès des objectifs difficiles à atteindre (Gollwitzer, 2000). Cette dichotomisation des positions persistera pendant longtemps. A vrai dire, les deux conceptions sous-tendent respectivement deux hypothèses distinctes. S'agissant de la première perspective, l'hypothèse est que l'individu est acteur de ce qu'il expérimente. C'est-à-dire que les individus font des choix en fonction de leurs besoins, intérêts, buts, au travers d'interactions complexes avec des facteurs environnementaux. L'activité ou le comportement qui leur paraît satisfaire le mieux leurs motivations internes est réalisée. La seconde explore les processus par lesquels l'individu déploie des efforts pour tendre vers les fins qu'il désire atteindre. Cette hypothèse pose en revanche un problème : celui des comportements de nature procédurale. En effet, suivant la ligne directrice de cette proposition, le sujet tend avec force vers les fins qu'il désire jusqu'à ce qu'il approche un état identique à ce qu'il désire. Or, ce type de comportement nécessite une « régulation protectrice » (Broonen, 2006) face aux obstacles qui peuvent empêcher sa réalisation. Ainsi, les processus tels que la planification des actions, les efforts à déployer, l'établissement des priorités dans les actions à programmer, l'évaluation du niveau de réalisation du but et la gestion des ressources sont considérés dans cette seconde hypothèse. Dans cette hypothèse, la volition est donc le processus du passage de l'intention à l'acte.

En Europe c'est en Belgique et en Allemagne que se concentre la majorité des recherches de la psychologie expérimentale dans le domaine. En Belgique, Michotte et Prüm

(1910) s'attaquent à la difficulté que les individus rencontrent dans la résolution de conflits intrapersonnels en matière de prise de décision. Selon les résultats de leurs études, la prise de décision ne se fait pas sur la base du rapport attente-valeur mais sur celle d'une appréciation de la facilité à atteindre les objectifs. Les auteurs contemporains qui ont réintroduit au milieu des années soixante dix cette notion travaillent principalement en Allemagne en se basant sur les écrits des pionniers dans le domaine. Ach, principalement, s'est attaché à expliquer, à travers sa théorie de l'intention, l'incapacité à protéger une intention de tendances motivationnelles rivales (Broonen, 2006), autrement dit à identifier les processus médiateurs entre intention et action. Ach expliquait que le fait de lier mentalement une situation à un comportement intentionnel concret produit une détermination qui, à son tour, presse la personne d'exécuter l'action intentionnelle lorsqu'elle rencontre ladite situation. Aujourd'hui, nombre des concepts qu'il développa ont été repris par un grand nombre de chercheurs et connaissent un succès considérable tel le modèle des intentions d'exécution. En 1926, Lewin s'oppose à Ach avec une théorie des buts qui s'en tient au cadre strict de la motivation. Il distingue : une phase qui renvoie au choix d'un but en fonction de sa désirabilité et de sa faisabilité par rapport à d'autres possibilités selon le modèle attente-valeur ; une seconde phase qui correspond aux comportements à déployer pour atteindre le but désiré. Comme dans la théorie des besoins, l'intention est composée d'un système de tensions qui maintiennent à un haut degré d'activation les représentations qu'elle véhicule jusqu'à ce que le but soit atteint. On note que dans cette théorie, l'intention ne comporte pas de processus autorégulateur volitionnel.

L'étude scientifique contemporaine de la volition en psychologie a deux pères fondateurs : Kuhl et Heckhausen (1985). Ces auteurs jettent les bases d'une théorie de l'action dont le postulat intègre les processus d'autorégulation. Les recherches ont été stimulées par l'observation du fait que les expériences d'échec ne conduisent pas toujours au repli mais à un renforcement de l'objectif poursuivi. Voilà une observation qui parle contre les théories de la motivation : celles-ci n'expliquent pas entièrement la relation entre la formulation d'une intention-but et sa réalisation lorsque l'individu connaît un affaiblissement de sa motivation. En effet, les recherches empiriques sur le construit de volition (Heckhausen, 1991 ; Heckhausen et Kuhl, 1985 ; Kuhl, 1985b) soutiennent que la motivation ne suffit pas à expliquer le déclenchement d'une action ou d'un comportement. Les processus motivationnels expliquent dans une certaine mesure la prise de décision. Ils présentent des limites quant à la façon dont l'individu protège son intention contre les *distracteurs* et n'expliquent pas le mécanisme d'enchaînement de conduites permettant sa réalisation (Kuhl, 2000a). Selon cette théorie, une personne peut croire en son auto-efficacité ou peut être très motivée et, cependant, n'être pas capable de mettre en exécution ses intentions si ses capacités autorégulatrices sont insuffisantes (Kuhl, 2000a).

Les travaux sur les buts et les intentions de Gollwitzer et ses collaborateurs (Gollwitzer, 1990, 1999; Gollwitzer et Brandstätter, 1997) révèlent bien le dépassement des oppositions entre aspects motivationnels et volitionnels et proposent dans un modèle de phases de l'action un foisonnement des deux conceptions théoriques. C'est particulièrement dans le domaine de l'éducation que le concept a connu un grand essor. Il n'est donc pas étonnant que Corno (1993) et ensuite Snow et al. (1996) aient souligné combien la volition allait au delà du simple concept d'autorégulation pour englober, non seulement les processus de contrôle de l'action qui en sont l'essence, mais encore divers construits comme les styles volitionnels, variables dispositionnelles différentielles qui affectent la façon dont l'acteur mène à bien les buts qu'il poursuit. Corno (1989), distingue très clairement, à la suite de Kuhl

(1984), les processus volitionnels, qui sont postdécisionnels, des processus motivationnels, qui sont prédécisionnels : « *Franchir le Rubicon qui sépare la motivation de la volition crée des conditions de travail différentes et des exigences de traitement de l'information différentes* » (Corno, 1993, p. 16). Il s'agit de maintenir la concentration, de diriger l'effort vers la réalisation de l'activité pour contrecarrer d'éventuelles distractions issues de l'environnement ou de l'individu lui-même. A la suite de Corno, Pintrich (2000) a, pour sa part, proposé une classification des processus volitionnels (quoiqu'il n'adopte pas le terme "volitionnel") en situation d'apprentissage : anticipation, planification et activation (1), surveillance (2), contrôle (3), réaction et processus réflexifs (4). Cette taxonomie, quoiqu'à l'origine spécifique à l'apprentissage, ainsi que les processus volitionnels, semblent s'appliquer parfaitement à d'autres activités et comportements dont la réalisation peut être entravée par des obstacles. Actuellement la recherche se tourne vers des domaines où les individus présentent des troubles psychiques et physiques (Broonen, Marty, Legout, Cedraschi et Henrotin, 2011) entravant leur capacité à agir. Nous introduisons ce terme de « volition » dans notre tentative d'explication du comportement entrepreneurial qui, comme en matière d'apprentissage, peut voir son exécution entravée par des difficultés environnementales ou internes à l'individu.

En somme, aujourd'hui, un consensus se dégage sur la conception de ce terme. Il désigne les événements mentaux ou activités spécifiques par le moyen desquels un individu exerce consciemment et activement son agentivité pour diriger volontairement ses pensées et son action (Zhu, 2004). Il existe trois conceptions de la volition : acte mental de prise de décision, acte mental d'initiation de l'action volontaire et activité mentale de contrôle exécutif de l'action.

La volition comme acte mental de la prise de décision est un acte mental par lequel un agent met fin au processus de délibération et résout son incertitude en s'engageant dans le cours de l'action fixée.

La volition comme acte mentale de l'initiation de l'action : cette conception oppose l'action intentionnelle à l'action non intentionnelle. L'action intentionnelle découle d'une participation de l'individu en ce sens qu'il prend l'initiative de l'exécuter contrairement à l'action non intentionnelle. Son exécution est un pur processus cognitif puisqu'elle nécessite des processus tels que la représentation ou la mémoire.

La volition comme activité mentale du contrôle exécutif : le contrôle exécutif est le processus par lequel un agent réalise dans un but précis et consciemment une intention (Zhu, 2004). Il permet le passage de l'intention à l'action sous certaines conditions : premièrement l'individu doit avoir la capacité de garder en mémoire, ce de façon active, ses buts ou son intention ainsi que l'information relative à l'activité. Deuxièmement, cet individu doit être capable de surveiller le cours de l'action, détecter les erreurs par rapport au but fixé et l'information contextuelle qui se modifie à mesure que la situation liée à l'action change. Ceci, en raison des difficultés de concordance entre l'intention et l'exécution adéquate de l'action correspondante. Et enfin, troisièmement, l'exécution de l'action exige attention et effort.

### **III-1 Motivation et volition : facettes d'une même réalité ?**

Pour certains, la réponse à cette question peut paraître évidente d'autant plus que la question ne devrait pas se poser puisque le débat semble dépassé. Pourtant, elle mérite d'être investiguée. A l'initiation de cette réflexion, des discussions sont nées de l'intérêt d'étudier deux concepts dont les frontières semblent être quasi-inexistantes. Ce débat s'accroît lorsqu'on découvre l'essence même du mot volition. Comment intégrer un concept philosophique dans une recherche psychologique ? Il n'en demeure pas moins que dès les débuts de l'histoire de la psychologie, sans pour autant revenir sur ces années, les chercheurs tels que Wundt s'intéressaient déjà à la volonté comme fonction psychologique déterminante dans la compréhension du comportement humain. Et bien avant lui, Ach (1905), s'intéressant à la mesure de l'action volontaire, conceptualisait la motivation et la volition comme des aspects distincts de la volonté. Il n'est donc pas étonnant que le retour de la volonté (volition) dans la recherche psychologique moderne ait fourni un grand nombre d'informations sur l'accomplissement de l'action dépassant ainsi les limites de la motivation comme explication du comportement humain (Kuhl, 1983). A partir des travaux sur la motivation et la volition (par exemple Kuhl, 1985 ; Gollwitzer 1990; Corno et Kanfer, 1993; Rheinberg, Vollmeyer et Rollett, 2000 ; Byman et Kansanen, 2006 ) des distinctions apparaissent entre les deux concepts. On relève toutefois que certains auteurs, notamment Pintrich (2000), soulignent qu'il n'y a pas de différence entre motivation et volition. Or, dans le domaine de l'éducation ou de la santé (Parks-Stamm, Gollwitzer et Oettingen, 2010 ; Corno, 2004 ; Broonen, 2007 ; Broonen, 2010), les auteurs dévoilent la faiblesse de la motivation dans les cas de passage à l'acte. Il semble qu'une autre fonction psychologique interviendrait en qualité de renforceur de la motivation : la volition.

Dans sa revue de littérature sur la motivation, Keller (2008) présente brièvement la distinction entre motivation et volition. La notion de motivation évoque les désirs ou les buts d'une personne et les convictions que ces buts peuvent être accomplis. La volition quant à elle fait allusion aux conduites et aux attitudes qui aident une personne à être ou à devenir persévérante dans les activités conduisant à la réalisation d'un but. Bien que la motivation et la volition soient conceptuellement différentes, les deux construits ne sont pas exclusives.

De nos jours, la distinction entre motivation et volition reste encore très peu marquée puisque la littérature sur la motivation inclut la volition et inversement. Cependant lorsqu'on examine les travaux empiriques sur la motivation on note que ceux-ci se concentrent uniquement sur la motivation et inversement lorsqu'on examine les recherches empiriques sur la volition. Par exemple Gollwitzer (1990) a caractérisé la transition de la motivation à un état volitionnel par la métaphore du « Rubicon ». Selon sa façon de penser, en plus de la motivation, agir efficacement présuppose la volition. Kuhl (1985a), avec sa théorie du contrôle de l'action inclut aussi la motivation. La théorie spécifie un ensemble de stratégies qui peuvent aider une personne à surmonter les distractions. Par processus volitionnel, Corno (2004) désigne des actions de contrôle ou activités autorégulées, telles que la planification des moyens pour accomplir l'objectif et leur priorisation (hiérarchisation des objectifs) ainsi que la manière la plus efficace pour contrecarrer les obstacles. Néanmoins, Pintrich et Shunk (2002) conceptualise une relation réciproque entre motivation et volition bien qu'ils n'utilisent pas le terme de volition. En examinant de près le modèle Rubicon de Gollwitzer on se rend compte que la distinction entre volition et motivation peut s'exprimer en termes de degré : d'abord la motivation qui aide les individus à choisir et à fixer un objectif à poursuivre puis la volition qui porte l'individu à progresser vers la réalisation de son objectif. Et entre la

motivation et la volition se situe l'intention. Pour Corno (2004) la volition contrôle les intentions et l'impulse de sorte que l'action prévue se réalise quelque soit les difficultés et les obstacles. Les processus volitionnels protègent l'intention des actions en concurrence avec d'autres distractions potentielles.

En résumé, notre point de vue est identique de celui de Corno (2004) et Kuhl (1985b). Autrement dit, la motivation peut amener les individus à initier des actions, alors que la volition les conduit à poursuivre le cours de l'action qu'ils cherchent à atteindre tout en la protégeant des distracteurs. Dans le présent travail, nous nous référons à la volition par l'expression capacité volitionnelle. Nous postulons que lorsque l'étudiant ou l'entrepreneur en création est dans un état d'esprit volitionnel, il commence par se concentrer sur la façon de procéder pour atteindre l'objectif souhaité. Dans la ligne des travaux de Corno et Kanfer (1993), Kuhl (1985b) et Gollwitzer (1990), nous conceptualisons la motivation et la volition comme des concepts bien distincts qui, cependant, interagissent.

### **III-2 La théorie du contrôle de l'action**

La théorie de l'action se propose de répondre à la question de savoir comment s'opère le passage de l'intention à l'action.

Kuhl a conçu les grands axes de la théorie du contrôle de l'action en 1984. Celle-ci a été élaborée pour présenter les mécanismes qui facilitent et/ou inhibent la formation des intentions. Il prend soin de noter qu'il avait choisi l'expression contrôle de l'action a été employée afin d'éviter le terme « autorégulation » qui, à l'époque, ne pouvait recevoir une explication en termes fonctionnalistes. Cette théorie prolonge, en fait, les théories de la motivation pour intégrer les processus d'autorégulation (Kuhl, 2000a). Finalement, le concept d'autorégulation réunit les processus qui facilitent le passage des intentions aux actions (Broonen, 2006). L'expression « contrôle de l'action » se réfère aux mécanismes d'autorégulation qui guident l'initiation et le maintien d'une intention (Van Hooft et al., 2005). Cette théorie suppose que, outre les facteurs de motivation, il existe une seconde catégorie de facteurs non-motivationnels qui peut provoquer une défaillance d'émission de l'action intentionnée. L'hypothèse fondamentale de Kuhl est que la cause première du phénomène de sentiment d'impuissance acquise est un déficit fonctionnel plutôt qu'un type particulier de contenu cognitif tel que, par exemple, des cognitions de contrôle négatives. Cette hypothèse fut, comme il le dit lui-même (Kuhl, 2000a), le point de départ du développement de sa théorie du contrôle de l'action. Il s'agit donc de distinguer les processus prédécisionnels, qui sont motivationnels, des processus postdécisionnels qui sont volitionnels et servent de médiateurs fonctionnels entre les actions et les buts vers lesquels elles tendent. Ces processus ont une fonction de renforcement du maintien des intentions et de la mise à exécution des actions intentionnelles (Kuhl, 1985c).

L'absence de contrôle des aspects relatifs à l'action, observée chez les individus au cours de la réalisation de leurs actions, peut être le résultat d'un déficit fonctionnel plutôt que d'un type particulier de contenu cognitif (Kuhl, 2000b). En d'autres termes, une personne peut croire en son auto-efficacité ou peut être très motivée et cependant ne pas être capable de mettre en acte les intentions qu'elle forme si ses capacités autorégulatrices sont insuffisantes. Les capacités autorégulatrices exigent l'établissement de plans d'actions spécifiques, l'initiation d'actions et d'objectifs pertinents de surveillance du comportement face aux obstacles.

Le postulat de cette théorie est que le comportement motivé est organisé en deux phases distinctes : la phase de choix d'un objectif et la phase d'exécution des comportements permettant d'atteindre cet objectif. La première phase englobe les processus cognitifs concernés par la réflexion sur les avantages et désavantages de poursuivre un but donné et sur le niveau d'implication dans ce but. La théorie de l'attente-valeur (Atkinson et Feather, 1966) et le modèle de l'action raisonnée (Ajzen et Fishbein, 1980 ; Fishbein et Ajzen, 1975) sont des exemples des théories qui mettent un accent particulier sur cette phase. Des variables telles que les croyances de contrôle, la perception de l'efficacité personnelle, les croyances normatives et les croyances comportementales jouent un rôle déterminant dans le choix d'un but ou d'une intention comportementale et sont aussi positivement associées à des facteurs psychologiques qui conduisent au but (Bandura, 1991 ; Deci et Ryan, 1985; Dweck et Leggett, 1988; Weiner, 1985). Dans la seconde phase ce sont les étapes d'engagement dans la poursuite (et non plus dans la fixation) d'une intention qui retiennent son attention, lesquelles étapes sont sous la dépendance des mécanismes de contrôle (volitionnel). C'est sur cette base que Heckhausen (1987) ainsi que Heckhausen et Gollwitzer (1986, 1987) ont développé le modèle du Rubicon : « *le passage de l'état motivationnel de délibération à l'état volitionnel d'exécution implique un saut qualitatif sur le plan du fonctionnement cognitif de l'individu* » (Heckhausen et Gollwitzer, 1987, p. 103). Néanmoins avec son concept de « contrôle de l'action » résumant les processus qui facilitent le passage des intentions aux actes, Kuhl (1994a) apporte une valeur ajoutée aux modèles de l'intention et celui des phases de l'action. Il avance qu'il existe un certain nombre de capacités volitionnelles indispensables à la traduction des objectifs et des intentions en comportement : les capacités d'autorégulation et les capacités de contrôle

Pour Kuhl, la théorie traditionnelle de l'action ne rend pas compte de la problématique du contrôle de l'action. Car, il n'est pas rare de voir une personne ayant la ferme intention de réaliser une activité abandonner en raison d'un défaut de processus de contrôle de l'action, celui-ci ayant pour fonction la protection du comportement conduisant à la réalisation de l'activité. Pour cela, Kuhl (1984) suggère que si, pour les théories de la motivation, l'affaiblissement de la motivation suffit à expliquer l'absence de persistance dans l'action, cet affaiblissement n'est pas une condition nécessaire à l'explication de l'échec de la réalisation de l'activité. Au contraire une insuffisance de facteurs de contrôle de l'action (facteurs volitionnels) peut très bien l'expliquer. Ainsi, Kuhl (1985c) s'oppose explicitement aux théories de l'attente-valeur : celles-ci adoptent une conception hédoniste de l'intention puisqu'elles qu'elles admettent implicitement que les personnes font ce qu'elles ont le plus envie de faire. Le dire c'est, soutient Kuhl (1985c, 1984), confondre la motivation (désirer faire quelque chose) et l'intention (être dans un état d'engagement dans une action donnée). Si ces deux notions peuvent avoir la même origine, il y a des cas où un individu s'engage dans une action (c'est-à-dire à l'intention de l'accomplir), alors qu'une tendance motivationnelle plus puissante le porterait à faire autre chose (Broonen, 2007). Or c'est précisément une des fonctions du contrôle de l'action (c'est-à-dire un processus volitionnel) que d'accroître la base motivationnelle d'une intention si la faiblesse de celle-ci ne lui permet pas de faire abstraction des intentions concurrentes dominantes plus attractives dans l'immédiat (par exemple poursuivre les études). Donc, la motivation et la volition en matière de réalisation d'activité constituent les deux versants d'un groupe de processus qui aboutissent à l'action.

On relèvera pour terminer que, pour Kuhl (2000a), ce n'est pas le sentiment d'efficacité ni la motivation qui peuvent expliquer à eux seuls le passage à l'action. Il soutient que l'on peut être très motivé et croire à sa capacité à exécuter une activité tout en n'étant pas

capable de transformer ses intentions en actes si les capacités (*abilities*) d'exécution sont insuffisantes. L'auteur postule que l'efficacité des processus volitionnels est affectée par deux « états » différents – « état » signifiant « *activités mentales incontrôlables qui sont dissociées d'une intention actuelle autogénérée par l'individu et potentiellement interférables avec celle-ci* » (Broonen, 2007). Ces deux états sont : l'orientation vers l'action et l'orientation vers l'état. Les personnes orientées vers l'action ont tendance à s'engager davantage dans les processus qui visent, comme on l'a dit, à protéger certaines intentions contre l'intrusion d'autres intentions et à aider à leur exécution. Les personnes orientées vers l'état reflètent l'inertie de l'action. Les individus orientés vers l'état subissent l'action, ils ont tendance à ressasser les difficultés passées et à conserver en mémoire des intentions impossibles à réaliser. Ceci signifie que cette variable peut avoir une influence sur l'exécution d'une intention à travers les processus de contrôle de l'action identifiés par Kuhl. Celui-ci propose en effet que, dans le contrôle de la performance du comportement, la caractéristique personnelle orientation vers l'action est plus importante que l'orientation vers l'état. Par rapport à la distinction orientation vers l'action/orientation vers l'état, Kuhl (1985a), Kuhl et Beckmann (1994a) font l'hypothèse que le premier type d'orientation devrait conduire à une relation intention-comportement plus solide que le second type d'orientation. Kuhl a fourni les preuves que l'orientation vers l'action vs l'état devrait modérer la relation entre l'intention et le comportement. Selon l'auteur, les personnes orientées vers l'action sont enclines à traduire plus rapidement que les individus orientés vers l'état leurs intentions en actes grâce à des capacités volitionnelles plus grandes. Ce résultat est également observé par d'autres chercheurs dans divers domaines y compris dans le cadre de la TCP (Schifter et Ajzen, 1985) ou de la TAR (Bagozzi et al., 1992). A travers ce postulat, Kuhl (1985c) a démontré le bien-fondé du concept d'engagement dans une action qui n'est pas soutenue par une tendance motivationnelle dominante. Le modèle qu'il propose prétend fournir une meilleure explication que les modèles cognitifs « traditionnels » de la motivation à la difficulté d'exécution de certaines intentions et de l'effort que celle-ci réclame. Une fois qu'une tendance à l'action a acquis le statut d'intention, elle a accès à un répertoire de processus de contrôle de l'action, qui sont autant de stratégies autorégulatrices. Kuhl (1985c) distingue la régulation de l'effort et six processus de contrôle de l'action (contrôle de l'attention, contrôle de l'encodage, contrôle émotionnel, contrôle motivationnel, contrôle environnemental et parcimonie du traitement de l'information) qui ont pour fonction de maintenir en mémoire une intention donnée. Au total, la volition a deux grandes fonctions : le maintien d'un but, assuré par les mécanismes de l'autocontrôle (*self-control*), expression équivalente à celle de contrôle de l'action (*action control*) (Kuhl et Fuhrmann, 1998, p. 15) et le maintien du soi, assuré par les mécanismes de l'autorégulation (*self-regulation*).

#### **IV La procrastination ou échec de l'intention ?**

Répondre à cette question revient à examiner la problématique du retard de prise de décision et de réalisation d'un objectif. Il a été largement démontré dans la littérature que tous les individus ne parviennent pas à la réalisation de leurs intentions selon le programme prévu, ni ne se donnent les moyens pour les réaliser. En effet, l'intention suppose que l'individu a la volonté et les moyens de la réaliser.

Les modèles classiques du comportement (TCP et TAR) suggèrent une relation étroite entre intention et comportement. Cependant il n'est pas rare d'observer une lenteur de conversion de l'intention en comportement en dépit de l'intensité de celle-ci. Comment

expliquer que deux individus ayant la même intention de création d'entreprise, dans un même environnement réalisent plus ou moins rapidement leur intention ?

On doit reconnaître que les individus ne réalisent pas leurs intentions à la même vitesse, des variations de facteurs sociologiques et/ou économiques ainsi que les différences individuelles peuvent expliquer ce fait. Cela suppose l'existence de particularités individuelles d'autant plus que par nature tous les êtres humains n'ont pas les mêmes caractéristiques. Sans prétendre lancer de nouveau le débat sur l'inné et l'acquis, qui a durant des années été au centre des discussions au sein de la communauté scientifique, l'hypothèse de caractéristiques personnelles spécifiques à des individus aux comportements dilatoires n'est pas exclue. Nous pensons que la procrastination comme construit explicatif de ce phénomène mérite d'être prise en compte. En effet, il convient d'étudier la procrastination dans un contexte de création d'entreprise parce qu'elle peut être envisagée comme variable modératrice de la réalisation de l'intention (Darpy, 1992). Qu'entend-on par procrastination ?

En psychologie ce concept ancien a fait l'objet de nombreuses recherches que depuis une époque assez récente. Il apparaît avec les travaux des psychologues thérapeutes et cliniciens (Ellis et Knaus, 1977) qui ont permis l'émergence de l'intérêt du concept. Les écrits scientifiques présentent la procrastination comme une variable pouvant jouer un rôle important dans la relation entre intention et comportement (Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier et Blonk, 2005) mais aussi comme phénomène conscient (Lay, 1995). Dans son acception première, la procrastination est considérée comme une caractéristique personnelle négative ; puis, au fil du temps le concept a pris un sens positif. Comme beaucoup de termes communs aux études scientifiques, les définitions du terme sont aussi abondantes que les recherches sur le sujet (Ferrari, Johnson et McCown, 1995). Toutefois, le concept s'appuie sur la notion d'intention. En effet, certains auteurs le définissent en fonction de l'intention de réaliser un comportement. Nous retiendrons principalement ces définitions.

La graphie du mot est identique en anglais et en français : dans son origine étymologique latine *procrastinatio* signifie littéralement « en avant demain ». En français le terme renvoie à la « tendance à remettre au lendemain les décisions à prendre ou à les exécuter, à les ajourner, à temporiser » (Le Robert). A travers les âges le mot a évolué et pris des formes multiples. Il peut être répréhensible car considéré comme un comportement déviant, dysfonctionnel voire pathologique ou bien il peut être considéré comme une tactique sage (Ferrari et Emmons, 1994). Lorsqu'il est considéré comme déviant, il est symptomatique de l'indécision ou d'un blocage psychologique inexplicé face à un acte difficile à réaliser. Il peut au contraire être considéré comme tactique sage quand il est vu par les auteurs comme mécanisme de coping. Lay (1986) définit la procrastination comme la tendance à reporter à plus tard ce qui est nécessaire voire indispensable à la poursuite et à la concrétisation d'une intention. Ce report se traduit par un allongement de l'écart entre la formation de l'intention et la réalisation du comportement correspondant. Le procrastinateur prend plus de temps que nécessaire pour mettre en œuvre son intention.

Ferrari (1993) place l'intention au centre de sa définition. Pour lui, la procrastination est la tendance chronique à reporter ou à retarder le début ou l'achèvement d'une activité intentionnelle ou le report d'une prise de décision (Ferrari, 2001). Van Eerde (2003, 2000) associe la procrastination à la tendance à ne pas être consciencieux. C'est donc la difficulté à réaliser une intention. Cet auteur précise que pour mieux la cerner il est important de la distinguer de l'échec de la planification. Autrement dit toute action planifiée mais non réalisée

n'est pas considérée comme un acte résultant de la procrastination. Ce sont uniquement les actions intentionnellement annulées ou reportées sans raisons valables ou rationnelles qui sont considérées comme telles (Sabini et Silver, 1982) . Tout comme Van Eerde (2000, 2003), Owens, Bowman et Dill (2008) soulignent la nécessité de différencier l'état de procrastination du trait de personnalité. En ce sens, la possession de cette caractéristique personnelle correspondrait à une forte probabilité de report de l'initiation de l'action dans diverses situations. L'état de procrastination se réfère à l'évitement de la tâche c'est-à-dire que l'objet du report est la tâche à effectuer dans une situation spécifique. Comme nous l'avons souligné précédemment la procrastination peut être interprétée de différentes manières : dans ce dernier cas elle apparaît comme une tactique sage. En revanche, la présence de cette caractéristique personnelle serait un indice de la tendance à reporter une action nécessaire à la réalisation d'un but ou d'une intention.

Il résulte de ces définitions que la procrastination est un comportement et non un problème intentionnel dans la mesure où les recherches antérieures n'ont pas trouvé de différences en termes de formation et de force des intentions entre les procrastinateurs et les non procrastinateurs (Dewitte et Lens, 2000). Dans la littérature, deux types de procrastination existent : procrastination décisionnelle versus comportementale (Ferrari et Emmons, 1994), ou procrastination fonctionnelle et procrastination dysfonctionnelle (Ferrari et Emmons, 1995) ; ou encore procrastination passive - procrastination active (Chu et Choi, 2005). La distinction que font ces auteurs reprend la définition traditionnelle de la procrastination c'est-à-dire celle qui consiste à décrire un côté positif et un côté négatif du concept. En revanche, la distinction que proposent Ferrari et Emmons (1994) se fonde essentiellement sur des aspects stratégiques (cognitif et comportemental) en vue d'éviter des situations difficiles :

La procrastination décisionnelle concerne tous les comportements dilatoires en rapport avec la prise de décision importante telle que le choix d'une profession. L'indécision est vue comme un mécanisme de coping qui permet aux individus de faire face à des conflits et des choix (Forner, 1996).

La procrastination d'évitement ou procrastination comportementale est la tendance à retarder l'exécution d'une tâche afin d'éviter une tâche aversive ou l'échec.

De la même manière, Chu et Choi (2005) présentent une distinction entre procrastination active et procrastination passive en se focalisant sur les différences au niveau cognitif, affectif et comportemental. Le procrastinateur passif possède une intention mais celle-ci n'aboutit pas car l'individu reporte la réalisation de la tâche pour des raisons liées à son incapacité à prendre rapidement des décisions et de ce fait à agir conformément à celles-ci. Affectivement, lorsqu'approche une échéance, il se sent obligé et devient pessimiste dans ses perspectives en particulier sur sa capacité à obtenir des résultats satisfaisants (Ferrari, Parker et Ware, 1992). Il doute de lui, éprouve un sentiment de culpabilité et est sujet à la dépression (Senécal, Koestner et Vallerand, 1995). Comparés aux procrastinateurs actifs, les procrastinateurs passifs abandonnent facilement ce qu'ils entreprennent et ne parviennent pas à accomplir les tâches qu'ils souhaitent réaliser. En revanche le procrastinateur actif est capable de prendre des décisions en temps opportun. Cependant, il suspend délibérément ses actions et concentre son attention sur des tâches plus faciles à réaliser. Cette présentation de différences fondamentales entre les types de procrastination est essentielle, elle permet de comprendre les caractéristiques psychologiques en œuvre dans l'exécution d'un comportement mais également de comprendre la relation intention-comportement.

Depuis plusieurs années, nombre de travaux cherchent à identifier les effets de la procrastination sur le comportement. Les premières recherches se sont intéressées au domaine académique, principalement à l'influence des caractéristiques personnelles sur le comportement d'évitement des étudiants. Dans cette approche, la procrastination résulterait de diverses raisons dont la peur de l'échec (Ferrari et al, 1995) Mais c'est dans le domaine sanitaire que la recherche est plus féconde. Bien que les conséquences négatives de la procrastination sur la santé mentale (par exemple, l'anxiété et la dépression) soient bien établies (Ferrari, 1991a; Flett, Blankstein et Martin, 1995; Haycock, McCarthy et Skay, 1998), des enquêtes récentes ont révélé que la procrastination est également associée à des conséquences négatives sur la santé physique (Sirois, Melia-Gordon et Pychyl, 2003; Sirois et Pychyl, 2002 ; Tice et Baumeister, 1997). Plus précisément, il a été démontré que les procrastinateurs tendent à moins s'engager dans des comportements de bien-être tels qu'une alimentation saine ou du sport (Sirois et Pychyl, 2002). En dehors de ces champs d'investigation, Lay et Brokenshire (1997) ont examiné les effets de la procrastination sur le comportement de recherche d'emploi dans le cadre de la théorie du comportement planifié (TCP). Ils ont trouvé une forte corrélation négative entre la procrastination et le fait d'être consciencieux. Cependant, alors que le fait d'être consciencieux semble influencer les comportements de recherche d'emploi et la perception de compétences en matière de recherche d'emploi, l'effet de la procrastination est important entre le moment de la formation des intentions de recherche d'emploi et le comportement réel de recherche d'emploi. Cela indique que les procrastinateurs ont l'intention de rechercher un emploi, mais ne parviennent pas à agir sur cette intention. Autrement dit, la procrastination survient lorsqu'il y a un écart entre l'intention et le comportement subséquent.

Cette dernière recherche apporte une contribution importante à notre réflexion puisqu'elle met en relation l'intention de comportement, le comportement et la procrastination. Le modèle de prédiction de comportement utilisé (TCP) suggère que la formation des intentions est la clé pour déterminer si un comportement sera effectué ou non (Fishbein et Ajzen, 1975). Or les résultats obtenus par Lay et Brokenshire (1997) ne confirment pas totalement cette hypothèse. De plus, des études ont montré que la procrastination est associée à un faible sentiment d'efficacité personnelle (Haycock, McCarthy et Skay, 1998), à la motivation peu autodéterminée (Senécal, Koestner et Vallerand, 1995), à un manque d'effort (Saddler et Buley, 1999) et à la perception du soutien des parents dans les tâches à effectuer (Ferrari, Harriot et Zimmerman, 1999). En tant que telle, la procrastination serait un exemple de l'échec de l'autorégulation. En effet, rappelons-le, l'autorégulation correspond à l'effort qu'un individu déploie pour gérer et contrôler ses pensées, ses émotions, ses désirs et ses performances. L'autocontrôle (compétence volitionnelle) en est l'exemple. Un meilleur contrôle de soi favorise l'atteinte des buts personnels fixés. Par conséquent l'incapacité à se contrôler, la mauvaise utilisation de stratégies d'action et l'absence de buts conduiraient au comportement de procrastination (Baumeister, Heatherton et Tice, 1994). D'ailleurs, Ferrari et Emmons (1995) ont montré que la procrastination est associée à un faible sentiment de contrôle. Par contre, Gauthier, Senécal et Guay (2003) ont démontré que la procrastination n'est pas seulement le résultat de facteurs individuels mais également de facteurs contextuels tels que, par exemple, l'opinion du directeur de recherche sur la performance de l'étudiant.

## PROBLÉMATIQUE

L'étude conceptuelle que nous venons d'exposer nous a permis d'éclairer les étapes de structuration d'un projet entrepreneurial et la relation entre intention et action entrepreneuriale. Il apparaît que l'environnement peut servir de point de départ pour la construction du projet entrepreneurial mais aussi que l'individu, de par ses caractéristiques, y participe tant au niveau de la structuration du projet que de la divulgation de celui-ci et de la transformation de ses intentions en action. Cependant, la recherche des effets de l'intention sur le comportement effectif a souvent fourni des résultats qui confirment l'action conjuguée de ces facteurs. Par ailleurs, le processus par lequel les intentions se transforment en action reste encore peu étudié de nos jours. Les quelques études existantes s'appliquent au domaine éducatif, sportif et sanitaire. A notre connaissance, il n'en existe pas dans le champ de l'entrepreneuriat.

L'objectif de cette recherche est de démontrer que la création d'entreprise est un but poursuivi par la volonté, celle qui relève des dispositions personnelles beaucoup plus que des contraintes économiques et environnementales. Il s'agit d'identifier les caractéristiques volitives impliquées dans l'élaboration d'un projet entrepreneurial chez des étudiants et porteurs de projet et de préciser le rôle des capacités volitionnelles dans l'accomplissement effectif d'une action. Autrement dit, il s'agira de vérifier la primauté de la volition sur la motivation dans la réalisation des actions des porteurs de projet et des entrepreneurs concernés par cette étude. L'intérêt de ce travail réside dans un premier temps dans la question de savoir si la création d'entreprise résulte du choix d'un projet professionnel par manque d'alternative perçue ou au contraire d'un projet correspondant aux aspirations profondes de l'individu. Dans l'hypothèse où il serait le résultat d'un projet correspondant aux aspirations profondes de l'individu, nous souhaitons explorer la dynamique personnelle sous-jacente. Dans cette perspective, notre travail s'inscrit dans l'approche psychosociale de la théorie du comportement planifié, de la théorie du contrôle de l'action et du modèle des phases de l'action. Ces théories ont contribué à l'explication de la formation et de la transformation des intentions en actions. De plus, les différents travaux sur l'intention s'inscrivent dans une démarche transversale utilisant uniquement la TCP pour comprendre et prédire le comportement. Aucun d'eux, à notre connaissance, n'a été conduit dans le but de mettre en évidence les facteurs qui aident les individus à progresser vers la création d'entreprise c'est à dire élucider le processus cognitif du passage de l'intention abstraite à l'intention concrète. De la même façon il n'existe pas ou peu d'études qui spécifient le processus par lequel l'intention de créer une entreprise se concrétise conformément à la construction mentale élaborée par l'individu.

Notre démarche s'inscrit dans la perspective interactionniste mais se veut beaucoup plus volontariste. En revanche, comme le domaine de la création d'entreprise et plus précisément du passage de l'intention à l'action fait partie du domaine de la cognition et que nous explorons le mode de pensée qui conduit à l'action entrepreneuriale, nous situons notre recherche dans le champ de la psychologie cognitive du travail et des organisations. Dans cette recherche nous donnons aux capacités volitionnelles ainsi qu'à l'intention un statut proximal à l'explication des comportements entrepreneuriaux. Cette proposition a le mérite d'éclairer notre démarche et nous permet de nous interroger sur des faits que l'explication scientifique avait jusqu'ici laissés dans l'ombre. Les capacités volitionnelles peuvent être envisagées, dans le cadre de la de la théorie du comportement planifié, du modèle des phases de l'action et de la théorie du contrôle de l'action (Kuhl, 1985) dans le but de comprendre la

dynamique personnelle impliquée dans la formation de l'intention et la progression vers la création d'entreprise. Dans cette perspective, les études se sont concentrées sur les modèles médiateur et modérateur de l'orientation à l'action versus "état orienté" et de la réalisation effective d'action pour expliquer par exemple le passage de l'intention au comportement de recherche d'emploi (Van Hoof, Nato, Taxis, Van der Flier e Blonk, 2005). Les résultats confirment le rôle médiateur de l'implémentation de l'intention.

Pour parvenir à une compréhension du processus de transformation de l'intention en actions entrepreneuriales, nous avons utilisé les techniques d'analyse d'équations structurales et de régression multiple. Ces analyses nous ont permis de vérifier notre modèle théorique qui donne aux capacités volitionnelles le statut de médiateur entre les variables de contexte et les autres variables personnelles. Les variables étant intégrées séparément dans l'analyse, nous avons précisé l'apport de chacune d'elles dans l'explication de l'identification et la réalisation d'actions entrepreneuriales.

## **CHAPITRE III METHODOLOGIE**

Conformément à notre problématique nous avons construit des modèles théoriques afférents aux comportements planifiés et à leur exécution. Nous avons posé la problématique de la recherche et formulé la démarche à suivre. Les deux chapitres qui suivent tentent d'identifier les déterminants d'une préférence entrepreneuriale, du moins les points d'impact des variables personnelles et environnementales sur le développement d'une intention entrepreneuriale. Ceux-ci identifiés, nous allons proposer le moyen de les intégrer dans un modèle et de préciser le processus qui va de l'intention à l'action entrepreneuriale.

Y seront donc présentés : les outils méthodologiques (la démarche, le questionnaire, les données et les instruments statistiques de leur traitement), les résultats du traitement statistique et les conclusions auxquelles nous avons abouti.

### **I Objectif de la recherche et hypothèses**

Nous avons construit l'objectif de ce travail à partir des questions issues de notre réflexion, sur la base de la littérature scientifique, en matière d'intention entrepreneuriale et de sa concrétisation. Le but poursuivi consiste en une démonstration qui vise à étudier les effets de la connexion entre les schémas personnels et les schémas environnementaux qui sont impliqués.

#### **I-1 L'objectif général**

L'objectif général de notre recherche est de mettre à jour un ensemble de variables cognitives susceptibles de contribuer à la prédiction de l'intention entrepreneuriale puis, à l'explication de la transformation des intentions en actions entrepreneuriales. Dans cette perspective, cette thèse veut jeter un éclairage supplémentaire sur la compréhension du comportement entrepreneurial, en proposant deux modèles distincts dont l'un précise le développement de l'intention entrepreneuriale et l'autre la transformation des intentions en actions.

Notre démarche vise donc à démontrer que la création d'entreprise est un but poursuivi par le volonté, celle qui relève des dispositions personnelles, beaucoup plus que des contraintes économiques et environnementales. Il s'agit, bien évidemment, de mettre au jour un ensemble de variables conatives susceptibles de contribuer à la prédiction de l'intention entrepreneuriale puis, à l'explication de la transformation des intentions en actions entrepreneuriales.

#### **Les objectifs spécifiques**

Nous souhaitons dévoiler la dynamique personnelle impliquée dans la structuration, la maturation et la réalisation d'un choix de carrière entrepreneuriale afin d'extraire de la volonté les caractéristiques qui se distinguent des opinions communes sur le sujet. Notre objectif général se décompose donc en deux objectifs spécifiques :

Mettre en évidence les déterminants (éléments facilitateurs et inhibiteurs) de l'intention entrepreneuriale ainsi que les caractéristiques volitives impliquées dans un choix de carrière entrepreneuriale.

Rappelons-le, les modèles théoriques classiques en matière de comportement planifié intègrent, sans en faire usage du terme volition, les processus volitifs indispensables (contrôle comportemental) au choix et à la réalisation d'un comportement autodéterminé ou planifié. L'intérêt est donc d'intégrer les capacités volitionnelles d'autorégulation à l'analyse des relations entre les variables personnelles et environnementales pour rendre compte de la naissance de l'intention entrepreneuriale. Il convient donc de comprendre les caractéristiques psychosociales du choix professionnel entrepreneurial.

Comprendre les caractéristiques du processus de transition de l'intention à l'action à travers la précision du rôle des aptitudes volitives dans l'accomplissement d'une action entrepreneuriale. Il s'agit de comprendre les caractéristiques psychologiques de la phase qui précède la planification de l'action entrepreneuriale et de l'action proprement dite.

Ce second objectif propose en fait le passage des intentions au comportement entrepreneurial en considérant que la volition constitue l'élément central de ce processus. En fonction de la mobilisation de ses capacités l'individu parvient ou non à concrétiser son intention. Il postule également que la mobilisation des capacités volitionnelles dépend fortement des dispositions ou fonctions psychologiques constituant la sphère autonome de l'individu c'est-à-dire dépendant de sa volonté.

## **I-2 Les hypothèses**

Notre travail de recherche a installé ses assises théoriques sur une revue de modèles élaborés en vue d'expliquer le comportement entrepreneurial à travers l'intention d'effectuer ce comportement. Parmi ces modèles, ceux qui intègrent, partiellement, les facteurs motivationnels et volitionnels nous ont paru les plus aptes à rendre compte de facteurs déterminants de l'intention et par la suite de la réalisation de celle-ci. On ne peut plus se contenter de réfléchir aux antécédents de l'intention en termes de motivation car l'individu gêné dans la poursuite de son but ou projet professionnel et même dans la fixation de celui-ci doit faire appel à ses ressources volitionnelles pour l'atteindre. Plusieurs hypothèses vont donc orienter cette recherche.

La littérature sur l'intention (Ajzen et Fishbein, 1980 ; Ajzen, 1985, 1991) révèle que l'intention est déterminée par l'attitude envers le comportement, la norme subjective et le contrôle comportemental. En outre, des recherches plus approfondies sur l'intention entrepreneuriale ont montré que la construction de l'intention d'entreprendre semble avoir son origine dans les opinions sur l'entrepreneuriat et sur l'entrepreneur, la motivation (Battistelli, 2001 ; Odoardi, 2003), l'auto-efficacité (Boyd, Vozikis, 1994 ; Vitali, 2003) et les attentes (Battistelli, Atzeri, Fadda, 2003). Même si aucune preuve n'indique de relation directe et certaine entre intention et choix professionnel, nous pouvons supposer que, le choix d'une activité professionnelle dépend de l'intention comportementale. Cette intention peut naître des caractéristiques personnelles et sociales :

H1 : L'attitude envers le comportement et le contrôle comportemental perçus sont en relation avec l'intention entrepreneuriale. En revanche, l'importance accordée à l'opinion de

certaines personnes et la motivation à se conformer à cette opinion (norme subjective) a une relation négative avec l'intention entrepreneuriale.

H2 : Les opinions, le sentiment de compétences et le soutien familial ont une relation directe avec l'intention entrepreneuriale.

L'intention selon Bird (1988) est une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif (représentation des objectifs et des moyens pour la réaliser) et Ajzen (1991) ajoutait qu'elle ne peut trouver un terrain d'expression que si elle est sous le contrôle de la volonté de l'individu. Ceci revient à dire, comme nous l'avons abordé précédemment, que le développement de l'intention n'a pas uniquement une explication motivationnelle puisque Ajzen et Fishbein (19) proposait déjà le contrôle (aspect volitionnel) comme déterminant de l'intention. C'est la raison pour laquelle nous envisageons donner un rôle important aux capacités volitionnelles dans le choix et l'exercice de professions difficiles à réaliser suite aux multiples obstacles qui jalonnent le processus de réalisation. On peut donc supposer que :

H3 : Les capacités volitionnelles en particulier l'automotivation, l'autodétermination et la résistance à l'incertitude ont une relation positive avec l'intention entrepreneuriale et portent l'individu vers la réalisation de son intention.

Le passage de l'intention à l'action a été proposé par certains auteurs évoquant : l'intensité de l'intention (Moreau et Raveleau, 2006), la stabilité de l'intention (Moreau, 2006), la force de conviction des attitudes (Ajzen, 1991), la force de caractère et la motivation (Emin, 2003) ou encore la planification (Golwitzer, 1999). Malgré tous ces efforts, le processus reste mystérieux. Kuhl (1985b), Heckhausen et Gollwitzer (1987), Heckhausen et Kuhl (1985) et récemment Zhu (2004) et Broonen (2006) postulent que la volition est le processus qui permet aux intentions de se transformer en actions. Ils ont insisté sur l'importance de la volition dans le cours de l'action. Avoir l'intention de faire tel ou tel autre chose reviendrait à désirer fortement la chose sans considérer qu'une décision soit prise ou que la chose sera réaliser. En revanche la formation d'une intention débouchant sur des plans possède un aspect volitionnel : l'engagement à réaliser le but. Dans cette optique Kuhl (1994a) avançait qu'il existe un certain nombre de capacités volitionnelles indispensables à la traduction des intentions en comportement : les capacités d'autorégulation, les capacités de contrôle et les capacités de développement de l'action. Partant de cette idée la réalisation d'un projet entrepreneurial exige de l'individu engagement et persistance dans la poursuite de l'objectif en dépit des obstacles. Nous formulons l'hypothèse théorique générale selon laquelle, les capacités volitionnelles se mobilisent successivement les unes après les autres dans un ordre déterminé par la progression de l'individu sur le chemin de la création. Ainsi :

H4 : Les capacités volitionnelles dites de contrôle et de développement de l'action ont une relation directe avec les actions d'identification et de réalisation de l'intention entrepreneuriale.

H5 : L'automotivation serait bien meilleure chez les étudiants qui formulent l'intention d'entreprendre par rapport aux autres étudiants.

H6 : Les aptitudes volitionnelles dites d'autorégulation en particulier l'autodétermination et la résistance à l'incertitude et les capacités volitionnelles dites de contrôle (la concentration et le contrôle de l'action) seraient davantage mobilisés par les

entrepreneurs en création que par des personnes restées au stade prédécisionnelle et celles qui réalisent leurs projets.

H7 : Les compétences de développement de l'action (l'orientation vers l'action, l'initiative et la proactivité) se manifestent davantage chez les entrepreneurs actifs que chez les entrepreneurs en création.

Pour atteindre notre objectif, la naissance de l'intention et la transformation des intentions en action ont été considérées séparément à travers un *path analysis*. On cherche à comprendre quelles variables entrent en jeu pour chacun des phénomènes étudiés. Il ne s'agit pas d'une recherche longitudinale mais plutôt transversale utilisant une démarche quantitative (questionnaire structuré regroupant un grand nombre d'outils) basée sur un plan de comparaison de trois catégories de participants en fonction des profils définis. Nous testerons l'efficacité des modèles proposés ci-dessous (figure 4 et 5) à travers la technique des équations structurelles et la régression multiple.

Figure 4: modèle théorique de la formation des intentions entrepreneuriales.

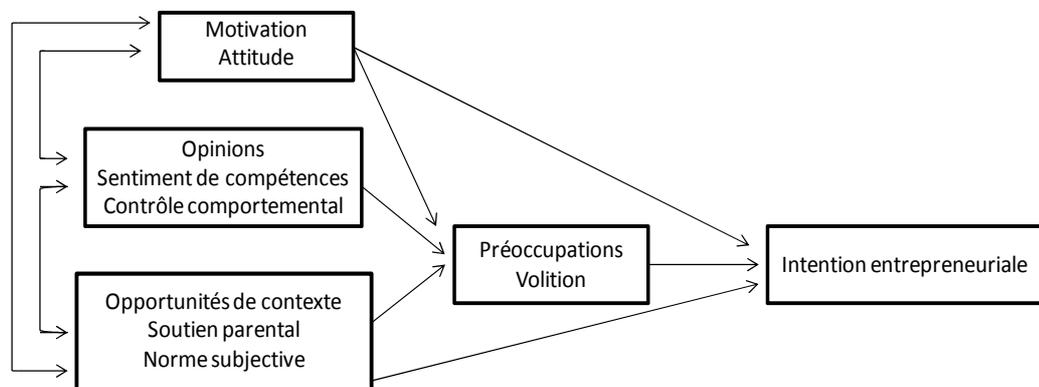
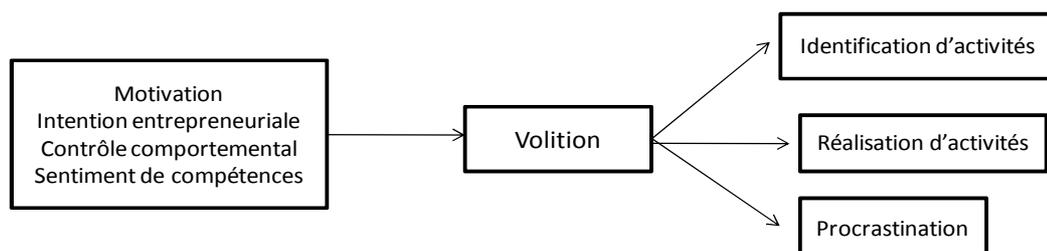


Figure 5: modèle théorique du passage de l'intention à l'action entrepreneuriale



### I-3 Procédure de recueil des données

Lors de la conception de ce projet de recherche, nous envisagions de recueillir les données dans une perspective longitudinale au cours des années 2009-2011. Chemin faisant, les difficultés de terrain relatives à la collecte de données sont apparues. Pour contourner la difficulté liée à une étude longitudinale, nous avons opté pour une enquête auprès d'individus

situés à des stades différents du processus de création d'entreprise : les étudiants, les entrepreneurs en création et les entrepreneurs actifs. En d'autres termes, nous avons interrogés des personnes, spécialement des étudiants, en situation de construction de projet professionnel, des individus en situation de recherche d'informations et de financement de projet de création d'entreprise et enfin des entrepreneurs en activité c'est-à-dire des personnes qui ont créé leur entreprise depuis moins de 5 ans. Cette démarche méthodologique, toutefois originale, nous a permis de répondre à nos questions de recherche et d'atteindre notre objectif.

Les données ont été recueillies entre septembre 2010 et mai 2011 à l'aide d'un questionnaire structuré, composé d'un ensemble d'échelles regroupant les variables de l'étude. Certaines de ces échelles ont été construites sur la base d'échelles existantes, adaptées ou traduites (les préoccupations, la volition, la procrastination et la motivation). Les participants (étudiants en particulier) ont tous reçu le questionnaire dans leurs établissements d'accueil. Les questionnaires ont été distribués pendant les heures de cours. La participation à la recherche a été volontaire. Après une brève présentation des objectifs de la recherche, les participants ont reçu un exemplaire papier du questionnaire : en main propre pour les étudiants et les entrepreneurs en création et via la poste pour les entrepreneurs actifs. Nous leur avons demandé de répondre avec sincérité aux différentes questions et avons précisé au passage le temps nécessaire pour ce travail.

L'auto-administration assistée par un enseignant ou par nous-mêmes est le mode de recueil des informations qui nous a semblé le plus opportun en termes de taux et de facilité de réponse pour les étudiants. Dans certains cas, les étudiants nous ont remis eux-mêmes le questionnaire rempli, dans d'autres cas c'est l'enseignant chargé du cours qui a rassemblé et remis les questionnaires. Les entrepreneurs en création ont reçu le questionnaire au sein des organismes chargés de leur accompagnement ou au cours des journées qui leur sont dédiées. Les questionnaires complétés nous ont été transmis par ces mêmes organismes. Quant aux entrepreneurs actifs ils ont reçu en même temps que le questionnaire une enveloppe préaffranchie pour nous le retourner.

## **II Opérationnalisation de l'étude**

Le principe général de la démarche empirique est de mesurer les liens entre les variables indépendantes et les variables dépendantes. Les variables explicatives sont dites variables indépendantes ; les variables à expliquer sont dites variables dépendantes.

### **II-1 Les variables indépendantes.**

Dans cette étude, deux catégories de facteurs sont mises à contribution : les facteurs individuels et les facteurs environnementaux. Les opinions, l'attitude, la motivation, le sentiment de compétences, le contrôle comportemental, les préoccupations, le projet professionnel et les capacités volitionnelles (automotivation, résistance à l'incertitude et autodétermination) et l'intention constituent les différentes variables personnelles. A ces éléments il faut ajouter l'âge, le sexe, la formation, le niveau d'études, la catégorie socioprofessionnelle (des parents pour les étudiants), l'expérience professionnelle, l'ancienneté, la familiarité avec le milieu entrepreneurial, le type d'entreprise créée ou à créer.

Les facteurs personnels sont envisagés à travers l'approche autodéterminée et définis dans ce cadre comme étant des attributs propres à l'individu c'est-à-dire qu'ils ne subissent aucune influence extérieure. Bien entendu, nous n'excluons pas le fait qu'ils résultent des interactions avec l'environnement à travers les échanges avec autrui, mais nous privilégions ici le caractère autonome de chaque construit.

Les facteurs environnementaux renvoient au système économique et social dans lequel l'individu évolue : celui-là, répond ou non à ses attentes, constitue ou non de cadre de détection et d'exploitation d'opportunités conduisant à l'élaboration d'un projet et particulièrement d'un projet entrepreneurial. Ces facteurs exercent une influence marquée sur le développement des facteurs personnels et justifient le développement différent, chez les populations d'une même région ou pays, de l'intention et par la suite du comportement entrepreneurial. Les opportunités du contexte, la norme subjective et le soutien parental (uniquement pour les étudiants) forment le groupe des variables environnementales.

Les variables indépendantes retenues pour l'étude des relations entre variables sont donc : les opinions, la motivation, l'attitude, la norme subjective, le contrôle comportemental, l'âge, les capacités volitionnelles, la perception d'opportunité de contexte régionale, le sentiment de compétences et le soutien parental.

## **II-2 Les variables dépendantes.**

Ainsi que nous l'avons vu aux chapitres 1 et 2 de ce travail, l'intention entrepreneuriale et le comportement de création d'entreprise sont étudiés en étroite relation avec les capacités volitionnelles (initiative, proactivité, contrôle de l'action, concentration, orientation vers l'action) des individus souhaitant s'engager ou engagés dans le processus de création d'entreprise. L'intention entrepreneuriale, la volition, l'implémentation de l'intention et la procrastination sont les variables dépendantes de notre thèse.

## **III Le terrain de recherche**

Une des étapes à franchir pour effectuer une recherche est de définir avec exactitude son champ d'application (Selltitz, Wrightsman et Cook, 1977). Du fait de la variabilité interindividuelle, une seule constatation sur un sujet ne suffit pas pour porter un jugement universel. L'étude doit être effectuée sur un groupe de sujets pour lequel on définira une ou plusieurs propriétés moyennes. Les résultats statistiques constatés sur cet échantillon de sujets permettront d'accepter ou de rejeter les hypothèses initiales et d'extrapoler les résultats à la population cible. L'objectif de notre étude est de faire une recherche transversale portant sur des individus inscrit dans un processus de sensibilisation mais également de création d'entreprise. Nous avons choisi de situer notre recherche au sein de cinq institutions académiques- trois grandes écoles et deux universités- implantées dans quatre départements français (Hérault, Isère, Nord et Somme) et un organisme d'accompagnement à la création d'entreprise.

### **III-1 Comparaison du profil des établissements**

Cette étude a porté sur des écoles supérieures et des universités. Notre choix s'est porté sur des établissements présentant approximativement les mêmes caractéristiques :

établissement public ou parapublic, droit d'entrée suite à un concours ou après l'obtention du baccalauréat, offre d'unités d'enseignement en entrepreneuriat ou présence d'un service d'orientation et/ou de sensibilisation à l'entrepreneuriat. Ces critères, ainsi que la facilité d'accès aux établissements, nous ont conduits à travailler avec l'Ecole Supérieure de Commerce d'Amiens, l'Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE) d'Amiens, l'Institut d'Administration des Entreprises de Grenoble, l'Université de Lille 3 et l'Université de Montpellier 3. Tous ces établissements sont tous situés en zone urbaine.

Les besoins spécifiques de la recherche nous ont également conduits à rencontrer des porteurs de projet de création d'entreprise et les créateurs d'entreprise. Ces personnes en cours de création ont été contactées soit via les dispositifs d'accompagnement soit par contact direct au cours de journées spéciales.

### ***III-1-1 L'Ecole Supérieure de Commerce d'Amiens***

Cet établissement d'enseignement supérieur est situé dans le département de la Somme plus précisément à Amiens et fait partie du groupe SUPDECO. Il admet les étudiants sur concours : ceux-ci peuvent être issus des classes préparatoires au concours d'entrée dans les grandes écoles de commerce. Ils peuvent aussi être titulaires d'un diplôme français ou d'un titre équivalent de niveau Bac + 2, 3 ou 4 (toutes disciplines confondues) leur donnant la possibilité de se présenter au concours d'entrée Passerelle. La durée de formation est de deux ans pour les étudiants titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou 4 et de trois ans pour les étudiants de niveau Bac + 2. A l'issue de cette formation les étudiants obtiennent un diplôme homologué Master II par le Ministère de l'Education Nationale.

L'offre de formation concerne des étudiants issus de filières d'études aussi bien commerciales, qu'artistique, littéraires ou politiques. Les étudiants ont à partir de la deuxième année de formation la possibilité de choisir un cursus en alternance pendant deux années menant à l'obtention du diplôme. Les enseignements proposés sont multiples et variés. Ils regroupent des unités d'enseignement traditionnel telles que, par exemple, le marketing et la gestion financière des séminaires collectifs (Management Program) et, une sensibilisation aux comportements professionnels, des séminaires « Ouvriers d'entreprise » et des séminaires de recherche appliquée. La spécificité de cette école, qui justifie donc notre choix, réside dans le fait que tout au long des trois années de formation les étudiants sont sensibilisés à la création d'entreprise. En effet, dès la première année ces derniers participent, dans le cadre de la formation aux comportements professionnels, au séminaire « Ouvriers d'entreprise » animé par des artistes. Ces temps forts mobilisent leur créativité, leurs talents et les familiarisent avec d'autres façons de penser, de réfléchir et d'imaginer. Ensuite au cours de la deuxième année, encadrés par des « Pilotes » issus du monde de l'entreprise, ils participent à des groupes plus restreints de conduite d'un Projet de Création d'Entreprise qu'ils peuvent, durant la troisième année de leur formation, poursuivre en bénéficiant de l'accompagnement d'un professionnel.

#### **Le dispositif de pilotage de projet création d'entreprise (PCE)**

Le PCE est un enseignement obligatoire pour tous les étudiants de deuxième année. Il a pour objectif de sensibiliser ces derniers à l'esprit d'entreprise. Ce module a été inséré dans la formation dans les années 90. Il se déroule de septembre à décembre de chaque année. Par

groupe de huit à dix, les étudiants doivent imaginer, faire valider puis mettre en œuvre leur projet de création d'une entreprise. Ils doivent nécessairement aborder tous les aspects de la démarche du créateur : étude de marché (produit, concurrence, prix), Business Plan, hypothèses d'évolution financière de l'entreprise, location de locaux, choix du statut juridique adapté à la situation, recrutement et rémunération de collaborateurs, choix d'une communication pertinente, etc.

Après avoir choisi en leur sein un Chef de Projet - lui-même épaulé par un « Pilote » c'est-à-dire par un professionnel -, les étudiants travaillent en binômes sur chacun des aspects de ce projet de création : à l'issue de ce travail, un rapport ou Plan d'Affaires est remis puis, au cours d'une soutenance, le dossier doit être défendu et argumenté devant un Jury composé de professionnels de la gestion, de la banque, du marketing, de la logistique, des achats, du droit et des ressources humaines. Naturellement, les aspects proprement techniques du projet sont étudiés à la loupe par ces professionnels. Mais au-delà de cela, ce module est pour les étudiants l'occasion d'apprendre à travailler en équipe et à faire preuve de rigueur dans le respect des engagements pris ( par exemple en matière de tenue des délais), de se découvrir des ressources dont ils ne soupçonnaient pas l'existence et de s'apercevoir finalement de la faisabilité d'une intention entrepreneuriale jusque là parfois mythique.

### ***III-1-2 L'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Grenoble***

Cet établissement est rattaché à l'Université Pierre Mendès-France. Il accueille les étudiants de niveau licence 3 ou Master 1 de toutes disciplines. Il offre un enseignement adapté aux métiers du management et de la gestion. Tout comme pour l'Ecole de commerce d'Amiens, le recrutement des étudiants se fait sur concours. En s'appuyant sur une pédagogie variée, la formation allie étroitement théorie et pratique pour former des cadres directement opérationnels. La durée de formation est de deux ans. L'offre de formation est orientée vers deux grands axes : management et gestion. Chaque axe regroupe un grand nombre de formations : marketing, finance, gestion du patrimoine, comptabilité, contrôle, audit, management, entrepreneuriat et conseil aux PME, ingénierie de l'innovation, management des systèmes de l'information.

L'IAE a développé un dispositif de sensibilisation et de formation à l'entrepreneuriat dans la section management. Celui-ci comporte des actions de formation allant de la sensibilisation à des enseignements spécifiques en entrepreneuriat. Ainsi en première année, l'action de sensibilisation à l'entrepreneuriat est réalisée dans son acception la plus large (création, entrepreneuriat, intrapreneuriat, reprise, essaimage, franchissage...). L'objet du cours n'est, pas bien entendu, de transformer tous les étudiants en entrepreneurs, mais de leur montrer qu'il existe d'autres possibilités pour s'épanouir professionnellement que la grande entreprise, tout en leur présentant le particularisme de l'intrapreneuriat au sein des grands groupes. Il leur apporte un éclairage sur les bases essentielles des comportements et compétences de l'entrepreneur, ainsi que sur les différentes formes d'entrepreneuriat et sur le processus entrepreneurial. Pour ce faire, différents outils pédagogiques et méthodes pédagogiques sont utilisés pour rendre l'étudiant acteur et le mettre en situation: les techniques d'exposés, d'interviews, de prise de parole, d'étude de cas ceci lui permet d'être l'initiateur dans l'acquisition des connaissances et des savoirs. Les tables rondes, avec des chefs d'entreprises, montrent les comportements de ces derniers et leur façon d'agir face aux opportunités et aux difficultés. Ceci permet aux étudiants de se rendre compte de la façon dont des actions entrepreneuriales sont réalisées et quels sont les attitudes et comportements à

développer face à la réussite et à l'échec, en acceptant que l'erreur puisse exister. Enfin, différents travaux leur sont demandés (soit individuellement, en binômes ou par équipe) ainsi que des recherches à réaliser sur tous supports (livres, net, bases de données, ...) leur sont demandées ; ceci leur permet de développer autonomie, créativité, prise d'initiative et ténacité pour mener à bien leur mission.

### ***III-1-3 L'Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE).***

L'ESIEE accueille des élèves titulaires de baccalauréat série scientifique ainsi que les étudiants de niveau bac + 2 ou 3 (DUT et BTS) dans les domaines de formation de l'électronique et de l'électrotechnique après admission sur concours. Trois domaines de spécialisation sont offerts par l'école en formation initiale : Génie des Réseaux Informatiques et Télécommunications, Génie des Systèmes de Production et Génie des Systèmes Electriques. L'école assure également une offre de formation continue aux personnes en activité soit en inter-entreprise soit en intra-entreprise. Les étudiants inscrits dans le cursus initial bénéficient de la possibilité d'entreprendre leur formation en alternance. Les diplômes délivrés sont de niveau Bac + 5 donnant droit au titre d'Ingénieur. La formation à la recherche existe au sein de cet établissement avec un Master ouvrant l'accès au doctorat des universités partenaires.

L'école offre aux élèves qui souhaitent créer leur entreprise la possibilité d'un accompagnement à la création. Ce dispositif est réalisé en collaboration avec des partenaires régionaux tels que la Boutique de Gestion (Réseau BGE).

### ***III-1-4 L'Université de Lille 3***

Comme tout établissement d'enseignement supérieur public français, l'Université de Lille 3 accueille tous les titulaires d'un Baccalauréat toutes séries confondues : naturellement, de même que pour chacun des établissements cités dans cette étude, toute référence à une distinction en matière de sexe, de race ou de religion est exclue. En outre il existe d'autres critères d'admissions selon les niveaux, les domaines de formation et les diplômes préparés. Cette université propose trois domaines de formation : art, lettres et langues / Sciences humaines et sociales enfin droit, économie et gestion. La durée de formation dépend des disciplines et du projet professionnel et personnel de chaque étudiant. Avec l'adoption du système Licence-Master-Doctorat (LMD), seul ces trois diplômes sont désormais délivrés aux étudiants à la fin de leur formation. La durée des études est comprise entre 3 (licence professionnelle) et 8 ans (doctorat).

Ces dernières années l'université s'intéresse à la sensibilisation des étudiants à l'entrepreneuriat. L'université dispose d'une *maison de l'entrepreneuriat* ; de plus, par exemple, l'unité de formation et de recherche de psychologie a mis en place dès la rentrée académique 2010-2011 une unité d'enseignement libre sur l'entrepreneuriat pour ses étudiants. Ce cours de 16 h annuel, a pour objectif de sensibiliser les étudiants à l'esprit d'entreprise, à susciter des vocations d'entrepreneurs. Il s'articule autour de deux points essentiels : la sensibilisation à l'entrepreneuriat et le cours de psychologie du travail. Les étudiants ayant choisi cette option reçoivent au premier semestre des notions sur l'entrepreneuriat (définition, cadre théorique, étapes de création d'une entreprise). On leur

présente ensuite des exemples et des témoignages d'entrepreneurs de différentes origines ayant développé des projets dans les services ou l'industrie.

### **III-1-5 L'Université de Montpellier 3**

Tout comme l'Université de Lille 3, cet établissement d'enseignement supérieur est public. Il accueille les jeunes adultes issus de formations différentes dont le niveau est au moins équivalent au baccalauréat. Il offre un ensemble de formations centrées sur les lettres et sciences humaines. Cette université est également régie par le système d'études LMD.

Répondant à l'appel des politiques en matière de sensibilisation et de développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes, l'Université dispose d'une *maison de l'entrepreneuriat*.

### **III-2 La boutique de gestion (BGE)**

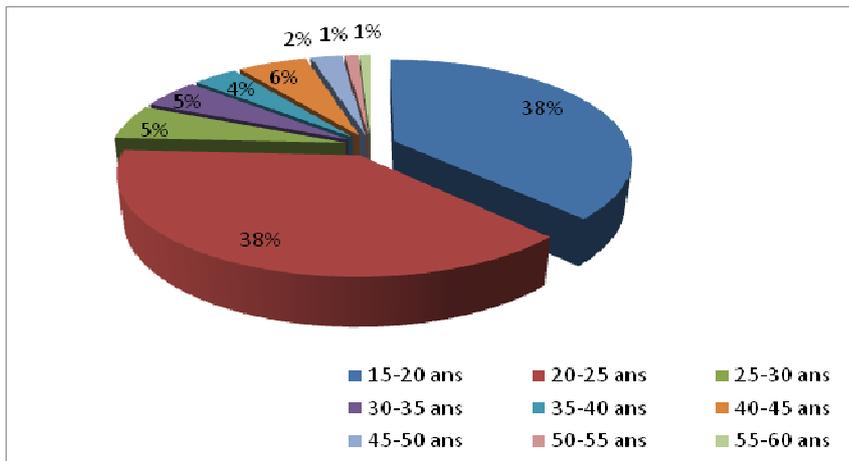
La boutique de gestion est un réseau d'association qui soutient la création/reprise d'entreprise. Présent dans la quasi-totalité des départements français, le réseau s'adresse à toutes les catégories socioprofessionnelles (demandeurs d'emploi, salariés, étudiants, retraités, etc.). Son combat est de faire de la création/reprise d'entreprise une réalité accessible à tous. Il s'articule autour de la sensibilisation, la clarification et la validation du projet, l'accompagnement avant la création, la mobilisation des financements nécessaires et la mise en place avec le créateur d'outils pour la pérennité et le développement de l'entreprise.

La BGE travail en collaboration étroite avec les collectivités locales, les acteurs de l'emploi et de la formation, les acteurs privés. Les projets qu'elle encadre s'inscrivent dans une stratégie de développement local.

### **III-3 L'échantillon**

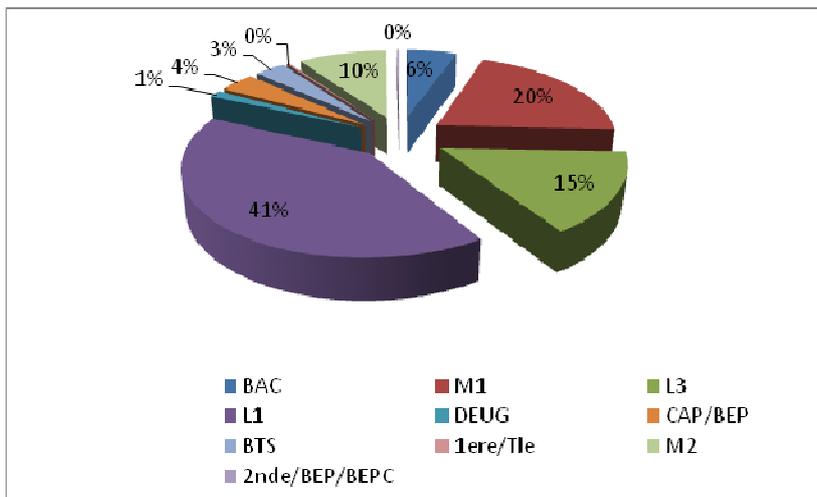
Nous avons interrogé 376 individus parmi lesquels 278 étudiants et 98 entrepreneurs. Parmi les 376 sujets, 58.78 % sont des femmes (221) et 41.22 % sont des hommes (155). L'âge des participants est compris entre 17 et 57 ans avec un âge moyen de 38 ans pour les entrepreneurs actifs (EA), 36 ans pour les entrepreneurs en création (EC) et 21 ans pour les étudiants.

Figure 6: répartition des âges des participants



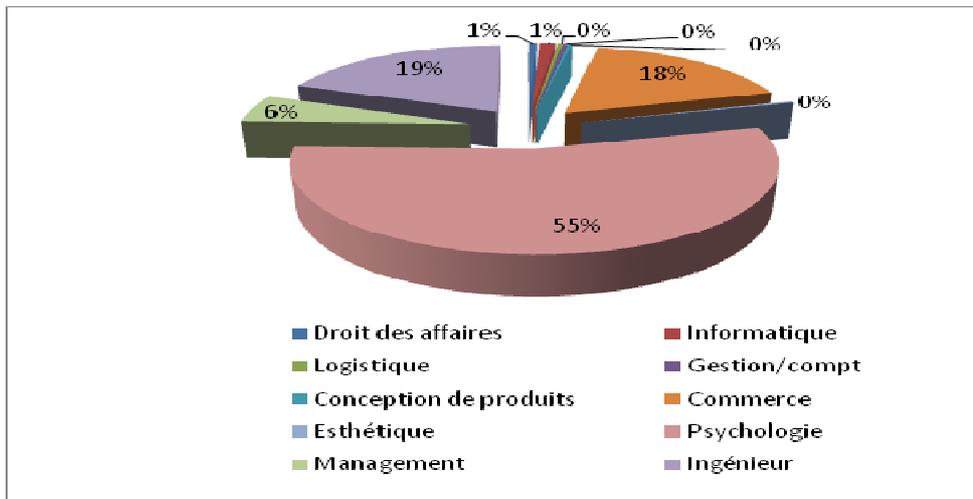
Les niveaux d'études vont de la seconde au Master. On note un pourcentage élevé d'individu de niveau Licence 1(L1) et Licence 3 (L3). Très peu de participants ont une formation professionnelle (CAP/BEP).

Figure 7: répartition des niveaux d'études



Pour ce qui concerne la typologie des formations suivies par les personnes que nous avons interrogées, 55% a une formation en psychologie, 19% en science d'ingénierie, 18% en commerce, 6% en logistique.

Figure 8: typologie des formations



### III-3-1 Description de la population étudiante

Les étudiants sollicités pour cette recherche ont été recrutés, sur leurs lieux d'étude. L'âge des répondants se situe entre 17 et 29 ans soit un âge moyen de 20,63 ans. Les femmes représentent 66,19% de l'ensemble de l'échantillon et les hommes, 33,81%. Observons que les filles ont particulièrement bénéficié de la démocratisation de l'accès aux études post-baccalauréat que la France a connue au milieu du XXème siècle. Elles ont, depuis les années 1970, rattrapé et dépassé les garçons en termes de réussite scolaire et d'effectif. Cette tendance n'a cessé de se confirmer et se traduit tout naturellement par un taux de participation de filles supérieur à celui des garçons dans l'échantillon des étudiants.

Les étudiants de la ville de Lille représente 55,04 % (153 individus), ceux d'Amiens sont 99 soit 35,61% de la population interrogée, la ville de Grenoble est représentée par 16 étudiants (5,75%) et enfin 3,60 % (10 étudiants) de l'échantillon total compose les étudiants de Montpellier. Les participants sont majoritairement en Licence 1 pour 48,92%, en Licence 3 pour 17,63% et en Master 1 pour 33,45%. La plupart d'entre eux poursuivent des études de psychologie soit 58,64% des individus interrogés. Les autres se répartissent entre les études de commerce, d'ingénierie et de management.

La majorité des étudiants qui ont répondu au questionnaire affirment avoir une expérience de travail (81,11%). Le constat que l'on peut faire est qu'au fur et à mesure que l'on avance dans les études, le travail prend un sens. Plus précisément ce sont les étudiants de niveau M1 qui exercent plus souvent un emploi rémunéré en fin de semaine (3,60%) ou de temps en temps, l'après midi (4,32%). 42,92% d'étudiants de niveau L3 et M1 déclarent travailler, également pendant l'été, hormis leur contrat étudiant. Très peu d'étudiants de Licence 1 ont un emploi rémunéré en semaine, en fin de semaine et pendant l'été (35,15%). Leur expérience professionnelle concerne plus du bénévolat : aider les parents, les amis ou les proches (19,18 %) ou du volontariat (9,59%). Une proportion importante d'étudiants (75%) affirme avoir une expérience professionnelle dans la restauration, la vente et l'animation, accumulée principalement pendant les vacances d'été (40%).

On remarque que, dans beaucoup d'établissements supérieurs, très peu d'étudiants sont sensibilisés à l'entrepreneuriat à partir de cours ou de stages (70 sur 278), particulièrement dans les établissements publics. Pourtant le gouvernement français a instauré depuis quelques années des actions visant à encourager et encadrer les entrepreneurs potentiels parmi la population étudiante avec la création des maisons de l'entrepreneuriat.

Sur les 278 étudiants interrogés, 25.63% connaissent au moins un entrepreneur parmi les membres de leur famille et 18.40% en connaissent parmi les amis des membres de la famille. Seuls 40 participants ont bien voulu nous fournir des informations concernant l'activité entrepreneuriale de leurs parents. On y relève notamment les exploitations agricoles (27,5%) suivi de près par les entreprises commerciales (25%), les activités de mécanique représentent aussi une part importante des activités (12,5%) et enfin les activités artisanales (7,5%).

### ***III-3-2 Description de la population des entrepreneurs***

Les 98 entrepreneurs interrogés ont été contacté selon trois modes :

Par téléphone à partir de bases de données de créateurs d'entreprise (entrepreneurs actifs) répertoriées sur des sites qui leur sont dédiés

Via les organismes en charge de l'accompagnement et de la formation des créateurs d'entreprise (Incubateurs et Réseau Boutique de gestion)

Par contact direct au cours des journées « Rendez-vous d'affaire » et « Mois de la création »

Les entrepreneurs en création (EC), N= 63, sont des porteurs de projet c'est-à-dire des individus qui ont une idée de création d'entreprise validée et qui, au moment où nous les avons rencontrés étaient soit à la recherche de financement soit à la recherche d'une pépinière d'entreprise susceptible d'héberger leur activité.

Les créateurs actifs (EA), N= 35, sont des individus qui ont créé une entreprise, avec ou sans employés, dont les services ou produits occupent déjà une part du marché.

Toutes ces personnes ont été informées des objectifs de la recherche et ont consenti à répondre au questionnaire. Les personnes que nous avons personnellement rencontrées ont reçu le questionnaire et l'ont rempli sur place. En revanche, ceux que nous avons eus au téléphone ont participé à l'enquête par voie postale. Les autres ont reçu le questionnaire par l'intermédiaire des référents au cours du rendez-vous suivant la date de remise des questionnaires aux organismes.

Les créateurs français ont majoritairement des niveaux de formation en Master (30.30%), Bac (20.20%), Brevets professionnels (13.13%) et BTS (12.12%). On dénombre 37 femmes et 57 hommes, 4 individus n'ont pas indiqué leur sexe. L'âge moyen est de 38 ans pour les entrepreneurs actifs et 36 ans pour les entrepreneurs en création. Ces entrepreneurs créent principalement leur entreprise dans le secteur des services aux personnes (56%) et dans l'alimentaire (33%). Parmi les entrepreneurs en création on dénombre : 9.09 % de demandeurs d'emploi, 9.09 % d'employés, 14.14 % de cadres et 3.03% d'étudiants. On note

que les entrepreneurs actifs sont 30.30% à posséder une entreprise de moins de 15 salariés, 9.09% possède une entreprise de plus de 15 salariés et 6.06% sont associés de coopérative.

Ils sont nombreux à bénéficier d'aides, en termes d'appui, formation, conseil ou soutien logistique ou financier, pour mettre en place et développer leur projet de création d'entreprise (73 personnes). L'ancienne activité professionnelle de l'entrepreneur influence fortement sur le secteur choisi pour créer son entreprise. Plusieurs entrepreneurs et créateurs exercent une activité identique à celle de leur ancien métier, pour lequel ils possèdent une expérience importante : 32.35% (22 sur 63 répondants) ont plus de 10 ans d'ancienneté. 15.15% des entreprises créées ou à créer concerne le domaine des services aux personnes et 13.13% dans le domaine de l'alimentation. Les deux tiers des créateurs déclarent avoir un entourage proche comportant des chefs d'entreprise.

### **III-4 Les mesures des variables**

Nous avons administré un questionnaire d'auto-évaluation composé de plusieurs sous échelles distinctes et structurées. Il est construit à partir d'échelles existantes, d'échelles adaptées pour des besoins de recherche et d'autres construites ad hoc par nos soins. Le questionnaire se présente sur 11 pages pour ce qui concerne les étudiants et sur 10 pages pour les créateurs d'entreprise et les porteurs de projet. Il contient également des questions sur des informations générales telles que le sexe, l'âge et le type de formation. Il évalue l'intention entrepreneuriale et ses déterminants au sens d'Ajzen et Fishbein, la motivation, les représentations, la volition, les actions effectives conduisant à la création d'entreprise et la procrastination.

#### ***III-4-1 Perception des opportunités de contexte régional et universitaire***

L'échelle que nous avons utilisée pour évaluer la perception des opportunités de contexte régional est celle construite par Battistelli (2001). L'instrument d'origine comporte douze items exemple « les institutions dans ma région facilitent l'entrepreneuriat ». Trois items ont été rajoutés à cette échelle pour évaluer les offres de formation dans les établissements supérieurs de la région. Nous avons par exemple « les universités de ma région offre des formations à l'entrepreneuriat ». Cependant nous avons jugé utile d'insérer également une formulation plus spécifique à l'établissement universitaire fréquenté « dans mon université, il existe un service d'accompagnement à la création d'entreprise ». Les réponses devaient être données selon une échelle à cinq degrés. Seuls les étudiants devaient répondre aux questions relatives à la sensibilisation à l'entrepreneuriat en milieu académique.

#### ***III-4-2 Les aspirations professionnelles***

Nous avons utilisé l'échelle de Battistelli (2001), traduite en français par Lemoine (2007), composée de trois dimensions : le niveau de définition du projet professionnel, le choix de secteur professionnel futur et la perception de soutien parental par rapport au choix professionnel entrepreneurial. Les participants répondent en utilisant un continuum de réponses allant de (1) « pas du tout vrai pour moi » à (5) « tout à fait vrai pour moi ». Le niveau de définition du projet professionnel totalise huit items Exemple « je n'ai pas encore d'idées claires sur mon avenir » tandis que le choix professionnel en compte dix. Les étudiants ont été questionnés sur leurs intérêts professionnels à faire carrière dans le secteur public, privé ou indépendants. Exemple « j'ai l'intention de travailler dans le privé » pour ce

qui concerne l'intérêt pour le secteur public et privé soit un total de quatre items. Puis un item, exemple « mon objectif professionnel est de devenir entrepreneur », évalue l'intérêt pour le secteur entrepreneurial. Plus le score est élevé plus le projet est précis et le choix professionnel définitif.

Cinq items relatifs au soutien parental possible face à la décision de devenir entrepreneur. Sur une échelle à cinq points les répondants étaient invités à donner leur avis : exemple : « mes parents me soutiendraient si je décidais de devenir chef d'entreprise ». Cette échelle du questionnaire a concerné uniquement les étudiants.

### ***III-4-3 Les opinions***

Nous avons pris également en compte les opinions et les considérations sur le travail de l'entrepreneur. L'échelle utilisée est la version courte (Battistelli et Nyock, à paraître) de l'échelle originale élaborée par Battistelli et traduite en français par Lemoine. Cette nouvelle version comporte dix-huit items repartis dans cinq dimensions :

La dimension Bienfaiteur compte cinq items (par exemple « l'entrepreneur apporte un bien-être économique à la société »). La dimension engagement et capacité, quatre items (par exemple « un entrepreneur doit avoir de nombreuses capacités pour réussir »). Trois items mesurent la dimension exploitateur (par exemple « pour réaliser le plus grand profit, l'entrepreneur est prêt à tout »). La dimension opportuniste positif, trois items (par exemple « pour réussir l'entrepreneur doit trouver de bonnes opportunités »). Enfin trois items mesurent la dimension sacrifice exemple « l'entrepreneur prend des risques pour assurer le développement de la communauté ».

On a demandé aux participants de se positionner sur une échelle de type Likert offrant cinq choix de réponse : (1) « pas du tout d'accord », (2) « plutôt en désaccord », (3) « plutôt d'accord », (4) « d'accord » et (5) « tout à fait d'accord ».

Cette échelle est complétée par celle des considérations sur l'activité entrepreneuriale qui sont évaluées à l'aide de cinq items provenant de l'outil de Battistelli (2001). Les répondants devaient, sur une échelle à cinq pas (de pas du tout à énormément), dire comment ils considéraient le travail de l'entrepreneur : par exemple « difficile ». Tous les participants ont répondu à ces questions.

### ***III-4-4 Les préoccupations liée à l'avenir***

L'échelle de mesure des préoccupations a été construite pour les besoins de la recherche. Elle est inspirée de questionnaires déjà existants dans ce domaine. A la lumière des écrits des auteurs tels que Bareil (2004) l'échelle élaborée a pour but d'identifier les inquiétudes des répondants au sujet de leur avenir et de leur projet de création. Elle comporte neuf items et une question ouverte spécifique aux préoccupations perçues sur la profession d'entrepreneur. Cette question a concerné uniquement les étudiants qui déclaraient avoir un objectif professionnel entrepreneurial et les personnes engagées dans la création d'entreprise.

Les neuf items de l'échelle sont repartis de manière suivante : trois items proposant des préoccupations en lien avec la personne elle-même. Exemple « de ne pas être compétent(e). Trois items sur les préoccupations liées à l'environnement exemple « de rester

longtemps au chômage ». Trois items mesurent les préoccupations concernant la tâche par exemple « d'avoir une charge de travail importante ». Et enfin un item neutre « je n'ai aucune préoccupation, j'ai le contrôle de tout ». Les répondants sont invités à donner leur avis sur une échelle de type Likert en cinq points.

### ***III-4-5 L'intention entrepreneuriale***

L'échelle que nous avons utilisée est celle de Liñán et ses collaborateurs (Liñán et Santos 2007; Liñán et Chen 2009). Ces auteurs ont développé l'«Entrepreneurial Intention Questionnaire (EIQ)» pour mesurer l'intention entrepreneuriale en se fondant sur les principes de la théorie du comportement planifié. Nous avons procédé à la traduction de celui-ci en langue française pour les besoins de la recherche. L'échelle est composée de quatre parties : la désirabilité, la norme subjective, la perception de contrôle comportemental et l'intention entrepreneuriale. Pour chaque sous échelle une série d'affirmation est proposée au répondant. Celui-ci est invité à indiquer son niveau d'accord avec chaque proposition en se servant d'une échelle à sept points de « complètement en désaccord » (1) à « complètement d'accord » (7).

#### **La désirabilité ou attitude envers l'entrepreneuriat**

Cette dimension évalue le degré d'attraction ou de répulsion d'un individu envers un comportement donné, en l'occurrence à s'engager dans une carrière entrepreneuriale. Cinq items ont été retenus. Exemple « devenir entrepreneur me procurerait une grande satisfaction ». Plus le score est élevé plus le répondant à une attitude favorable envers le métier d'entrepreneur. Les étudiants étaient les seuls à répondre à ces questions.

#### **La norme subjective**

La norme subjective correspond à la perception qu'un individu se fait quant au degré auquel son entourage approuve ou désapprouve sa décision de devenir entrepreneur. La pertinence de l'entourage s'évalue au regard de son importance dans la décision d'action. Un item a été ajouté à l'échelle originale ; au total cette dimension compte quatre items. L'item que nous avons ajouté concerne les enseignants, exemple « ma famille ». Dans le questionnaire des entrepreneurs, un item : « le compagnon ou la compagne », a remplacé l'item « mes enseignants » ajouté à l'échelle norme subjective des étudiants.

#### **Le contrôle comportemental**

La perception de contrôle décrit la facilité ou la difficulté que le créateur potentiel perçoit dans la réalisation d'un comportement. Elle est évaluée à partir de six items exemple « je suis en mesure de développer un projet entrepreneurial ». A cette sous échelle les entrepreneurs en création et les étudiants ont été sollicités.

#### **L'intention proprement dite**

Cette variable renseigne sur la relation qu'une personne entretient avec les activités entrepreneuriales et sur son engagement à mener à terme son projet. Elle a été évaluée à un moment donné de la vie de la personne. Elle n'est donc pas figée et peut évoluer positivement

ou négativement avec les caractéristiques personnelles et sociales. Exemple : « Je suis prêt à tout pour devenir entrepreneur ».

#### ***III-4-6 Le sentiment de compétences entrepreneuriales***

Cet outil a été élaboré par Battistelli (2001) et traduit en français par Lemoine (2007). Celui-ci est construit en référence de l'échelle de self-efficacy de De Noble, Jung et Ehrlich (1999). Ce questionnaire évalue le sentiment de compétences des individus dans le cadre spécifique des activités entrepreneuriales. Les répondants utilisent une échelle à cinq pas pour auto-évaluer leurs capacités. Il est composé de vingt et trois items regroupés autour de six dimensions à savoir : la construction d'un environnement innovant : quatre items (exemple « identifier de nouveaux domaines de croissance potentiel » ; relever les défis : quatre items (exemple « persister face aux adversités ». Cinq items pour le développement de nouveaux produits et opportunités du marché (exemple « créer des produits qui anticipent les besoins de clients »), trois items pour le développement des ressources humaines (exemple « embaucher et former les employés clefs ». Le développement de relations avec les investisseurs compte quatre items (exemple « identifier les sources potentiels de financement ») et enfin la définition des principaux objectifs de l'organisation, trois items (exemple « définir la vision et les valeurs de l'organisation).

#### ***III-4-7 La motivation***

Cette variable a été évaluée à l'aide du questionnaire élaboré par Battistelli (échelle non validée) adaptée de l'échelle de « Work Motivation » Gagné (non publié) visant à évaluer la motivation entrepreneuriale selon les principes de la SDT. Il comprend cinq grandes dimensions :

La dimension motivation intrinsèque est mesurée à l'aide de cinq items exemple « parce que l'activité entrepreneuriale procure beaucoup de plaisir ».

La dimension régulation externe comprend treize items repartis de la manière suivante : deux items pour l'approche par régulation externe (exemple « parce qu'elle m'offre une plus grande sécurité de l'emploi »), la régulation externe générale est mesurée à l'aide de deux, (exemple « parce que d'autres personnes me l'exigent (famille, enseignant, amis, enseignant, collègue »), deux items pour la régulation par évitement social (exemple « pour éviter d'être critiqué par les autres (famille, amis, enseignant, collègue »), trois pour la régulation externe sociale (exemple « parce que les autres auront plus de respect pour moi »), deux pour la régulation externe par évitement matériel (exemple « parce que je risque de perdre des opportunités d'affaires »).

La dimension introjectée compte huit items dont trois mesurent l'approche d'introjection (exemple « parce qu'elle me procure un bien-être personnel »), l'introjection générale est évaluée par deux items (exemple « parce qu'il est de mon devoir vis-à-vis de la communauté ») et trois items par l'introjection d'évitement (exemple « sinon, je me sentirai coupable »).

La dimension identifiée compte cinq items, exemple « parce qu'elle me permet d'exprimer mes valeurs personnelle à travers l'action »).

Et enfin la dimension intégrée est mesurée à l'aide de trois items. Exemple « parce que l'activité entrepreneuriale est pour moi une vocation ».

Ces items sont accompagnés d'une échelle de type Likert offrant sept choix de réponse : de (1) « pas du tout pour cette raison » à (7) « exactement pour cette raison ».

### ***III-4-8 Les capacités volitionnelles***

Il existe plusieurs versions de l'outil. Cependant la version utilisée ici est celle mise au point par Kuhl et Fuhrmann (1998), puis révisé en 2004 (non publié) et dont les auteurs ont fait la traduction en langue anglaise : le « Volitional Component Questionnaire (VCQ-3) ». Nous avons alors procédé à la traduction de l'échelle en français. Cette échelle est construite sur la base de la théorie du contrôle de l'action (Kuhl et Beckmann, 1985). Nous avons évalués les capacités volitionnelles en se servant de la technique des biodata. Lautenschlager (1994) définit les biodata comme « des questions factuelles portant sur la vie et le travail, ainsi que des items mettant en jeu les opinions, valeurs, croyances et attitudes dans une perspective historique ». Stricker et Rock (1998) ajoutent que « ces mesures portent sur des faits relatifs à la vie de la personne et non pas sur de l'introspection et des jugements subjectifs ». Maël (1991) donne une série de critères qui permettent de classer les items et de définir ce qu'est une biodata idéale : elle est historique, externe, vérifiable, objective, de première main, discrète, contrôlable, d'accès équitable, relative au travail et non-invasive. Les biodata de notre échelle sont conçues pour correspondre aux activités personnelles liées à la concrétisation des objectifs des personnes interrogées. Toutes ces dimensions sont mesurées à l'aide de quatre biodata: jamais (1), rarement (2), souvent (3) et toujours (5).

Les capacités volitionnelles d'autorégulation évaluent les capacités de l'individu à réguler son comportement en l'occurrence sa motivation (deux items : exemple « je sais exactement comment me remotiver lorsque mon enthousiasme diminue »), son auto-détermination (trois items, exemple « la plupart du temps je réalise les objectifs que je me fixe ») et sa capacité à gérer son anxiété ou résistance à l'incertitude (quatre items, exemple « je sais exactement comment réduire mon anxiété »).

Les capacités volitionnelles de contrôle évaluent : la capacité à contrôler ses pensées dans le but de protéger l'objectif fixé des *distracteurs* extérieurs, à planifier et à s'y conformer à l'aide de trois items exemple « avant de me lancer dans une activité je pense d'abord à tous les détails » ; et à se concentrer uniquement sur l'activité en cours de réalisation : trois items, exemple « lorsque je veux me concentrer sur mon projet professionnel, mes pensées divaguent ».

Le développement de l'action mesure la propension à agir (readness) : l'orientation vers l'action mesure l'empressement à agir à l'aide de trois items (exemple « j'ai établi un plan d'action pour la concrétisation de mon projet professionnel »). La proactivité est la capacité de l'individu à avoir une vision de son objectif, à long terme, et savoir anticiper le cours des choses, planifier des stratégies et des solutions spécifiques, prévoir les retombés de ses actions. Cette sous échelle est complétée par la sous échelle d'initiative personnelle élaborée par Battistelli (2001), pour laquelle les participants donnaient leur avis sur une échelle à cinq points, exemple « j'utilise toutes les opportunités pour atteindre mes objectifs ». Il s'agit de la capacité de la personne d'initier des actions, de persister dans la poursuite du comportement jusqu'à la réalisation des objectifs fixés.

Les dimensions : orientation de l'action et concentration ont des échelles renversées autrement dit si une personne répond 1 à un item, au cours de la création du fichier des données, nous avons reporté 4 à cet item.

#### ***III-4-9 Les stratégies comportementales ou implémentation de l'intention***

On entend par stratégies comportementales ou implémentation de l'intention les actions de l'individu pour la réalisation de son intention entrepreneuriale. La construction de cette mesure s'est faite après lecture de plusieurs documents sur des sites spécialisés dans l'accompagnement des créateurs d'entreprise. Ces documents, consacrés pour la plupart à ce qu'il faut faire pour réussir son projet, énumèrent les étapes de création d'une entreprise. Dans la ligne droite des écrits des différents auteurs nous avons construit une échelle de type Likert à 4 points (1= je n'ai aucune idée, 2= je sais comment faire mais je ne l'ai pas encore fait, 3= je suis entrain de le faire et 4= je l'ai déjà fait) qui énumère les actions liées aux étapes de création (l'identification de l'activité) et les actions de création proprement dites (réalisation). Cette échelle de vingt et un éléments évalue les activités opératives mises en place par l'individu pour la concrétisation de son intention : deux types d'activités sont répertoriés : l'identification des activités (exemple « identifier une activité ») et la réalisation d'activités avec par exemple comme item : « participer à l'élaboration d'un projet de création d'entreprise ». Les répondants se positionnent par rapport aux différentes propositions d'action, une seule réponse par affirmation étant possible.

Le score total de chacun est calculé en additionnant le score obtenu à chaque item. Ainsi le score total est compris entre 21 et 84. L'individu qui obtient un score élevé à l'échelle est considéré comme ayant une stratégie d'action opérative. L'obtention d'un score faible entraîne une absence de stratégie ou de concrétisation de l'intention.

#### ***III-4-10 La procrastination***

Cette dimension est évaluée à partir de l'échelle de procrastination comportementale que nous avons construite en nous référant à la littérature et particulièrement à l'« Adult Inventory of Procrastination Questionnaire » de McCown et Johnson (1989). Celle-ci évalue la capacité de l'individu à mener à terme les activités commencées, et la tendance à reporter à plus tard l'initiation des activités qui nécessitent une attention particulière pour la réalisation de l'intention en l'occurrence l'objectif professionnel entrepreneurial. Exemple « je sais respecter les délais d'exécution ». L'instrument est composé de cinq items sur une échelle de Likert allant de 1 (pas vrai pour moi) à 5 (vrai pour moi).

#### ***III-4-11 Les variables socio-biographiques***

Nous avons considéré plusieurs variables : sexe, âge, les filières universitaires, le niveau d'étude, la participation ou non à un stage ou cours sur l'entrepreneuriat, l'expérience professionnelle, la familiarisation avec le milieu entrepreneurial, la catégorie socioprofessionnelle des parents, le type d'activité et le secteur d'activité où exercent les parents qui ont un emploi salarié.

Pour les entrepreneurs, nous avons considéré : le sexe, l'âge, le niveau de formation, la catégorie socioprofessionnelle (pour les entrepreneurs en création), la familiarité avec le

milieu entrepreneurial avant la décision de devenir soi même entrepreneur, l'ancienneté dans la profession actuelle, le type de formation reçue, le type d'entreprise créée ou à créer.

## CHAPITRE IV RESULTATS

### I Technique d'analyse des données

Les informations ainsi recueillies ont fait l'objet d'analyse par modélisation structurelle. L'utilisation du modèle des équations structurelles vise à vérifier la validité opératoire du modèle, que nous proposons, quand il s'agit de préciser les contributions de chaque variable à l'explication des phénomènes à l'étude.

Notre travail, au-delà de l'utilisation des méthodes classiques d'analyse statistique (descriptive et inférentielle), applique les modèles dits structuraux à l'analyse des relations entre les variables retenues. La modélisation structurelle est une démarche qui engage le chercheur dans un processus de spécification, de comparaison et d'évaluation de modèles des relations entre variables dans le but d'obtenir une explication logique et fine des relations observées pour un groupe de variables mesurées. Les modèles structuraux renvoient donc à un ensemble de méthodes visant à faire l'hypothèse, l'analyse et l'interprétation de relations entre des groupes de variables. Actuellement, plusieurs logiciels sont disponibles, offrant au chercheur le choix d'utiliser celui qui répond le mieux à ses exigences. Nous avons choisi le programme *Sepath de STATISTICA* : il nous laisse la possibilité de spécifier que l'on travaille sur des covariances ou des corrélations et d'adapter ses tests à nos données.

Plusieurs indices déterminent la justesse ou l'adéquation du modèle :

Le  $\chi^2$  évalue l'importance de la différence entre la matrice de données observées et la matrice reproduite par le logiciel appliquant les contraintes postulées dans le modèle théorique. Un  $\chi^2$  significatif indique que le modèle ne reproduit pas correctement la matrice d'information. A l'inverse, un  $\chi^2$  non significatif révèle un bon ajustement.

Le RMSEA (Root-Mean-Square Error of Approximation) est une mesure de l'ajustement relatif plutôt qu'absolu du modèle. Le modèle est accepté si le RMSEA estimé est inférieur à 0.05 ou, à la limite, à 0.08.

Le GFI (Goodness-of-Fit Index) est un indice absolu d'ajustement. Il indique la proportion de variance et covariance expliquées par le modèle. La valeur de ce coefficient doit tendre vers 1.00 (les valeurs de 0.90 et plus sont jugées adéquates).

Le AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index) correspond au GFI, mais avec un ajustement pour le nombre de degrés de liberté du modèle. Le modèle est accepté si l'indice est supérieur ou égal à 0.90.

NNFI (Bentler et Bonett normed fit index) compare l'ajustement obtenu à l'aide d'un modèle théorique donné en l'opposant à l'ajustement obtenu par un modèle dit « de comparaison » (connu souvent sous l'appellation « modèle nul »). Un indice supérieur à 0.90 est acceptable.

Les données ne se prêtant pas à un bon ajustement par la modélisation par équation structurelle ont nécessité la recherche d'autres modèles pouvant fournir du sens et éclairer la dynamique personnelle impliquée dans la formation et la progression vers la réalisation de

l'intention. A la suite de la modélisation par équation structurelle, nous avons choisi la technique de la régression par la méthode stepwise. Cette technique a permis d'envisager sereinement le rapport entre les couples de facteurs environnementaux (norme subjective, opportunités de contexte et soutien parental) et individuels (opinions, attitude, motivation, préoccupations, contrôle comportemental, sentiment de compétences) et les variables dépendantes de l'étude. Pour la partie descriptive de l'étude nous avons utilisé, pour chaque variable, l'analyse de variance. Cette démarche nous a servi pour comparer les différences entre les différentes catégories d'individus de notre échantillon. Ceci nous a permis de mettre en évidence, à partir de la statistique post-hoc de Duncan, la significativité statistique des différences observées.

Les scores bruts enregistrés auprès de notre échantillon, ont été reportés dans un fichier de données sous les logiciels d'analyse statistique STATA, STATISTICA.6 et SPSS 17. C'est donc grâce à ces logiciels que nos analyses statistiques ont été effectuées. C'est également les mêmes logiciels qui ont restitué l'ensemble des graphiques et tableaux nécessaires pour la démonstration.

L'approche que nous avons choisie pour la présentation des résultats de cette étude procède comme suite :

Nous présenterons d'abord les résultats descriptifs pour l'ensemble des individus interrogés. Pour certaines variables nous procéderons à des comparaisons entre étudiants et entrepreneurs, pour d'autres l'analyse descriptive portera uniquement sur les étudiants en fonction de leur choix professionnel. Ceci se justifie par le fait que toutes les variables n'ont pas été mesurées chez tous les groupes d'individus. De plus l'analyse comparative apporte des informations intéressantes et pertinentes pour la recherche. Techniquement, l'objectif de cette démonstration est de mettre en évidence les éléments du profil des individus dont la correspondance avec l'orientation professionnelle a un effet sur la formation de l'intention entrepreneuriale et sur la chance de voir cette intention se transformer en actions entrepreneuriales effectives. Ensuite, nous présenterons les résultats des tests d'hypothèses selon la logique suivante : premièrement les résultats d'hypothèses relatives à la construction d'une intention entrepreneuriale ; deuxièmement les résultats d'hypothèses relatives au passage de l'intention à l'action.

## **II Résultats descriptifs**

Les résultats présentés dans le tableau 3 indiquent une attitude globalement favorable envers l'entrepreneuriat. De plus, la perception positive des opportunités de contexte est considérée comme moyen d'accéder à la création d'entreprise. Il faut remarquer que, malgré cette perception positive de l'entrepreneuriat, une motivation, une opinion, une perception de contrôle et du sentiment de compétences globalement élevée, les préoccupations liées à l'avenir ne sont pas négligeables ( $M = 2.80/3$ ). La norme perçue provenant de l'entourage est très largement en faveur d'une approbation du métier d'entrepreneur (moyenne théorique inférieure à la moyenne obtenue par les participants :  $M = 5.47/4$ ). Enfin, au moment où on les interroge, les étudiants expriment une intention de devenir un jour entrepreneur ( $M=3.84/4$ ). Ceci étant, ils ne sont pas à l'abri de comportement de procrastination ( $M = 2.83/3$ ).

Concernant les liens entre les différentes variables prises en compte pour l'échantillon entier et pertinentes pour la recherche, il convient de souligner que les dimensions ne sont pas indépendantes les unes des autres mais ne sont pas dans tous les cas fortement corrélées (tableau 3). Parmi les liens les plus significatifs, nous constatons que la perception de contrôle est associée au développement de l'intention entrepreneuriale ( $r = .73$ ), à l'identification ( $r = .71$ ) et à la réalisation d'actions entrepreneuriales ( $r = .72$ ). La perception de contrôle favorise fortement la formation de l'intention entrepreneuriale et au moment opportun l'implémentation d'actions entrepreneuriales. L'intention se développe en association avec la motivation autodéterminée ( $r = .66$ ). L'identification et la réalisation d'action entrepreneuriale ( $r = .62$ ) sont associées à l'intention. Autrement dit plus l'intention entrepreneuriale de l'individu est forte plus la concrétisation de cette intention est possible.

L'analyse de ces liens positifs laisse supposer que la création d'entreprise est une activité essentiellement autodéterminée dont la formation de l'intention ainsi que de sa réalisation nécessite de l'individu la mobilisation des capacités volitionnelles.

Les résultats de l'analyse des différentes échelles (tableau 4) montrent une consistance interne globalement acceptable pour l'ensemble du questionnaire même si certaines dimensions des échelles ont une consistance interne faible. Les alphas de Cronbach varient entre .70 à .93.

Tableau 3: moyennes, écarts-types et corrélations

| Variables                    | M    | E-T  | 1      | 2       | 3       | 4      | 5       | 6       | 7       | 8      | 9      | 10    | 11    |
|------------------------------|------|------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|-------|
| 1. Opinions                  | 3.32 | .46  | (.81)  |         |         |        |         |         |         |        |        |       |       |
| 2. Norme                     | 5.47 | 1.13 | .07 ns | (.75)   |         |        |         |         |         |        |        |       |       |
| 3. Perception de contrôle    | 3.15 | 1.55 | .12*   | -.01 ns | (.93)   |        |         |         |         |        |        |       |       |
| 4. Intention                 | 3.84 | 1.90 | .06 ns | .05 ns  | .73***  | (.94)  |         |         |         |        |        |       |       |
| 5. Motivation extrinsèque    | 3.48 | .58  | .06 ns | .02 ns  | -.02 ns | .00 ns | (.80)   |         |         |        |        |       |       |
| 6. Motivation autodéterminée | 3.18 | .55  | .16*** | .13**   | .55***  | .66*** | .25***  | (.80)   |         |        |        |       |       |
| 7. Sentiment de compétences  | 3.50 | .57  | .16*** | .13**   | .41***  | .40*** | .01 ns  | .32***  | (.87)   |        |        |       |       |
| 8. Volition                  | 2.62 | .34  | .15*** | .03 ns  | .40***  | .36*** | -.02 ns | .29***  | .35***  | (.70)  |        |       |       |
| 9. Action d'identification   | 2.07 | .83  | .04 ns | -.10 ns | .71***  | .62*** | -.03 ns | .43***  | .35***  | .38*** | (.88)  |       |       |
| 10. Action de réalisation    | 2.08 | .79  | .05 ns | -.11*   | .72***  | .62*** | -.03 ns | .43***  | .37***  | .39*** | .91*** | (.93) |       |
| 11. Procrastination          | 2.83 | .79  | .11*   | -.04 ns | -.11*   | -.13** | .20***  | -.14*** | -.04 ns | .00 ns | -.13** | -.12* | (.82) |

Notes : les fiabilités sont sur la diagonale ; \* < .05 ; \*\* < .01 ; \*\*\* < .000 ; ns : non significatif

Tableau 4: caractéristiques générales des échelles utilisées

| Echelles  | N. item | Rang | M    | E-T  | $\alpha$ |
|---|---------|------|------|------|----------|
| <b>Opportunité de contexte régionale</b>          |         |      |      |      |          |
| Opportunité régionale entrepreneuriale            | 5       | 1-5  | 2.87 | .54  | .81      |
| Opportunité régionale académique                  | 3       | 1-5  | 2.69 | .73  | .82      |
| Opportunité régionale de travail dépendant        | 7       | 1-5  | 2.80 | .68  | .82      |
| <b>Opinions</b>                                   |         |      |      |      |          |
| Entrepreneur engagé et compétent                  | 4       | 1-5  | 3.90 | .70  | .80      |
| Entrepreneur: sacrifice                           | 3       | 1-5  | 2.68 | .88  | .80      |
| Entrepreneur opportuniste                         | 3       | 1-5  | 3.62 | .75  | .82      |
| Entrepreneur bienfaiteur                          | 5       | 1-5  | 3.54 | .69  | .78      |
| Entrepreneur exploiteur                           | 3       | 1-5  | 2.50 | .86  | .85      |
| <b>Préoccupations liées à l'avenir</b>            |         |      |      |      |          |
| Préoccupations liées à soi                        | 3       | 1-5  | 3    | 1.01 | .72      |
| Préoccupations liées à la tâche                   | 2       | 1-5  | 2.81 | .98  | .74      |
| Préoccupations liées à l'environnement            | 3       | 1-5  | 2.89 | .95  | .70      |
| <b>Sentiment de compétences entrepreneuriales</b> |         |      |      |      |          |
| Affronter les défis                               | 4       | 1-5  | 3.26 | .74  | .87      |
| Définir les objectifs                             | 3       | 1-5  | 3.52 | .73  | .85      |
| Développer RH                                     | 3       | 1-5  | 3.53 | .79  | .86      |
| Créer un environnement innovant                   | 4       | 1-5  | 3.55 | .69  | .84      |
| Développer de nouveaux produits                   | 5       | 1-5  | 3.57 | .70  | .86      |
| Développer les relations avec les investisseurs   | 4       | 1-5  | 3.63 | .68  | .85      |
| <b>Motivation entrepreneuriale</b>                |         |      |      |      |          |
| Motivation autodéterminée                         | 15      | 1-7  | 3.48 | .58  | .80      |
| Motivation par régulation externe                 | 9       | 1-7  | 3.18 | .55  | .80      |
| <b>Intention entrepreneuriale</b>                 |         |      |      |      |          |
| Attitude  | 5       | 1-7  | 5.90 | 1.82 | .78      |
| Norme subjective                                  | 4       | 1-7  | 5.47 | 1.13 | .75      |
| Perception de contrôle                            | 6       | 1-7  | 3.15 | 1.55 | .93      |
| Intention   | 6       | 1-7  | 3.84 | 1.90 | .94      |
| <b>Capacités volitionnelles</b>                   |         |      |      |      |          |
| Automotivation                                    | 2       | 1-4  | 2.45 | .68  | .82      |
| Autodétermination                                 | 3       | 1-4  | 2.89 | .56  | .82      |
| Résistance à l'incertitude                        | 4       | 1-4  | 2.56 | .66  | .81      |
| Initiative  | 7       | 1-4  | 3.62 | .63  | .81      |
| Concentration                                     | 3       | 1-4  | 2.57 | .61  | .82      |
| Contrôle de l'action                              | 3       | 1-4  | 2.57 | .61  | .82      |
| <b>Implémentation de l'intention</b>              |         |      |      |      |          |
| Identification                                    | 7       | 1-4  | 2.07 | .83  | .88      |
| Réalisation                                       | 14      | 1-4  | 2.08 | .79  | .93      |
| <b>Procrastination</b>                            |         |      |      |      |          |
| Procrastination                                   | 5       | 1-5  | 2.83 | .79  | .82      |

Après avoir proposé un premier cadre descriptif général, il apparaît utile d'analyser les différentes variables et les principales spécificités qui caractérisent l'échantillon. A partir de l'analyse de variance (ANOVA), nous avons procédé à l'analyse des différences dans les dimensions étudiées ainsi que dans les sous-groupes de l'échantillon (les entrepreneurs et les étudiants). Soulignons que les hypothèses portent sur les variables indépendantes et variables dépendantes de l'étude mais pas sur les comparaisons entre différentes populations. En fait

ces différentes populations (étudiants, entrepreneurs en création et entrepreneurs actifs) servent à remplacer le suivi longitudinal qui n'est pas possible. Mais il faut indiquer que les découpages réalisés se font sur le niveau de projet quel que soit le type d'étudiant. Pour certaines variables le découpage réalisé se fait sur le type d'étudiants (origine d'établissement, région) et le sexe.

## **II-1 Les opportunités de contexte régional**

La prise en compte du territoire pour comprendre la dynamique entrepreneuriale est importante. La ville, la région de vie par les facilités qu'elle permet, influence le processus et l'acte entrepreneuriaux. Ainsi, l'étude des différences régionales dans l'encadrement et l'accompagnement dans la création peut formuler des indices de l'attrait que peut avoir le milieu sur l'entrepreneuriat. De ce fait, l'analyse de la perception des opportunités de travail dépendant et indépendant des étudiants porte sur la comparaison entre des scores obtenus à chaque dimension selon la ville d'origine.

De façon générale les opportunités entrepreneuriales sont plus perçues dans les villes de Lille et d'Amiens (respectivement  $M= 5.44$  et  $M= 5.66$ ) que dans les villes de Grenoble ou de Montpellier (respectivement  $M= 5.30$  et  $M= 5.38$ ). On note aussi que, concernant l'emploi salarié, une proportion non négligeable d'étudiants (45% de l'échantillon total) pense qu'il est préférable pour tout individu ayant un besoin de réussite professionnelle de s'expatrier. D'autant plus que selon eux, il ya très peu de possibilités de travail en contrat indéterminé (28.76% pour les étudiants de Lille et 27.27% pour les étudiants d'Amiens). Cela reviendrait à dire qu'ils se lanceraient plus facilement vers la carrière entrepreneuriale que salariale. En revanche, en dépit de cette perception plus ou moins sombre de l'environnement socio-économique de leurs villes, les jeunes que nous avons interrogés déclarent, néanmoins, préférer rester dans leur région et avoir un emploi précaire (49.28%).

Concernant l'existence de services de sensibilisation et d'accompagnement au métier de l'entrepreneuriat au sein des établissements, les étudiants de Lille déclarent être plus sensibilisés à l'entrepreneuriat ( $M= 5.58$ ) que les étudiants d'Amiens ( $M= 5.16$ ), de Grenoble (5.04) ou de Montpellier ( $M= 5.27$ ). Il convient de souligner qu'il ne s'agit pas uniquement de leur établissement d'appartenance mais plutôt de l'ensemble de la région. Ces résultats sont à prendre avec prudence car les effectifs de Grenoble et de Montpellier sont moins importants que ceux des deux premières villes. Il apparait que dans tous ces établissements il existe au moins un service d'orientation vers les métiers entrepreneuriaux. Les universités se sont donc mises en conformité avec la politique étatique en matière de sensibilisation à l'entrepreneuriat dans le système éducatif.

Même s'ils pensent que leur environnement ne leur offre pas beaucoup de possibilités pour le travail entrepreneurial, les étudiants des villes de Grenoble et de Montpellier affirment avoir songés à créer leur entreprise, 30% se voyant poursuivre une carrière entrepreneuriale. Peut-être est-ce une solution nécessaire pour certains en cas de situation de chômage. Mais leur ambition et leur désir de créer sont moins forts que ceux d'être employés (particulièrement pour les étudiants de Montpellier) ou de faire de longues études.

Selon la perception des étudiants, il existe donc des écarts dans la création entre les différentes villes prises en considération dans ce travail. Il n'est pas étonnant que les

aspirations professionnelles des étudiants correspondent à la représentation qu'ils ont de leur environnement socio-économique favorable à l'entrepreneuriat ou à l'emploi salarié.

## **II-2 Le choix de carrière**

Le choix carrière se réfère aux intentions de choix de carrière des étudiants : ces intentions peuvent être entrepreneuriale ou salariale. Les travaux sur l'orientation (par exemple Duru-Bellat, Jarousse et Solaux, 1997) ont souvent montré l'existence d'une différence dans les choix scolaires et professionnels, en fonction de l'appartenance sexuelle. Notre analyse va de ce fait porter sur la comparaison des étudiants selon le sexe. Les projets formulés (tableau 5) se décomposent de manière suivante : 26.26% souhaitent devenir entrepreneurs, 19.78% souhaitent exercer un emploi de salarié dans une organisation (parmi lesquels 11.15 % expriment le désir d'exercer un emploi dans le privé, 8.63 % aimeraient travailler dans le secteur public) et 30.94% envisagent de poursuivre leurs études jusqu'au master et au doctorat. On constate que 23.02 % sont encore indécis.

A partir de la mise en évidence des projets, quatre sous-groupes d'étudiants ont été défini : les étudiants qui envisagent une carrière entrepreneuriale, les étudiants qui souhaitent poursuivre de longues études, les étudiants qui préfèrent une carrière salariale et enfin les étudiants indécis.

Ayant décrit les projets des étudiants, nous allons examiner le degré de maturité de ces projets. Selon le sexe (tableau 6), nos résultats montrent que 61.51 % des étudiants interrogés ont un projet professionnel structuré et définitif. On dénombre 114 filles et 57 garçons. 24.46 % sont indécis ; ils n'ont pas encore d'idées claires sur leur avenir, par conséquent ne sont pas encore capables de formuler un projet professionnel. 14.03 % n'ont aucun projet. Les étudiantes dont le projet professionnel est structuré (93) souhaitent majoritairement poursuivre leurs études au-delà du Master alors que les étudiants dont le projet professionnel apparait structuré (43), s'orientent aussi bien vers les longues études que vers l'entrepreneuriat. Au final et malgré le déséquilibre réel dans le domaine, le nombre de garçons (20) souhaitant exercer le métier d'entrepreneur est inférieur à celui des filles (31). Il apparait de manière générale que lorsque le projet professionnel n'est pas structuré, les étudiants (filles comme garçons) se montrent soit indécis, soit attirés par la poursuite des études (tableau 6). Notons enfin que le test de KHI deux de Pearson ( $\chi^2 = 12,45$  ; ddl = 6) révèle que ces trois variables sont liées au seuil de .05.

Tableau 5: répartition des effectifs par sexe en fonction du choix de carrière

| Table de Fréquence - Synthèse<br>Effectifs en surbrillance >10 |              |         |           |           |           |          |              |
|--|--------------|---------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|
|  | Sexe         | SC-PROF | PROJET EN | PROJET ET | PROJET IN | PROJET S | Totaux Ligne |
| Effectif   | Filles       | PC      | 31        | 39        | 21        | 23       | 114          |
| %age Ligne   |              |         | 27,19%    | 34,21%    | 18,42%    | 20,18%   | 66,67%       |
| %age Total   |              |         | 11,15%    | 14,03%    | 7,55%     | 8,27%    | 41,01%       |
| Effectif   | Filles       | PE      | 7         | 17        | 11        | 8        | 27           |
| %age Ligne   |              |         | 16,28%    | 39,53%    | 25,58%    | 18,60%   | 69,23%       |
| %age Total   |              |         | 2,52%     | 6,12%     | 3,96%     | 2,88%    | 9,71%        |
| Effectif   | Filles       | Non PP  | 2         | 7         | 13        | 5        | 43           |
| %age Ligne   |              |         | 7,41%     | 25,93%    | 48,15%    | 18,52%   | 63,24%       |
| %age Total   |              |         | 0,72%     | 2,52%     | 4,68%     | 1,80%    | 15,47%       |
| Effectif   | Total        |         | 40        | 63        | 45        | 36       | 184          |
| %age Ligne   |              |         | 21,74%    | 34,24%    | 24,46%    | 19,57%   |              |
| %age Total   |              |         | 14,39%    | 22,66%    | 16,19%    | 12,95%   | 66,19%       |
| Effectif   | Garçons      | PC      | 20        | 13        | 14        | 10       | 57           |
| %age Ligne   |              |         | 35,09%    | 22,81%    | 24,56%    | 17,54%   | 33,33%       |
| %age Total   |              |         | 7,19%     | 4,68%     | 5,04%     | 3,60%    | 20,50%       |
| Effectif   | Garçons      | PE      | 13        | 6         | 2         | 4        | 12           |
| %age Ligne   |              |         | 52,00%    | 24,00%    | 8,00%     | 16,00%   | 30,77%       |
| %age Total   |              |         | 4,68%     | 2,16%     | 0,72%     | 1,44%    | 4,32%        |
| Effectif   | Garçons      | Non PP  | 0         | 4         | 3         | 5        | 25           |
| %age Ligne   |              |         | 0,00%     | 33,33%    | 25,00%    | 41,67%   | 36,76%       |
| %age Total   |              |         | 0,00%     | 1,44%     | 1,08%     | 1,80%    | 8,99%        |
| Effectif   | Total        |         | 33        | 23        | 19        | 19       | 94           |
| %age Ligne   |              |         | 35,11%    | 24,47%    | 20,21%    | 20,21%   |              |
| %age Total   |              |         | 11,87%    | 8,27%     | 6,83%     | 6,83%    | 33,81%       |
| Effectif   | Tot.Colonnes |         | 73        | 86        | 64        | 55       | 278          |
| %age Total   |              |         | 26,26%    | 30,94%    | 23,02%    | 19,78%   |              |

Notes : PEN : projet entrepreneurial, PET : projet d'étude, PIN : projet indéci, PS : projet emploi salarié, PC : Etudiants ayant un projet structuré ; Non PP : les étudiants qui n'ont pas de projet professionnel et PE : les étudiants dont le projet professionnel est en cours d'élaboration.

Tableau 6: répartition des effectifs en fonction du sexe.

| Table de Fréquence - Synthèse<br>Effectifs en surbrillance >10 |          |            |            |                |              |
|--|----------|------------|------------|----------------|--------------|
|  | Sexe     | SC-PROF PC | SC-PROF PE | SC-PROF Non PP | Totaux Ligne |
| Effectif   | Filles   | 114        | 43         | 27             | 184          |
| %age Ligne   |          | 61,96%     | 23,37%     | 14,67%         |              |
| %age Total   |          | 41,01%     | 15,47%     | 9,71%          | 66,19%       |
| Effectif   | Garçons  | 57         | 25         | 12             | 94           |
| %age Ligne   |          | 60,64%     | 26,60%     | 12,77%         |              |
| %age Total   |          | 20,50%     | 8,99%      | 4,32%          | 33,81%       |
| Effectif   | Ts Grpes | 171        | 68         | 39             | 278          |
| %age Total   |          | 61,51%     | 24,46%     | 14,03%         |              |

Notes : SC-PROF : désigne le degré de maturité du projet professionnel chez les étudiants. Cette variable permet de répartir des étudiants dans 3 catégories : PC : Etudiants ayant un projet structuré ; Non PP : les étudiants qui n'ont pas de projet professionnel et PE : les étudiants dont le projet professionnel est en cours d'élaboration.

Compte tenu de la répartition inégale des effectifs entre filles et garçons dans notre échantillon, nous avons souhaité tester l'hypothèse nulle de la formulation proportionnelle des projets professionnels en fonction du sexe des participants. Les résultats du KHI de Pearson (tableau 7) montrent que les deux variables sont indépendantes. Autrement dit la formulation des projets professionnels ne suit pas la différence des effectifs selon le sexe.

Tableau 7: le test du KHI deux de Pearson

| Statistique              | Chi <sup>2</sup>            | dl       | p        |
|--------------------------|-----------------------------|----------|----------|
|                          | Chi <sup>2</sup> de Pearson | ,4437552 | dl=2     |
| Chi <sup>2</sup> Max-Vr. | ,4428110                    | dl=2     | p=,80139 |

En examinant la répartition des projets selon le type de formation suivi (tableau 8), on observe que les étudiants inscrits en psychologie sont plus attirés par les longues études (64). En revanche, les étudiants d'école de commerce se montrent plus indécis (17 sur 49). Ceux du cursus management sont soit attirés par l'entrepreneuriat (6) soit indécis (6) et, enfin les élèves ingénieurs préfèrent la carrière entrepreneuriale (18). Ces résultats sont cependant à prendre avec prudence compte tenu de la répartition inégale des effectifs en fonction des cursus de formation.

Tableau 8: répartition des effectifs par formation en fonction du choix de carrière

| Table de Fréquences - Synthèse |            |            |            |           |              |
|--------------------------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| Effectifs en surbrillance >10  |            |            |            |           |              |
| Formation                      | PROJET PEN | PROJET PET | PROJET PIN | PROJET PS | Totaux Ligne |
| PSYCHOLOGIE                    | 39         | 64         | 29         | 31        | 163          |
| COMMERCE                       | 10         | 15         | 17         | 7         | 49           |
| MANAGEMENT                     | 6          | 2          | 6          | 2         | 16           |
| INGENIEUR                      | 18         | 5          | 12         | 15        | 50           |
| Ts Grpes                       | 73         | 86         | 64         | 55        | 278          |

Notes : PEN : projet entrepreneurial, PET : projet d'étude, PIN : projet indécis, PS : projet emploi salarié.

La formation de l'intention exige donc de formuler une idée ou un projet, plus ou moins structurés, qui expliqueraient les attitudes entrepreneuriales des étudiants. La possession d'une idée ou d'un projet est une condition indispensable dans la formation de l'intention entrepreneuriale des étudiants.

### II-3 Le choix de carrière entrepreneuriale

Le choix de carrière entrepreneuriale est l'intention d'adopter le comportement entrepreneurial. L'analyse a été réalisée selon le niveau de projet. La comparaison porte sur les dimensions de l'intention en fonction du projet. Les résultats du tableau ci-dessous révèlent que la fermeté du choix professionnel entrepreneurial (bien que mesuré à distance du comportement entrepreneurial effectif) se différencie significativement selon le type de projet professionnel des étudiants. La comparaison d'avec les entrepreneurs sert à établir le niveau de progression vers la création d'entreprise.

Tableau 9: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs aux dimensions concernant l'intention entrepreneuriale

| Intention<br>entrepreneuriale | Projet<br>entrepreneurial |      | Projet<br>longues<br>études |      | Projet<br>indécis |      | Projet<br>salarié |      | Entrepreneurs<br>actifs |      | Entrepreneurs<br>en création |      | F             | p           |
|-------------------------------|---------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------------|------|------------------------------|------|---------------|-------------|
|                               | M                         | E-T  | M                           | E-T  | M                 | E-T  | M                 | E-T  | M                       | E-T  | M                            | E-T  |               |             |
|                               | Attitude                  | 7.44 | 1.53                        | 5.27 | 1.53              | 5.43 | 1.53              | 5.39 | 1.75                    |      |                              |      |               |             |
| Norme subjective              | 8.52                      | 1.15 | 8.20                        | 1.51 | 7.59              | 1.63 | 7.58              | 1.54 | 7.41                    | 1.53 | 7.34                         | 1.86 | <b>5.27</b>   | <b>.000</b> |
| Perception de contrôle        | 4.98                      | 1.85 | 3.25                        | 1.38 | 3.67              | 1.73 | 3.23              | 1.61 |                         |      | 6.84                         | 1.70 | <b>70.76</b>  | <b>.000</b> |
| intention                     | 7.97                      | 1.59 | 3.89                        | 1.79 | 3.94              | 1.56 | 3.58              | 1.63 |                         |      | 9.14                         | .98  | <b>143.16</b> | <b>.000</b> |

La perception de contrôle, l'attitude envers l'entrepreneuriat et la norme subjective ont donc un effet significatif sur la formation d'un projet entrepreneurial et donc de l'intention entrepreneuriale.

L'influence socioculturelle joue sur la probabilité de l'étudiant à s'engager en entrepreneuriat. En effet, lorsqu'on interroge les uns et les autres sur la *normalité* de l'entrepreneuriat, le résultat des moyennes à chaque item de l'échelle montre que tous les groupes d'étudiants privilégient le point de vue des amis puis celui de la famille dans la prise de décision par rapport au choix de carrière entrepreneuriale. Autrement dit, pour les jeunes interrogés, le degré d'incitation à entreprendre est perçu comme important s'il est en provenance de l'environnement de proximité quotidien (amis et famille). On note cependant une différence significative entre les groupes d'étudiants sur cette dimension ( $F= 5.27$  ;  $p= .000$ ). Cela nous incite à penser que ces deux agents d'influence sont les meilleurs vecteurs de transmission de l'envie d'entreprendre. En revanche les entrepreneurs en création accordent une importance à l'influence des amis et des collègues. Les entrepreneurs actifs ont quant à eux déclarés avoir pris en considération le point de vue de la compagne ou du compagnon avant de se lancer dans le processus de création d'entreprise.

Nous concluons donc que les données recueillies permettent de se prononcer en faveur d'une influence fortement significative de l'existence d'un projet de création d'entreprise sur l'intention entrepreneuriale. Plus les étudiants formulent des projets de création d'entreprise, plus forte est leur intention entrepreneuriale.

## II-4 Le soutien parental

L'analyse de la perception du soutien potentiel des parents dans la construction de la carrière entrepreneuriale comme alternative professionnelle pour les jeunes que nous avons interrogés établit une distinction entre les groupes d'étudiant. Cette comparaison a pour objectif d'établir l'importance du soutien social dans la démarche entrepreneuriale. On observe que les étudiants dont le projet est entrepreneurial perçoivent un soutien positif des parents dans leur choix à devenir entrepreneur plus important que les autres étudiants ( $F= 4.69$  ;  $p = .003$ ). La statistique post-hoc (Duncan) laisse apparaître des différences significatives entre le groupe d'étudiants qui veulent devenir entrepreneur et celui des indécis (respectivement  $M= 4.34$  et  $M= 3.70$  ;  $p= 0.04$ ) ou entre les étudiants qui souhaitent une carrière entrepreneuriale et ceux qui envisagent de longues études (respectivement  $M= 4.34$  et  $M= 3.31$  ;  $p= 0.001$ ).

Tableau 10: moyennes, écarts-types et ANOVA relatif au soutien parental

| Soutien parental      | Projet<br>entrepreneurial |      | Projet<br>longues<br>études |      | Projet<br>indécis |      | Projet<br>salaarié |      | F           | p           |
|-----------------------|---------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------|------|--------------------|------|-------------|-------------|
|                       | M                         | E-T  | M                           | E-T  | M                 | E-T  | M                  | E-T  |             |             |
|                       | Parents encouragent       | 4.34 | 1.95                        | 3.31 | 1.36              | 3.70 | 1.81               | 3.76 |             |             |
| Parents déconseillent | 3.75                      | 2.11 | 3.16                        | 1.55 | 3.56              | 1.87 | 4.33               | 2.09 | <b>4.36</b> | <b>.005</b> |

Le manque de soutien est plus perçu chez les étudiants qui envisagent une carrière salariale que chez les autres étudiants ( $F= 4.36$  ;  $p= .005$ ). Ces étudiants pensent que leurs parents les décourageraient d'entreprendre une activité autonome ou entrepreneuriale. Une comparaison plus fine en se servant des comparaisons planifiées par statistique post-hoc (Duncan) révèle des différences significatives entre les étudiants qui souhaitent un emploi salarié et ceux qui envisagent de longues études (respectivement  $M= 4.33$  et  $M= 3.16$  ;  $p= 0.00$ ) ou encore entre les étudiants indécis et ceux qui veulent un emploi salarié (respectivement  $M= 3.56$  et  $M= 4.33$  ;  $p= 0.03$ ). Le soutien parental perçu semble déterminer l'orientation entrepreneuriale des étudiants.

## II-5 Les opinions

Pour l'ensemble des participants, les opinions sur l'entrepreneur et l'entrepreneuriat varient significativement selon le projet professionnel, le sexe et la formation. Les résultats montrent que les différences constatées sont fortes et dépassent largement la moyenne théorique (5.5). Le résultat principal, en fonction du projet professionnel, est la supériorité de l'opinion « engagé-compétent » marquant une opposition franche entre les étudiants qui souhaitent devenir entrepreneur, les autres étudiants et les entrepreneurs ( $F= 25.53$  ;  $p<.000$ ). On est en présence d'une opinion sur le travail entrepreneurial caractérisé par l'engagement et la compétence. Les entrepreneurs se distinguent significativement sur l'opinion de l'entrepreneur comme un bienfaiteur ( $F= 3.27$ ;  $p= .006$ ) avec les étudiants indécis, les étudiants qui envisagent de longues études et ceux qui souhaitent un emploi salarié. Concernant l'opinion de l'entrepreneur comme quelqu'un qui fait des sacrifices, les entrepreneurs se distinguent uniquement des étudiants qui souhaitent entreprendre ( $M= 5.78$  et  $M= 4.91$ ). Ces derniers n'intègrent pas les sacrifices dans leur conception de l'entrepreneuriat ni dans la réalisation de l'activité entrepreneuriale. En revanche, ces étudiants pensent que l'entrepreneur est un opportuniste. Sur ce point de vue ils se différencient significativement des entrepreneurs en création et des étudiants qui envisagent une carrière dépendante (respectivement  $M= 7.55$  et  $M= 6.75$  ;  $p= .011$ ).

Tableau 11: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs aux opinions sur l'entrepreneur et l'entrepreneuriat

| Opinions                  | Projet entrepreneurial            |      | Projet longues études |      | Projet indécis |      | Projet salarié |      | Entrepreneurs actifs |      | Entrepreneurs en création |      | F           | p           |
|---------------------------|-----------------------------------|------|-----------------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------------|------|---------------------------|------|-------------|-------------|
|                           | M                                 | E-T  | M                     | E-T  | M              | E-T  | M              | E-T  | M                    | E-T  | M                         | E-T  |             |             |
|                           | Entrepreneur: engagé et compétent | 8.73 | 1.13                  | 8.06 | 1.34           | 8.05 | 1.10           | 8.24 | 1.01                 | 6.59 | 1.23                      | 6.69 |             |             |
| Entrepreneur: sacrifice   | 4.91                              | 1.91 | 5.29                  | 1.86 | 5.28           | 1.70 | 5.26           | 1.76 | 5.74                 | 1.55 | 5.77                      | 1.38 | 1.74        | .13         |
| Entrepreneur opportuniste | 7.55                              | 1.46 | 7.27                  | 1.50 | 7.35           | 1.43 | 7.45           | 1.37 | 6.95                 | 1.37 | 6.75                      | 1.69 | <b>2.31</b> | <b>.004</b> |
| Entrepreneur bienfaiteur  | 7.27                              | 1.30 | 6.84                  | 1.37 | 6.94           | 1.11 | 6.86           | 1.24 | 7.41                 | 1.52 | 7.56                      | 1.59 | <b>3.27</b> | <b>.006</b> |
| Entrepreneur exploiteur   | 4.84                              | 1.85 | 5.13                  | 1.73 | 5.06           | 1.70 | 4.92           | 1.71 | 4.99                 | 1.68 | 4.93                      | 1.68 | .26         | .93         |

Un autre niveau d'analyse intéressant concerne la comparaison au sexe. La sensibilité des réponses au genre est confirmée par l'analyse de la variance. Nos résultats montrent que les garçons considèrent majoritairement l'entrepreneur comme un opportuniste ( $F=5.19$  ;  $p=.023$ ), comme celui qui fait des sacrifices ( $F= 4.99$  ;  $p=.025$ ) et enfin comme un exploiteur ( $F= 4.70$  ;  $p<.05$ ). Examinons la différence des opinions selon la formation. On note que ce sont les étudiants d'école de commerce qui considèrent plus l'entrepreneur comme un bienfaiteur ( $F= 3.65$ ;  $p= .013$ ). Les élèves ingénieurs voient en l'entrepreneur un individu engagé et compétent mais aussi opportuniste ( $F= 2.72$  ;  $p<.05$ ). Les étudiants de management quant à eux croient majoritairement que l'entrepreneur et l'activité entrepreneuriale est caractérisée par le sacrifice ( $F= 3.39$  ;  $p<.01$ ). La formation semblant être un élément de différenciation pour les opinions sur l'entrepreneuriat, on peut supposer que le type d'études entrepris contribue à déterminer les opinions des étudiants sur l'entrepreneuriat et l'entrepreneur.

Pour compléter l'analyse sur les opinions, nous présentons des indicateurs de perceptions du travail entrepreneurial.

## II-6 Considération sur l'activité entrepreneuriale

L'analyse des résultats visant à comparer les étudiants (selon les projets professionnels) et les entrepreneurs (selon leur statut) a porté sur la comparaison des scores moyens. Les moyennes sont assez proches dans les groupes des étudiants. On peut cependant noter que l'entrepreneuriat est davantage perçu comme une activité fatigante et satisfaisante chez les étudiants qui souhaitent entreprendre ( $M= 3.9$  et  $M= 3.9$ ) et chez les indécis ( $M =3.8$  et  $M= 3.7$ ). Les étudiants qui envisagent de longues études considèrent que l'entrepreneuriat est une activité fatigante et rentable ( $M=3.83$  et  $M= 3.65$ ). En revanche ceux qui envisagent un emploi dépendant la considère comme fatigante et difficile ( $M = 4.05$  et  $M= 3.86$ ).

Cette vision des étudiants sur l'entrepreneuriat diffère de celle des entrepreneurs.

Tableau 12: moyennes et écarts-types relatifs à perception de l'entrepreneuriat

| Adjectifs    | Travail autonome       |      |                       |      |                |      |                |     |                      |      |                           |      |
|--------------|------------------------|------|-----------------------|------|----------------|------|----------------|-----|----------------------|------|---------------------------|------|
|              | Projet entrepreneurial |      | Projet longues études |      | Projet indécis |      | Projet salarié |     | Entrepreneurs actifs |      | Entrepreneurs en création |      |
|              | M                      | E-T  | M                     | E-T  | M              | E-T  | M              | E-T | M                    | E-T  | M                         | E-T  |
| Intéressant  | 3.57                   | 1.00 | 3.28                  | .96  | 3.60           | 1.00 | 3.53           | .99 | 3.68                 | .81  | 3.89                      | .92  |
| Difficile    | 3.72                   | .81  | 3.49                  | .98  | 3.60           | .91  | 3.86           | .80 | 3.12                 | .98  | 3.12                      | .88  |
| Rentable     | 3.54                   | .96  | 3.65                  | .82  | 3.53           | 1.05 | 3.48           | .84 | 3.21                 | .77  | 3.19                      | .91  |
| Satisfaisant | 3.96                   | 1.01 | 3.63                  | .84  | 3.77           | 1.04 | 3.78           | .94 | 3.68                 | 1.15 | 3.91                      | 1.00 |
| Fatigant     | 3.96                   | .94  | 3.83                  | 1.02 | 3.84           | .96  | 4.05           | .74 | 3.56                 | .99  | 3.46                      | 1.02 |

En effet, les entrepreneurs actifs et en création considèrent l'entrepreneuriat comme une activité satisfaisante (respectivement M= 3.68 et M= 3.91) et intéressante (respectivement M=3.68 et M= 3.89). Les entrepreneurs actifs obtiennent des scores inférieurs par rapport aux entrepreneurs en création sauf pour ce qui concerne la fatigue et la rentabilité. La confrontation à la réalité a sûrement modifiée leur vision de l'entrepreneuriat.

## II-7 Les préoccupations liées à l'avenir professionnel

L'analyse des préoccupations liées à l'avenir porte sur la comparaison selon le sexe et le niveau de projet professionnel. Les filles déclarent avoir moins de préoccupations sur l'avenir (M=1.78) que les garçons (M= 2.12). Cependant lorsqu'il s'agit de préciser ce qui les préoccupe, les étudiantes évoquent des doutes ou des questionnements en rapport avec leurs compétences. En revanche les garçons citent majoritairement des préoccupations liées aux tâches ou activités qu'ils auront à réaliser. Les réponses des filles correspondent à un certain doute sur la possibilité d'être en possession de toutes les connaissances et capacités nécessaires à la réalisation de leur activité future.

En revanche l'analyse selon le niveau de projet (tableau 13) montre que les étudiants qui envisagent une activité professionnelle entrepreneuriale obtiennent des scores inférieurs mais statistiquement non significatifs sur les dimensions de préoccupations liées à soi que les autres d'étudiants. Ils obtiennent un score moyen de préoccupations liées à la tâche légèrement supérieur aux étudiants indécis (M= 5.62 et M=5.52) et un score moyen légèrement supérieur aux étudiants qui souhaitent entreprendre de longues études (M= 5.57 et M= 5.30) sur les préoccupations liées à l'environnement.

Tableau 13: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs aux préoccupations liées à l'avenir.

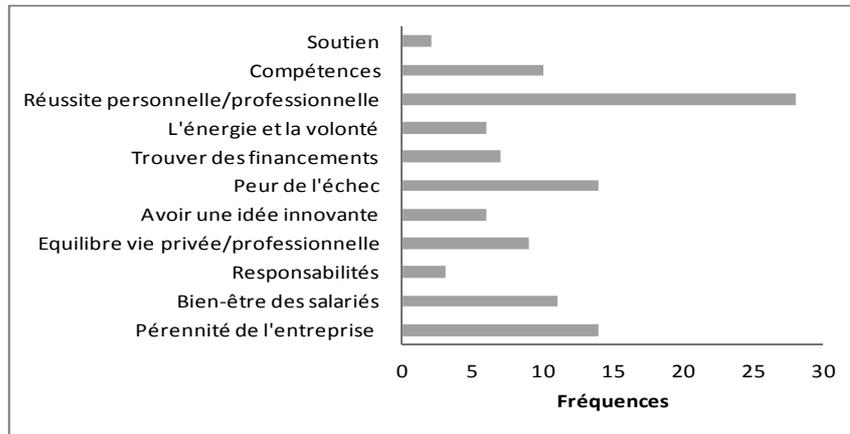
| Préoccupations<br>liées à l'avenir | Projet<br>entrepreneurial |      | Projet<br>longues<br>études |      | Projet<br>indécis |      | Projet<br>salarié |      | F   | p   |
|------------------------------------|---------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|-----|-----|
|                                    | M                         | E-T  | M                           | E-T  | M                 | E-T  | M                 | E-T  |     |     |
|                                    | Soi                       | 5.56 | 2.23                        | 6.13 | 2.06              | 5.92 | 1.77              | 6.21 |     |     |
| Tâche                              | 5.62                      | 2.14 | 5.92                        | 1.89 | 5.52              | 1.94 | 5.93              | 2.10 | .68 | .56 |
| Environnement                      | 5.57                      | 2.23 | 5.50                        | 1.81 | 5.77              | 1.73 | 5.83              | 1.85 | .48 | .70 |

De façon globale, on peut avancer que les étudiants dont le projet est entrepreneurial perçoivent moins de préoccupations par rapport aux autres étudiants. Ces étudiants envisagent leur avenir plus sereinement que ceux qui s'orientent vers les longues études ou le salariat. La crise économique et financière de ces dernières années conduit également à la crise du salariat : les différentes réformes entreprises par la France, les suppressions massives de postes, les politiques d'austérité exigées des pays membres de l'Union Européenne sont autant de raisons que nous pouvons évoquer pour justifier les préoccupations de ces étudiants. Il est vrai que l'environnement économique semble incertain mais l'orientation vers l'entrepreneuriat apparaît comme l'assurance d'une occupation professionnelle que les autres alternatifs professionnels semblent ne plus offrir aux jeunes d'aujourd'hui.

### ***II-7-1 Les préoccupations entrepreneuriales des étudiants***

A la question sur les préoccupations spécifiques liées à l'exercice du métier d'entrepreneur, les catégories obtenues, après analyse de contenu du corpus verbatim des étudiants (figure 9) qui souhaitent entreprendre, montrent que la réussite personnelle et professionnelle occupe la première place : 25% des préoccupations évoquées par cette population. La peur de l'échec (13%) et la pérennité de l'entreprise (13%) viennent ensuite. On se rend bien compte que ce n'est pas tant le manque de financement (6%) ni de compétences (9%) qui inquiètent les étudiants interrogés, puisque ces préoccupations occupent la septième et la cinquième place du classement en fonction de la fréquence de réponse, mais plutôt tout ce qui est en rapport avec le succès de l'entreprise. On est tenté de dire que ces étudiants font preuve de réalisme d'autant plus que, selon l'Agence Pour la Création d'Entreprise, 38% des entreprises créées cessent leurs activités cinq ans après la création. Il apparaît donc normal que ces préoccupations soient prioritairement citées.

Figure 9: les préoccupations entrepreneuriales des étudiants

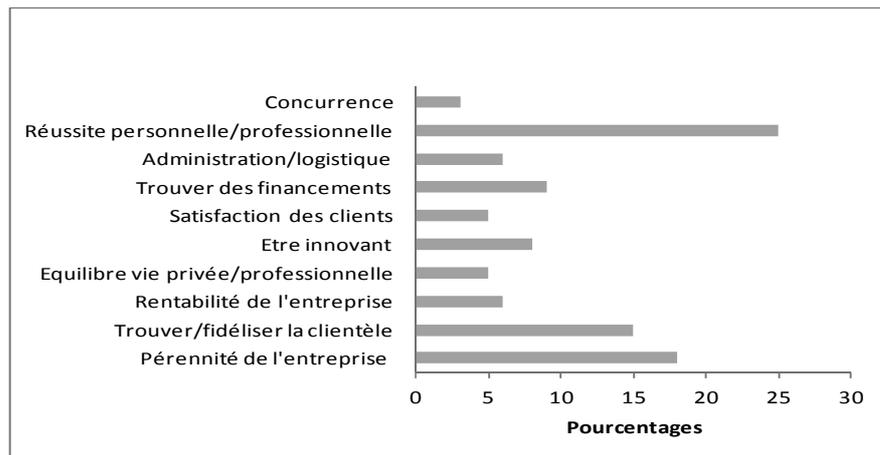


### II-7-2 Les préoccupations des entrepreneurs

Tout comme les étudiants qui envisagent une carrière entrepreneuriale, les entrepreneurs (figure 10) accordent une importance à la réussite personnelle et professionnelle (25%), à la pérennité de l'entreprise (18%) et au fait de trouver et fidéliser les clients (15%). Ils se préoccupent aussi, mais dans une moindre mesure, du fait de trouver des financements (9%) ou d'être innovant (8%).

Il est intéressant de noter, à la lecture de ces résultats, qu'on retrouve dans l'ordre croissant des préoccupations citées l'image d'une progression qui intègre bien le processus de création d'entreprise. D'abord l'émergence d'une idée innovante qui nécessite des financements. Ensuite les financements obtenus, l'entrepreneur impose ses produits ou services et se taille une part du marché. Et enfin il lutte pour la pérennisation de son entreprise, tout cela aboutissant à la réussite professionnelle et personnelle.

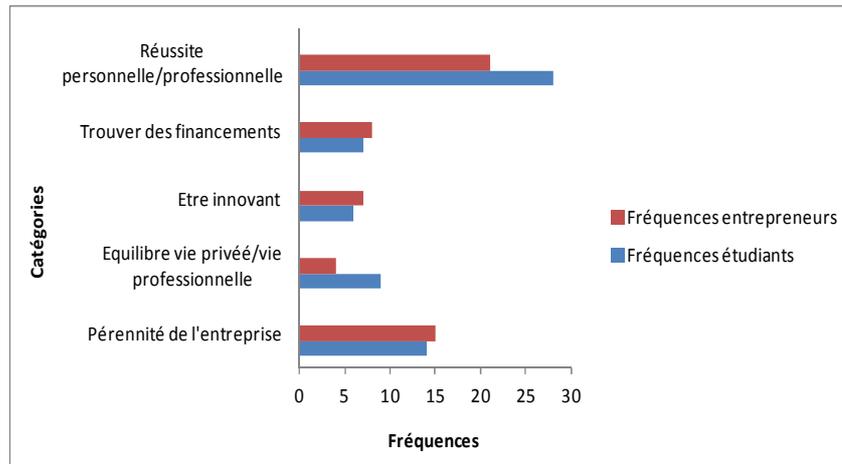
Figure 10: les préoccupations des entrepreneurs.



### II-7-3 Comparaison de niveaux de préoccupations entre les étudiants et les entrepreneurs

L'analyse comparative des préoccupations entrepreneuriales réalisée auprès des entrepreneurs et des étudiants ayant un projet entrepreneurial révèle des différences. Les entrepreneurs sont plus dans la création et dans l'innovation. Ils sont plus sensibilisés au marché. En revanche, les étudiants ont beaucoup d'espoirs de succès mais en même temps s'inquiètent de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle future.

Figure 11: différence de niveaux de préoccupations entre les étudiants qui envisagent une carrière d'entrepreneur et les entrepreneurs



On peut supposer que les jeunes générations ont vu leurs aînés et notamment les entrepreneurs engloutis dans le travail : ils ne souhaitent pas reproduire cela. La question qu'on peut se poser est celle de savoir si c'est un signe de désengagement ou de conception différente de la place du travail ?

### II-8 Le sentiment de compétences entrepreneuriales

L'analyse comparative des sentiments de compétences entrepreneuriales porte sur le niveau de projet professionnel et le sexe. De façon générale, il est à noter que les entrepreneurs et les étudiants qui envisagent une carrière entrepreneuriale obtiennent les scores les plus élevés à cette échelle.

Tableau 14: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs au sentiment de compétences entrepreneuriales

| Sentiment de compétences        | Projet entrepreneurial |      | Projet longues études |      | Projet indécis |      | Projet salarié |      | Entrepreneurs actifs |      | Entrepreneurs en création |      | F           | p           |
|---------------------------------|------------------------|------|-----------------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------------|------|---------------------------|------|-------------|-------------|
|                                 | M                      | E-T  | M                     | E-T  | M              | E-T  | M              | E-T  | M                    | E-T  | M                         | E-T  |             |             |
| Affronter les défis             | 6.95                   | 1.37 | 6.22                  | 1.39 | 6.09           | 1.38 | 6.10           | 1.55 | 7.46                 | 1.43 | 7.05                      | 1.23 | <b>8.89</b> | <b>.000</b> |
| Définir les objectifs           | 7.54                   | 1.17 | 6.71                  | 1.29 | 6.57           | 1.46 | 6.69           | 1.54 | 7.86                 | 1.72 | 7.58                      | 1.23 | <b>8.99</b> | <b>.000</b> |
| Développer RH                   | 7.57                   | 1.32 | 6.85                  | 1.55 | 6.88           | 1.66 | 6.83           | 1.70 | 7.53                 | 1.80 | 7.23                      | 1.45 | <b>2.44</b> | <b>.03</b>  |
| Créer un environnement innovant | 7.43                   | 1.25 | 6.93                  | 1.32 | 6.93           | 1.39 | 6.66           | 1.38 | 7.59                 | 1.61 | 7.42                      | 1.26 | <b>3.93</b> | <b>.001</b> |
| Développer des relations        | 7.85                   | 1.22 | 7.16                  | 1.50 | 7.02           | 1.38 | 7.09           | 1.4  | 7.39                 | 1.12 | 7.41                      | 1.16 | <b>2.72</b> | <b>.02</b>  |
| Développer de nouveaux produits | 7.48                   | 1.36 | 6.91                  | 1.39 | 6.74           | 1.36 | 6.92           | 1.44 | 7.81                 | 1.42 | 7.59                      | 1.19 | <b>5.72</b> | <b>.000</b> |

Même si leur ambition est encore au stade de projet, il semble que mis en situation réelle, ces étudiants sont en mesure d'accomplir avec succès les tâches entrepreneuriales. Ainsi, si globalement, comme nous le mentionnons plus haut, les étudiants qui envisagent de devenir entrepreneur et les entrepreneurs obtiennent des scores supérieurs à toutes les dimensions de l'échelle de sentiment de compétences entrepreneuriales, néanmoins, une analyse plus fine des croyances de compétence dévoile des différences statistiquement significatives entre les groupes. Les étudiants qui envisagent de devenir entrepreneur se différencient par rapport aux autres étudiants par leurs capacités relationnelles perçues ( $F=2.72$  ;  $p=.02$ ). Le développement d'un capital relationnel avec les personnes clés contribue indispensablement à nouer des relations d'alliances et de partenariat avec, par exemple, les éventuels investisseurs. Les entrepreneurs obtiennent des scores supérieurs à ceux des étudiants qui veulent s'engager dans de longues études sur les compétences suivantes : construire un environnement innovant ( $F=3.93$  ;  $p=.001$ ), faire face aux défis ( $F=8.89$  ;  $p=.00$ ), développer de nouveaux produits ( $F=5.72$  ;  $p=.00$ ) et définir les objectifs de l'organisation ( $F=8.99$  ;  $p=.00$ ). Sur ces dimensions, les entrepreneurs se différencient significativement des étudiants indécis, de ceux qui veulent entreprendre de longues études et de ceux qui s'orientent vers une carrière salariale. Par contre, les entrepreneurs en création et les étudiants qui ont un projet entrepreneurial se différencient uniquement des étudiants dont le projet est de trouver un emploi dans une organisation sur la compétence construction d'un environnement innovant.

Concernant la différenciation sexuée, celle-ci a été faite sur l'échantillon entier. Globalement les résultats ne montrent pas de différences statistiques significatives entre hommes-femmes. On constate tout de même, avec la statistique post-hoc (Duncan) que les femmes ont un sentiment de compétence plus faible que les hommes sur la compétence faire face aux défis ( $F=6.09$  ;  $p=.0013$ ). Faut-il aller jusqu'à en conclure que les femmes ont une faible estime de soi ?

S'il convient de ne pas confondre le sentiment de compétence des étudiants et celui des entrepreneurs, ces résultats placent l'étudiant dans une perspective préparatoire tandis que l'entrepreneur est plutôt dans une perspective de performance et donc de compétences effectives. Il s'agit, pour les étudiants attirés par l'entrepreneuriat, de la probabilité d'adopter un comportement entrepreneurial, à travers les différentes relations avec les personnes en charge de l'encadrement et de l'accompagnement des entrepreneurs, afin que la créativité et les initiatives fassent ressortir les opportunités à exploiter. Les compétences des entrepreneurs sont plutôt celles qui ont un rapport avec le management de l'organisation. C'est sans étonnement que l'on constate que ce sont les étudiants qui envisagent l'entrepreneuriat comme possibilité professionnelle et démontrant une forte intention entrepreneuriale, qui ont un niveau élevé de sentiment de compétences entrepreneuriales par rapport aux autres étudiants. Les résultats que nous obtenons traduisent une certaine correspondance entre les attitudes positives envers l'entrepreneuriat et le contrôle comportemental perçu ou entre les attitudes positives envers l'entrepreneuriat et la perception de compétences entrepreneuriales. On est plutôt attiré vers l'entrepreneuriat lorsqu'on pense qu'on peut non seulement contrôler tout le processus de création d'entreprise mais aussi lorsqu'on se sent capable de créer et de conduire une entreprise au succès.

## II-9 La motivation entrepreneuriale

### Analyse factorielle exploratoire de l'échelle de la motivation entrepreneuriale

L'analyse d'items, sur le logiciel SPSS, a débouché sur le retrait de 8 items parce que leurs corrélations avec les items appartenant au même facteur étaient trop faibles ( $r < .20$ ). Nous tenons à préciser que nous avons utilisé la méthode d'extraction « composante principale » et opté pour la méthode varimax avec rotation orthogonale. Elle nous a semblé la mieux appropriée pour notre cas, vu qu'elle a permis de mettre en évidence l'indépendance entre les facteurs. Les résultats que nous obtenons fournissent une configuration de l'échelle différente de celle originale. Cette réorganisation a donné lieu à une nouvelle configuration des facteurs. La version obtenue ne comporte que 24 items (sur les 32 de l'échelle originale) répartis dans deux dimensions expliquant 58.38% de la variance commune à l'ensemble des items retenus pour l'analyse.

Nous observons que le premier facteur comprend quinze items et le second neuf. Chacun d'eux explique respectivement 37.87% et 20.51% de la variance commune. Ainsi, le facteur 1 explique mieux le pourcentage de la variance que le facteur 2. Le tableau qui suit montre la répartition des différents items dont la saturation, en termes de poids factoriel, est supérieure à .40. La composition de nos facteurs rend compte de la structure de la matrice. Nous observons que le premier facteur englobe les items correspondant à la motivation externe et le deuxième facteur les items de motivation proche de l'autodétermination. Ainsi, après consultation de nos références théoriques, nous avons intitulé les facteurs de la manière suivante :

F1 : La motivation extrinsèque

F2 : La motivation autodéterminée.

Tableau 15:analyse factorielle de la motivation entrepreneuriale (méthode des axes principaux avec rotation Varimax).

|   | Facteurs |      |
|---|----------|------|
|   | 1        | 2    |
| Parce que je me réaliserai pleinement grâce à l'activité entrepreneuriale                                   | .835     |      |
| Parce que j'éprouve du plaisir à le faire   | .830     |      |
| Parce que l'activité entrepreneuriale procure beaucoup de plaisir.  | .817     |      |
| Parce que l'activité entrepreneuriale correspond à mes objectifs de vie.                                    | .814     |      |
| Parce qu'elle me permet d'exprimer mes valeurs personnelles   | .808     |      |
| Parce que l'activité entrepreneuriale a beaucoup de signification personnelle pour moi                      | .791     |      |
| Parce que fournir des efforts dans l'activité entrepreneuriale correspond à mes valeurs personnelles.       | .775     |      |
| Parce que ce que je ferais dans l'activité entrepreneuriale est passionnant.                                | .770     |      |
| Parce que je suis fait pour ça  | .751     |      |
| je considère personnellement qu'il est important de fournir des efforts dans une activité entrepreneuriale. | .742     |      |
| Parce que faire des efforts dans une activité entrepreneuriale a une signification personnelle pour moi.    | .742     |      |
| Parce que l'activité entrepreneuriale que je ferai est intéressante.  | .730     |      |
| Parce que l'activité entrepreneuriale est une vocation  | .723     |      |
| Parce qu'elle me procure un bien-être personnel   | .720     |      |
| Parce que j'aime beaucoup l'activité entrepreneuriale   | .708     |      |
| Pour éviter d'être critiqué par les autres (par exemple, famille, amis, collègues ...).                     |          | .805 |
| Parce que les autres m'apprécieront davantage (par exemple, famille, amis, collègues ...).                  |          | .780 |
| Parce que les autres auront plus de respect pour moi (par exemple, famille, amis, collègues ...).           |          | .776 |
| Pour éviter de décevoir certaines personnes (par exemple, famille, amis, collègues ...).                    |          | .769 |
| Pour obtenir l'approbation des autres (par exemple, famille, amis, collègues ...).                          |          | .763 |
| Sinon je vais avoir honte de moi.   |          | .720 |
| Sinon, je me sentirai coupable.   |          | .679 |
| Parce que d'autres personnes ont mis la pression sur moi (par exemple, famille, amis, collègues ...).       |          | .674 |
| Parce que d'autres me l'exigent (par exemple, famille, amis, collègues ...).                                |          | .627 |

L'indice d'adéquation de la solution factorielle est excellent (.92) car supérieur à .70. Ce qui indique la cohérence entre l'ensemble de variables retenus. Celles-ci constituent des mesures adéquates de la motivation entrepreneuriale. Ce test de KMO reflète l'unicité de chaque variable.

Après cette présentation de la nouvelle structure de l'échelle, nous présentons ci-après l'analyse comparative de la motivation entrepreneuriale entre les entrepreneurs et les étudiants en fonction du projet professionnel (tableau 16). Celle-ci révèle des différences statistiques significatives. On note que les étudiants qui ont un projet entrepreneurial obtiennent de bien meilleurs scores à la motivation autodéterminée ( $M= 9.16$ ) par rapport aux autres étudiants et aux entrepreneurs ( $F= 2.78$  ;  $p= .02$ ). Leurs scores sont assez proches de ceux obtenus par les entrepreneurs actifs ( $M= 8.92$ ) et les entrepreneurs en création ( $M= 9.76$ ). Il en est de même pour la motivation extrinsèque. En revanche, les scores obtenus par les entrepreneurs sont inférieurs à celui des étudiants ( $F= 33.91$  ;  $p = .00$ ).

Tableau 16: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs à la motivation entrepreneuriale

| Motivation             | Projet entrepreneurial    |      | Projet longues études |      | Projet indécis |      | Projet salarié |      | Entrepreneurs actifs |      | Entrepreneurs en création |      | F            | p           |
|------------------------|---------------------------|------|-----------------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------------|------|---------------------------|------|--------------|-------------|
|                        | M                         | E-T  | M                     | E-T  | M              | E-T  | M              | E-T  | M                    | E-T  | M                         | E-T  |              |             |
|                        | Motivation autodéterminée | 9.16 | 2.80                  | 5.97 | 2.64           | 5.76 | 2.58           | 5.71 | 2.93                 | 8.92 | 2.16                      | 9.76 |              |             |
| Motivation extrinsèque | 6.18                      | 2.62 | 5.35                  | 2.56 | 5.27           | 2.44 | 5.12           | 2.73 | 4.54                 | 1.98 | 4.62                      | 2.12 | <b>33.91</b> | <b>.000</b> |

On peut avancer que le choix professionnel entrepreneurial est plus guidé par la motivation autodéterminée que par la motivation externe. Ceci est confirmé par les scores des entrepreneurs. Néanmoins, quelques exceptions peuvent être relevé notamment lorsque les individus sont confrontés à des cas de succession ou de nécessité. Nous pensons que c'est dans ces conditions particulières que les individus sont guidés dans leur choix professionnel entrepreneurial par la motivation externe.

## II-10 L'implémentation de l'intention

L'implémentation de l'intention permet de déterminer les aspects comportementaux s'inscrivant dans une démarche de réalisation de l'intention entrepreneuriale. Il apparait que les entrepreneurs en création et les étudiants qui ont une intention entrepreneuriale adoptent des stratégies comportementales opératoires c'est-à-dire initient des actions de prise d'informations (identification :  $F= 92.44$  ;  $p= .00$ ) ou de réalisation effective ( $F= 104.16$  ;  $p= .00$ ) par rapport aux autres étudiants. En outre, on observe que les entrepreneurs en création s'inscrivent dans une démarche plus avancée d'exécution de leur intention par rapport aux étudiants qui ont un projet entrepreneurial (respectivement  $M= 7.26$  et  $M= 4.80$ ). Ces individus, hormis les aspects administratifs, ont commencé à considérer les aspects logistiques de l'entreprise par exemple la recherche d'un local. Ces résultats ne sont pas surprenants, puisqu'il s'agit d'individus situés au stade de concrétisation de leur intention tandis que les étudiants ne sont qu'au stade de formulation d'une intention but.

Tableau 17: moyennes, écarts-types et ANOVA relatifs à l'implémentation de l'action.

| Action          | Projet entrepreneurial |      | Projet longues études |      | Projet indécis |      | Projet salarié |      | Entrepreneurs en création |      | F             | p           |
|-----------------|------------------------|------|-----------------------|------|----------------|------|----------------|------|---------------------------|------|---------------|-------------|
|                 | M                      | E-T  | M                     | E-T  | M              | E-T  | M              | E-T  | M                         | E-T  |               |             |
|                 | Identification         | 4.89 | 1.51                  | 4.02 | 1.20           | 4.45 | 1.66           | 4.11 | 1.31                      | 7.35 |               |             |
| Réalisation     | 4.80                   | 1.36 | 4.15                  | 1.23 | 4.52           | 1.56 | 4.10           | 1.23 | 7.26                      | 1.15 | <b>104.16</b> | <b>.000</b> |
| Procrastination | 5.93                   | 1.13 | 5.80                  | 1.07 | 5.82           | 1.37 | 5.79           | 1.01 | 5.10                      | 1.16 | <b>4.70</b>   | <b>.000</b> |

La procrastination a été retenue pour rendre compte de la propension des individus interrogés à remettre à plus tard l'accomplissement de leur intention d'avenir et particulièrement de l'intention entrepreneuriale. Elle est étudiée en lien avec la motivation et les capacités volitionnelles à effectuer les tâches entrepreneuriales.

Le différentiel entre étudiants n'est pas statistiquement significatif. La procrastination comportementale est plus importante chez les étudiants qui envisagent de devenir entrepreneur par rapport aux autres étudiants qui eux, se différencient significativement par rapport aux entrepreneurs en création ( $F= 4.70$  ;  $p= .00$ ). Les étudiants envisageant l'entrepreneuriat comme choix de carrière remettent à plus tard l'exécution de leur intention entrepreneuriale par rapport aux entrepreneurs en création. Les entrepreneurs en création quant à eux obtiennent les scores les plus bas ( $M= 5.10$ ) par rapport aux étudiants.

### Synthèse

Nous concluons que la probabilité de réalisation d'un projet évolue avec le niveau de l'intention. En revanche, la procrastination déroge à cette règle. La raison la plus probable de cette procrastination chez des étudiants qui souhaitent devenir entrepreneur est liée à l'incertitude. Une grande proportion (28 sur 73) de ces étudiants est en première année et ont en moyenne 21 ans ; on peut supposer que leur jeune âge les conduit à prendre du recul et à mieux se préparer à cette éventualité. Ce n'est pas par peur de l'échec ni par absence d'attrance pour une activité ni à cause de la perception de la difficulté qu'ils procrastinent puisqu'ils ont une perception de contrôle de la situation, un sentiment de compétences entrepreneuriales, de la motivation et des capacités volitionnelles plus importants que les autres étudiants.

## **III Tests des modèles structuraux et validation des hypothèses**

Comme souligné à l'introduction de cette partie, après la présentation des résultats descriptifs qui nous ont permis de circonscrire les aspects des variables étudiées, nous présentons ci-dessous les tests d'hypothèses de la recherche. Cette partie se décompose en deux sections correspondant chacune à un objectif spécifique de la thèse : premièrement la construction de l'intention entrepreneuriale et deuxièmement le passage de l'intention à l'action. Au plan pratique, elle a pour objectif de répondre aux hypothèses formulées en précisant les liens entre les différentes variables. Ainsi, à partir des résultats que nous obtenons, nous avons pu tirer des conclusions relatives au processus de passage de l'intention à l'action.

### **III-1 La formation de l'intention entrepreneuriale**

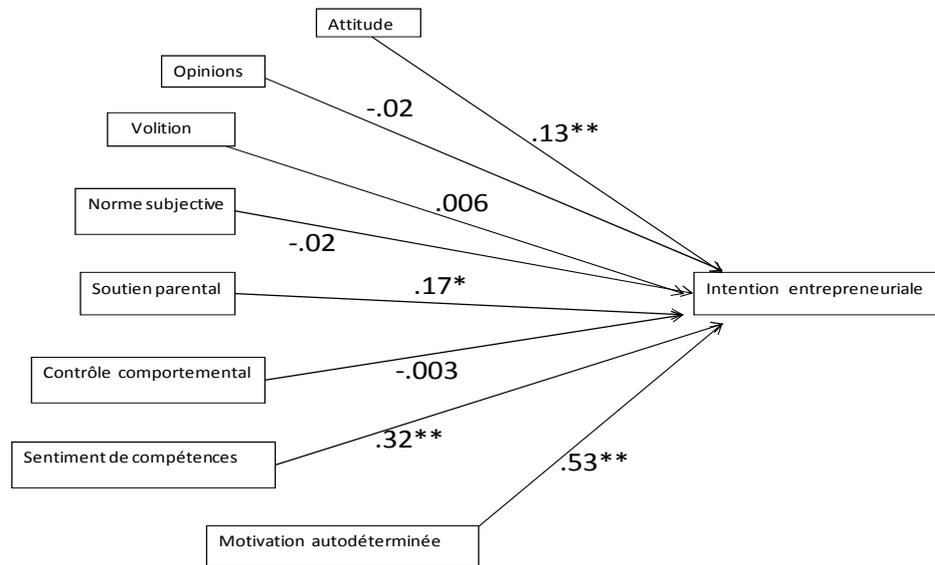
#### ***III-1-1 Test du modèle par la technique d'équation structurale***

Seuls les étudiants (278) ont été pris en considération en raison de notre volonté à expliquer la progression de la décision d'entreprendre une carrière entrepreneuriale. De ce fait, nous avons sélectionné, parmi les variables à l'étude, les opportunités de contexte, le soutien parental et la norme subjective comme facteurs environnementaux inhibiteurs ou facilitateurs de la naissance de l'intention entrepreneuriale. Les facteurs internes à l'individu sont représentés par la motivation, les préoccupations, le sentiment de compétences entrepreneuriales, les opinions, la désirabilité, et la volition considérée ici comme aptitude au choix et à la prise de décision.

Le modèle initial testé (figure 12) à partir du logiciel STATISTICA (Sepath) considère l'attitude envers l'entrepreneuriat, le contrôle comportemental, la norme subjective,

l'intention, la motivation autodéterminée, les opinions, le soutien parental, les opportunités de contexte, la résistance à l'incertitude comme variables dépendantes et l'intention comme variable dépendante. La structure postulée fournit des faibles indices d'ajustement qui ne permettent pas de valider le modèle (RMSEA=0.10, chi-deux (26) = 236.62 ; p= .00, NNFI= 0.5, GFI=0.42 et AGFI=0.63). Le rapport chi-deux/dl est largement supérieur à 5.

Figure 12: modèle de la formation de l'intention initialement testé



Note : \* p < .05 ; \*\* p < .0001

On a donc procédé à la sélection des relations significatives pour la modification du modèle et à l'élimination de celles non significatives qui n'apportent aucune contribution à la compréhension des variables pertinentes. La recherche d'un second modèle (selon le principe de la parcimonie), nous a permis d'identifier cinq modèles alternatifs :

Dans le premier modèle les attitudes et le sentiment de compétences sont en relation directe avec l'intention entrepreneuriale.

Dans le second modèle le contrôle comportemental et la motivation autodéterminée sont en relation directe avec l'intention entrepreneuriale.

Le troisième modèle teste la relation entre les attitudes, le contrôle comportemental et l'intention entrepreneuriale.

Le quatrième modèle propose une relation de l'intention avec les attitudes et la motivation autodéterminée.

Enfin le cinquième modèle met en relation la motivation autodéterminée et le sentiment de compétences.

Tableau 18: récapitulatif des indices d'ajustement des modèles testés

|                | RMSEA | AGFI | GFI  | NNFI | Chi <sup>2</sup> | ddl | p    |
|----------------|-------|------|------|------|------------------|-----|------|
| Modèle initial | 0.10  | 0.63 | 0.42 | 0.50 | 236.62           | 26  | .000 |
| Modèle 1       | 0.08  | 0.90 | 0.80 | 0.70 | 492              | 66  | .000 |
| Modèle 2       | 0.048 | 0.72 | 0.31 | 0.35 | 400              | 6   | .000 |
| Modèle 3       | 0.12  | 0.95 | 0.90 | 0.71 | 185.73           | 21  | .000 |
| Modèle 4       | 0.06  | 0.90 | 0.93 | 0.69 | 358              | 105 | .000 |
| Modèle 5       | 0.06  | 0.91 | 0.93 | 0.51 | 311.31           | 91  | .000 |

Les modèles alternatifs ont une qualité d'ajustement significativement améliorée par rapport au modèle initial pour l'ensemble des indices. Les modèles 1, 4 et 5 respectent les normes de validation pour le RMSEA, le GFI et AGFI. Ils fournissent les meilleurs indices d'ajustement que les autres modèles. Au-delà du chi-deux et du NNFI qui ne répondent pas aux critères, ces trois modèles s'adaptent bien aux données.

Après cette présentation du test de modèle par la modélisation structurale, nous avons souhaité confirmer les résultats en utilisant la technique de régression hiérarchique. Cette technique permet de suivre l'évolution de la proportion de variance expliquée au fur et à mesure qu'on introduit des variables dans le modèle. Ce qui permet de préciser la contribution de chacune d'elle. Certes nous avons fait des hypothèses et tester des modèles qui n'ont pas été validés mais le souci qui a animé les analyses n'est pas la validation absolue de nos hypothèses mais de trouver des liens qui ont du sens.

### ***III-1-2 Test du modèle par la technique de régression (Stepwise méthode)***

Ainsi, pour comprendre les relations entre les variables, ont été conduites des analyses de régression multiples (stepwise méthode) à l'aide du logiciel SPSS. Cette analyse a inclus l'âge des participants, la perception d'opportunités de travail dépendant, l'attitude envers l'entrepreneuriat, le soutien parental perçu, la motivation autodéterminée, et la capacité volitionnelle d'initiative. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

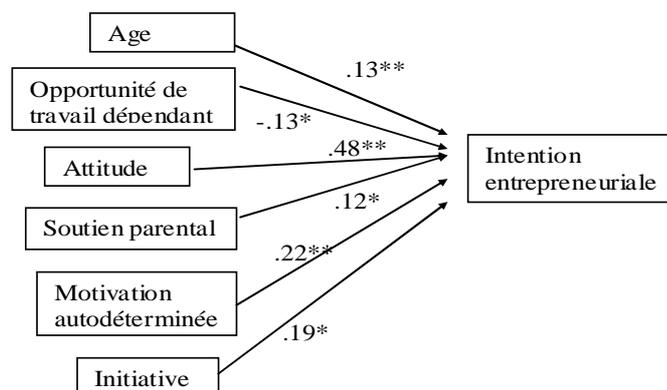
Tableau 19: analyse de régression sur l'intention entrepreneuriale

|  | <b>B</b> | <b>SE</b> | <b>β</b> | <b>t</b> | <b>P</b> |
|--|----------|-----------|----------|----------|----------|
| <b>VD : intention entrepreneuriale</b> |          |           |          |          |          |
| Age                                    | .138     | .043      | .138     | 3.198    | .002     |
| Opportunité de travail dépendant       | -.137    | .062      | -.137    | -2.196   | .029     |
| Attitude                               | .610     | .065      | .489     | 9.416    | .000     |
| Soutien parental                       | .128     | .056      | .099     | 2.281    | .023     |
| Motivation autodéterminée              | .163     | .037      | .226     | 4.454    | .000     |
| Capacité d'initiative                  | .195     | .083      | .098     | 2.355    | .019     |

$$R^2 = .571 ; F = 57.857 ; p = .000$$

L'examen des résultats de la régression met en avant le caractère fortement prédicteur de l'attitude envers l'entrepreneuriat ( $\beta = .489$  ;  $p < .000$ ) et de la motivation autodéterminée ( $\beta = .226$  ;  $p < .000$ ) sur l'intention entrepreneuriale. Il apparaît que l'attitude favorable vis-à-vis du métier d'entrepreneur associée à la motivation autodéterminée, influence l'envie d'exercer le métier d'entrepreneur. Autrement dit, les individus qui admirent le travail d'entrepreneur et qui ne subissent ni contrainte ni pression dans le choix et la prise de décision développent l'intention de devenir entrepreneur. Les variables retenues (âge, opportunité de travail dépendant, attitude, soutien parental, initiative, motivation autodéterminée) contribuent à hauteur de 57.85% dans l'explication de la variance des réponses à l'intention entrepreneuriale.

Figure 13: modèle de la formation de l'intention entrepreneuriale



Note : \*  $p < .05$  ; \*\*  $p < .0001$

Comme suggéré dans notre exposé théorique et même dans les résultats descriptifs, l'orientation vers la carrière entrepreneuriale est plus autodéterminée que contrôlée. Il apparaît que l'intensité de l'intention entrepreneuriale évolue avec l'âge ( $\beta = .13$  ;  $p < .000$ ) : plus on avance vers l'âge adulte plus l'entrée dans la carrière entrepreneuriale devient souhaitable. Il n'est donc pas étonnant que les jeunes obtiennent les scores les plus élevés à la procrastination.

Le rôle de la volition dans le développement de l'intention entrepreneuriale apparaît à travers l'effet faible mais significatif de la capacité volitionnelle d'initiative ( $\beta = .098$  ;  $p < .05$ ). Ce résultat inattendu révèle que l'intention entrepreneuriale augmente avec l'initiative. Autrement dit les individus qui possèdent cette disposition personnelle développent l'envie de devenir entrepreneur. On peut considérer que les individus qui savent comment persister face aux obstacles et aux difficultés relatifs à la réalisation de leur objectif, nourrissent l'intention de devenir entrepreneur. Ils adoptent une attitude spontanée et proactive susceptible de les porter vers l'accomplissement de leurs intentions à travers le développement d'actions spécifiques.

L'hypothèse 1 postulait que l'attitude envers le comportement et le contrôle comportemental perçu sont une relation positive avec l'intention entrepreneuriale. En revanche, la norme subjective a une relation négative avec l'intention entrepreneuriale. Les résultats de la régression ne valident pas cette hypothèse. Seule l'attitude envers

l'entrepreneuriat contribue fortement à la formation de l'intention entrepreneuriale. Plus le degré d'attraction envers l'entrepreneuriat est élevé, meilleur est l'intention entrepreneuriale.

L'hypothèse 2 supposait que les opinions, le sentiment de compétence et le soutien familial ont une relation directe avec l'intention entrepreneuriale. Les résultats indiquent que le soutien parental est relié à l'intention entrepreneuriale. L'absence d'effet significatif des autres variables retenues invalide partiellement l'hypothèse.

L'hypothèse 3 avançait que les capacités volitionnelles en particulier l'automotivation, l'autodétermination et la résistance à l'incertitude ont une relation positive avec l'intention entrepreneuriale et portent l'individu vers la réalisation de son intention. Les résultats ne valident pas cette hypothèse.

## **DISCUSSION PARTIELLE**

Le premier objectif spécifique de cette étude était de mettre en évidence les déterminants (éléments facilitateurs et inhibiteurs) de l'intention entrepreneuriale ainsi que les caractéristiques volitives impliquées dans un choix de carrière entrepreneuriale. Finalement, plusieurs liaisons n'ont pas produit des résultats satisfaisants pouvant conduire à l'acceptation du modèle proposé. Les résultats significatifs que nous avons enregistrés sur les effets des dimensions personnelles et sociales en matière de développement de l'intention entrepreneuriale ont été obtenus grâce aux informations issues de l'utilisation de la régression par la méthode stepwise. Les résultats de cette analyse confirment la prédominance des caractéristiques personnelles dans l'explication du choix de carrière entrepreneuriale. Si, les recherches précédentes ont toujours considéré le sexe et le type de formation comme facteur de différenciation au choix entrepreneurial, ce travail met en évidence que l'âge est également un facteur déterminant. La recherche atteste largement la relative puissance explicative de l'intention entrepreneuriale à partir de l'attitude. Ce résultat est concordant avec d'autres recherches qui soulignent l'importance de l'attitude dans le développement de l'intention (Ajzen, 1991 ; Broonen, 2006 ; Fishbein et Ajzen, 1975) et de l'intention entrepreneuriale en particulier (Battistelli 2001 ; Emin 2003 ; Radu et Loué, 2007 ; Tounès 2000). Nos résultats confirment également le caractère autodéterminé donc volitif de l'entrepreneuriat. En effet, l'intention entrepreneuriale est expliquée par la motivation autodéterminée relevant ainsi des dispositions de l'individu que des contraintes environnementales. Certes, les parents ont une place importante dans ce processus. Cependant, leur influence semble moindre comparé aux aspects individuels. En fonction de leur soutien, le jeune adulte est susceptible de s'orienter ou non vers une carrière entrepreneuriale. Notons que les jeunes générations sont largement attirées par l'entrepreneuriat mais les difficultés qu'ils perçoivent, en dépit des dispositifs d'aide et d'accompagnement qui existent dans leur environnement, entravent la primauté de l'entrepreneuriat comme choix professionnel parmi les alternatives possibles. A la différence du travail dépendant, l'orientation vers la carrière entrepreneuriale est une question de volonté. L'individu fait le choix de devenir entrepreneur en dépit des obstacles possibles et des contraintes économiques et environnementales. Cette volonté relève des dispositions personnelles telles que l'initiative indispensable au cours du processus entrepreneurial d'autant plus que ce dernier présente des embûches pouvant altérer le degré d'engagement vers l'activité entrepreneuriale. Si l'initiative apparaît comme déterminant de l'intention entrepreneuriale, Battistelli (2003) montrait déjà l'importance de cette dimension pour l'entrepreneur et la nécessité de son intégration dans la prise en compte des déterminants de l'intention et de l'action entrepreneuriale. Cela révèle l'importance de l'intégration des

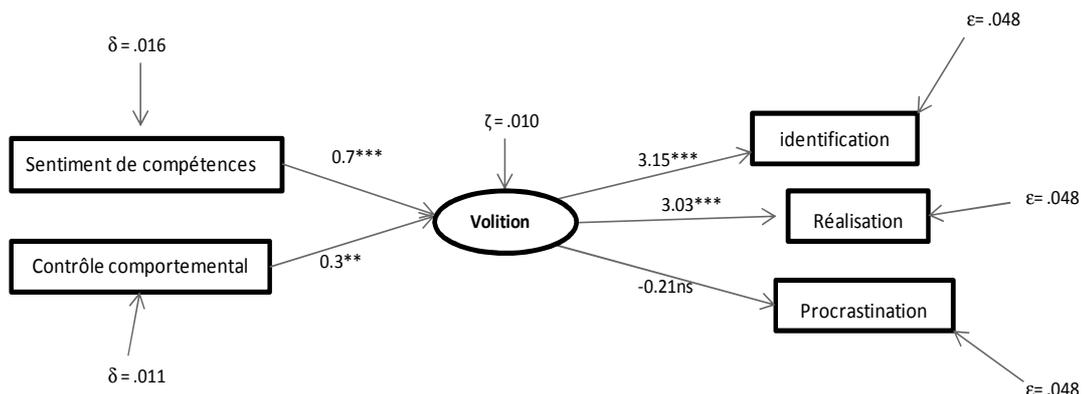
capacités volitionnelles dans ce domaine. Il est donc possible de penser que le niveau d'engagement vers un objectif difficile à atteindre tel, dans notre cas, la création d'entreprise nécessite la possession de la capacité volitionnelle d'initiative qui agit comme renforçateur de l'intention et contribue à la mise en place d'actions effectives.

### III-2 Le passage de l'intention à l'action

#### III-2-1 Test du modèle par la technique d'équation structurale

La modélisation du passage de l'intention à l'action a mobilisé tous les participants de la recherche : 98 entrepreneurs et 278 étudiants. Pour cette analyse les capacités volitionnelles jouent le rôle de variables intermédiaires entre la motivation autodéterminée, l'intention, le contrôle comportemental et le sentiment de compétences d'une part et la procrastination, l'identification d'action et la réalisation effective d'actions d'autre part. Tout comme dans la construction de l'intention, nous avons testé la compatibilité entre le modèle théorique proposé et les données recueillies en utilisant la modélisation par équations structurelles à travers le logiciel STATA sous Windows version 11.

Figure 14: test du modèle théorique global de la volition



Note: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ ; ns = non significatif

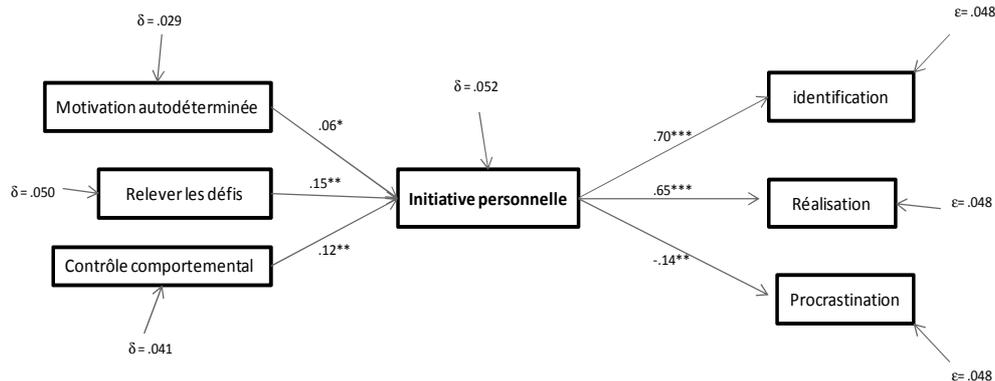
Les valeurs du RMSEA et du  $R^2$  étant plutôt modestes c'est-à-dire approximativement égales à 1% de la variance, nous avons été contraint de rejeter l'hypothèse nulle d'une bonne adéquation de ce modèle par rapport aux données réelles ( $\chi^2 = 140.47$ ;  $p < .000$  pour la réalisation d'activités et  $\chi^2 = 137.23$ ;  $p < .000$  pour l'identification d'activités). En revanche, le modèle centré sur le rôle médiateur de la volition globale dans la relation entre sentiment de compétences et contrôle comportemental d'une part et la procrastination d'autre part semble bien s'ajuster à nos données réelles ( $\chi^2 = 1.19$ ;  $p = .27$ ). Autrement dit, la volition semble être une variable centrale dans l'explication de la procrastination. Plus concrètement, les individus qui mobilisent les capacités volitionnelles avancent vers l'action et ne la reportent pas.

Pour la suite de cette analyse, compte tenu des résultats insatisfaisants du modèle global, nous avons considéré chacune des dimensions de la volition comme variable intermédiaire entre la motivation, le sentiment de compétences, le contrôle comportemental et l'intention, tous variables exogènes et, la réalisation, l'identification d'activités et la

procrastination toutes variables dépendantes. Cette démarche a fourni les huit modèles suivants:

Le modèle 1 considère l'initiative personnelle comme variable intermédiaire. Les résultats vont dans le sens du modèle global. Il apparaît néanmoins que l'initiative personnelle est sous le contrôle de la motivation autodéterminée, de la capacité de l'individu à relever les défis et du contrôle comportemental (figure 15).

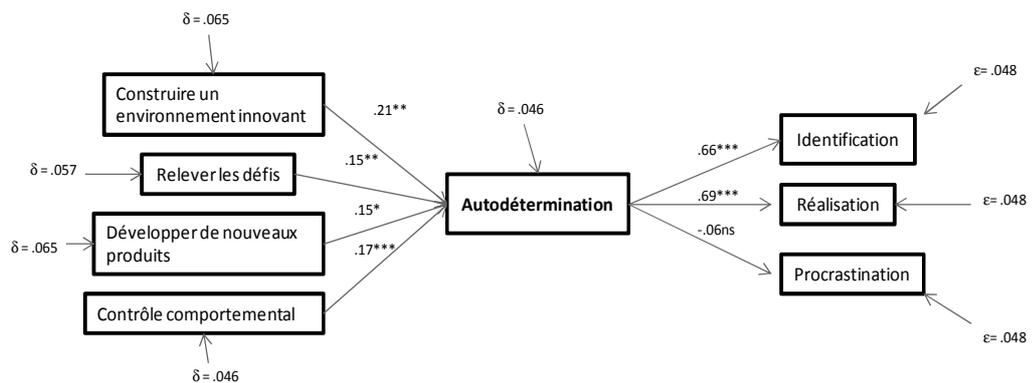
Figure 15: modèle centré sur l'initiative personnelle



Note: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Le modèle 2 considère l'autodétermination comme variable intermédiaire. La curiosité de ce modèle est l'inefficacité des dimensions de la motivation dans l'explication de l'autodétermination. On note cependant et avec bonheur que l'autodétermination influence positivement l'identification et la réalisation d'activités et inhibe la procrastination. En outre, on note le rôle omniprésent du contrôle comportemental et l'émergence de l'influence de l'innovation dans l'explication de l'autodétermination (figure 16).

Figure 16: modèle centré sur l'autodétermination

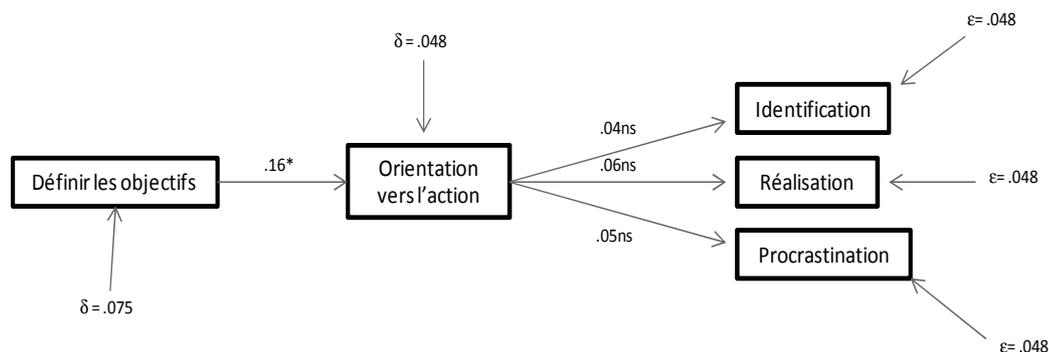


Note: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ ; ns= non significatif

En définitive, les individus qui perçoivent une facilité à réaliser le comportement et à faire face aux défis qui entourent les conduites de création d'entreprise développent la capacité à mettre en œuvre leurs objectifs, ce de façon autonome, avec succès.

Le modèle 3 considère l'orientation vers l'action comme variable intermédiaire. Ce modèle semble s'ajuster aux données aussi bien en ce qui concerne l'identification d'activités, la réalisation et la procrastination. Malgré tout, les valeurs du RMSE (1.17) et du R<sup>2</sup> (0.03) amènent à relativiser ces observations. Il semble que la capacité à définir les objectifs favorise l'orientation vers l'action.

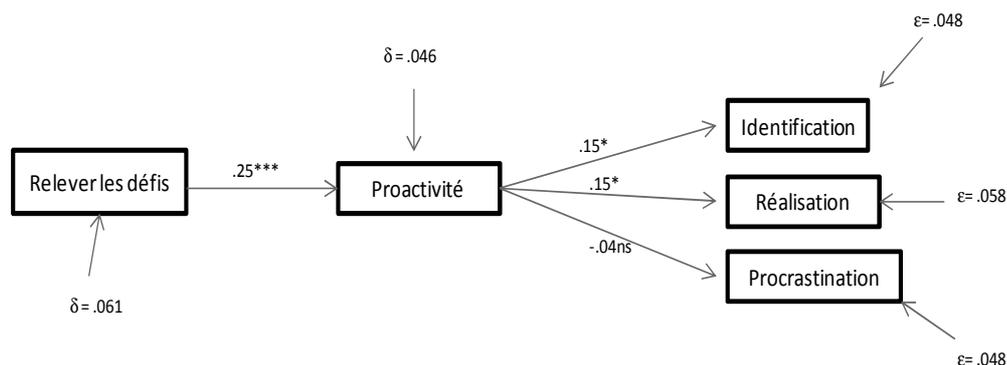
Figure 17: modèle centré sur l'orientation vers l'action



Note:  $*p < .05$  ;  $ns = non\ significatif$

Le modèle 4 considère la proactivité comme variable intermédiaire. Les résultats (figure 18) montrent que la capacité à relever les défis favorise la proactivité qui, à son tour joue un rôle dans l'explication des conduites de création d'entreprise.

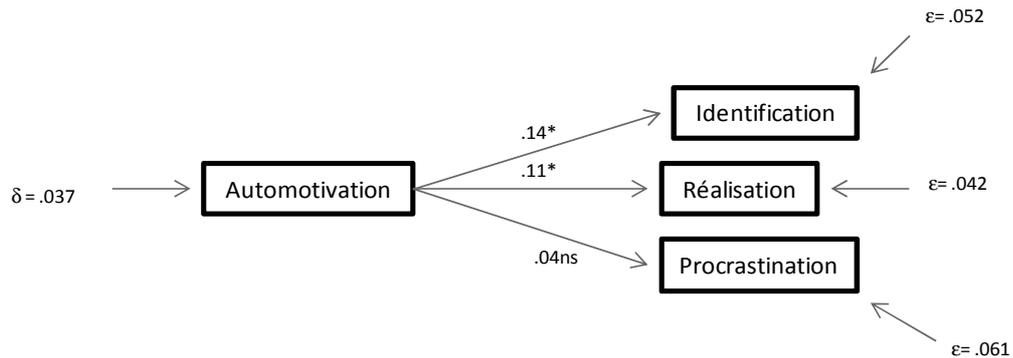
Figure 18: modèle centré sur la proactivité



Note:  $*p < .05$  ;  $***p < .001$  ;  $ns = non\ significatif$

Le modèle 5 considère l'automotivation comme variable intermédiaire. Ce modèle semble aussi bien adapté aux données. Aucune variable dépendante ne semble agir sur l'automotivation qui apparaît comme un attribut propre à l'individu: un socle de base à partir duquel l'individu va construire toutes les démarches vers la réalisation de l'activité (figure 19).

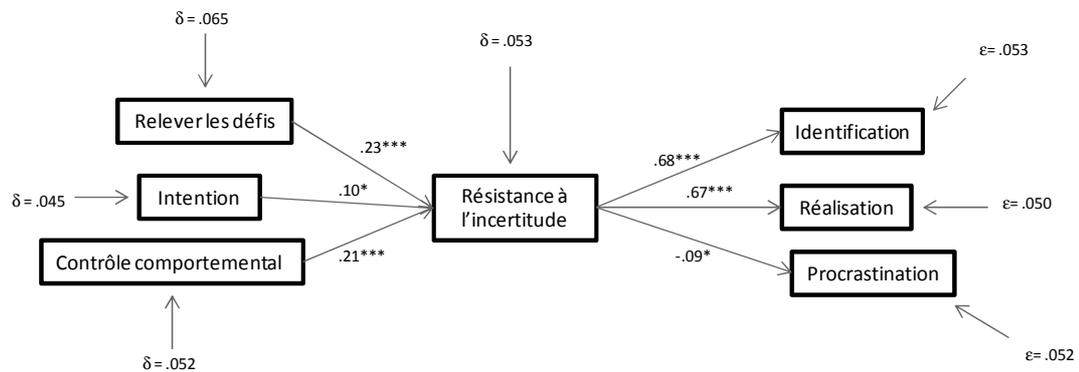
Figure 19: modèle centré sur l'automotivation.



Note: \* $p < .05$ ; ns = non significatif

Le modèle 6 considère la résistance à l'incertitude comme variable intermédiaire. Il semble que la résistance à l'incertitude soutienne globalement le modèle initial de la volition. L'intention entrepreneuriale semble apporter son concours pour aider l'individu à résister, à affronter les obstacles et à relever les défis qui se présentent à lui sur le chemin de l'identification et de la réalisation effective d'activités (figure 20).

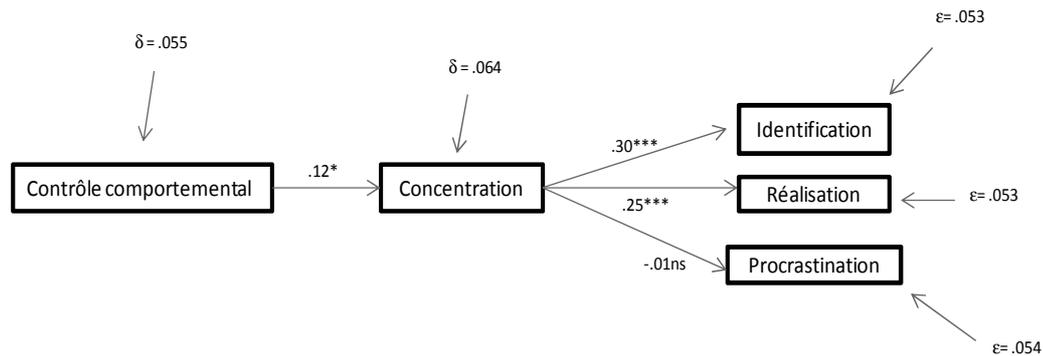
Figure 20: modèle centré sur la résistance à l'incertitude



Note: \* $p < .05$ ; \*\*\* $p < .001$

Le modèle 7 considère la concentration comme variable intermédiaire. Seul le contrôle comportemental apporte son concours pour aider l'individu à se focaliser sur ses objectifs (figure 21).

Figure 21: modèle centré sur la concentration

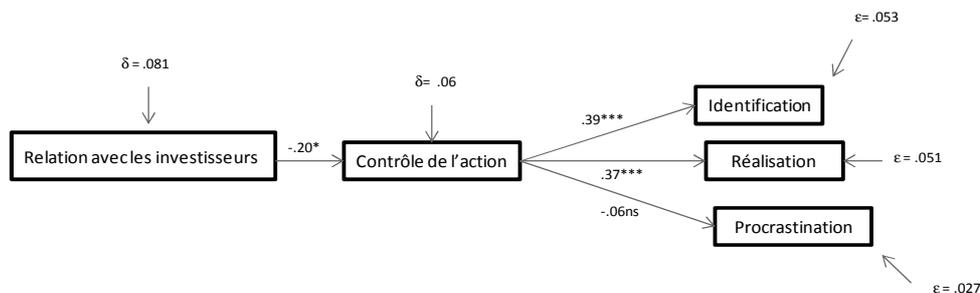


Note:  $*p < .05$ ;  $***p < .001$ ; ns = non significatif

En définitive, les individus qui perçoivent une facilité à réaliser le comportement entrepreneurial développent la capacité à ignorer les pensées perturbatrices et les émotions négatives pouvant entraver l'exécution de conduites de création d'entreprise.

Enfin, le modèle 8 considère le contrôle de l'action comme variable intermédiaire. Cette dimension particulièrement à l'œuvre chez les entrepreneurs en création (selon le modèle hiérarchique de la volition) semble être sous l'influence des relations que le futur entrepreneur entretient avec ses bailleurs de fond ou partenaires financiers qui l'accompagnent. Il semble que le soutien que les investisseurs lui apportent le pousse à perdre le contrôle de l'activité. Ce sont désormais les partenaires financiers qui l'orientent dans ses choix et même dans ses actions de concrétisation de l'intention entrepreneuriale (figure 22).

Figure 22: modèle centré sur le contrôle de l'action



Note:  $*p < .05$ ;  $***p < .001$ ; ns = non significatif

## Synthèse

Globalement, si l'on suit l'approche de Baron et Kenny (1986) qui suggère d'analyser les liens entre variables indépendantes et variables intermédiaires, entre variables intermédiaires et variables dépendantes et entre variables indépendantes et variables dépendantes pour valider l'hypothèse de la médiation par les variables intermédiaires dans la relation entre variables indépendantes et variables dépendantes on se rend compte que:

de manière générale, il semble que les individus qui s'engagent dans la création d'entreprise souhaitent développer un environnement innovant, promouvoir les ressources humaines, les nouveaux produits et les investissements. Leurs comportements semblent réguler par rapport aux objectifs qu'ils se sont fixés. Cependant, ces dispositions se trouvent relayées par l'aptitude à prendre des initiatives, à faire des choix, à résister face à l'incertitude, à contrôler son action et à éviter toute dispersion (tableau 20 et 21, annexes 5, 6 et 7).

Tableau 20: la médiation de l'initiative personnelle

| INITIATIVE PERSONNELLE   |  |  |                   |  |                    |   |                  |
|--------------------------|--|--|-------------------|--|--------------------|---|------------------|
| Variables                | INITIATIVE PRSONNELLE                    | IDENTIFICATION                           |                   | REALISATION                              |                    | PROCRASTINATION                         |                  |
|                          |  | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION         | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION          | LIENS DIRECTS                           | MEDIATION        |
| INTENTION                | $\beta= 0.13^{***}$<br>$R^2= 0.08^{***}$ | $\beta= 0.40^{***}$<br>$R^2= 0.36^{***}$ | $\beta= 0.004$ NS | $\beta= 0.38^{***}$<br>$R^2= 0.36^{***}$ | $\beta= 0.003$ NS  |   |                  |
| DEVELOPPER LES OBJECTIFS | $\beta= 0.26^{***}$<br>$R^2= 0.09^{***}$ | $\beta= 0.53^{***}$<br>$R^2= 0.13^{***}$ | $\beta= 0.10$ NS  | $\beta= 0.52^{***}$<br>$R^2= 0.14^{***}$ | $\beta= 0.10$ NS   | $\beta= -0.12^{**}$<br>$R^2= 0.01^{**}$ | $\beta= 0.08$ NS |
| ENVIRONNEMENT INNOVANT   | $\beta= 0.23^{***}$<br>$R^2= 0.06^{***}$ | $\beta= 0.38^{***}$<br>$R^2= 0.06^{***}$ | $\beta= -0.02$ NS | $\beta= 0.36^{***}$<br>$R^2= 0.06^{***}$ | $\beta= -0.02$ NS  |   |                  |
| RESSOURCES HUMAINES      | $\beta= 0.21^{***}$<br>$R^2= 0.07^{***}$ | $\beta= 0.28^{***}$<br>$R^2= 0.04^{***}$ | $\beta= 0.06$ NS  | $\beta= 0.29^{***}$<br>$R^2= 0.05^{***}$ | $\beta= 0.07$ NS   |   |                  |
| NOUVEAUX PRODUITS        | $\beta= 0.23^{***}$<br>$R^2= 0.07^{***}$ | $\beta= 0.41^{***}$<br>$R^2= 0.07^{***}$ | $\beta= 0.05$ NS  | $\beta= 0.41^{***}$<br>$R^2= 0.08$       | $\beta= 0.05$ NS   |   |                  |
| INVESTISSEMENT           | $\beta= 0.13^{***}$<br>$R^2= 0.08^{***}$ | $\beta= 0.26^{**}$<br>$R^2= 0.02^{***}$  | $\beta= 0.003$ NS | $\beta= 0.24^{**}$<br>$R^2= 0.02^{***}$  | $\beta= -0.002$ NS |   |                  |

Note: \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .000$

Il semble que l'intention entrepreneuriale est indispensable pour le développement de conduites de création d'entreprise (pour l'identification d'activités  $\beta= 0.40$ ;  $R^2= 0.35$  et pour la réalisation d'activités  $\beta= 0.38$ ;  $R^2= 0.36$ ) mais ne suffit pas pour faire face aux obstacles qui peuvent émerger au cours du processus. L'intention entrepreneuriale perd de sa puissance explicative en présence de l'aptitude volitionnelle liée à l'initiative personnelle. Cette aptitude volitionnelle semble prendre le relais de la force de l'intention pour aider l'individu à trouver des solutions chaque fois qu'il fait face à une difficulté nouvelle.

Tableau 21: la médiation du contrôle de l'action

| CONTRÔLE DE L'ACTION      |  |  |                  |  |                   |  |                   |
|---------------------------|--|--|------------------|--|-------------------|--|-------------------|
| Variables                 | CONTRÔLE DE L'ACTION                     | IDENTIFICATION                           |                  | REALISATION                              |                   | PROCRASTINATION                          |                   |
|                           |  | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION         | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION         |
| CONTRÔLE COMORTEMENTAL    | $\beta= 0.15^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$  | $\beta= 0.78^{***}$<br>$R^2=0.52^{***}$  | $\beta= 0.43$ NS | $\beta= 0.83^{**}$<br>$R^2= 0.54^{***}$  | $\beta= 0.04$ NS  | $\beta= - 0.25^{**}$<br>$R^2= 0.01^{**}$ | $\beta= -0.01$ NS |
| DEVELOPPER LES OBJECTIFS  | $\beta= 0.23^{***}$<br>$R^2= 0.03^{***}$ | $\beta= 0.53^{***}$<br>$R^2= 0.13^{***}$ | $\beta= 0.11$ NS | $\beta= 0.52^{***}$<br>$R^2= 0.14^{***}$ | $\beta= 0.10$ NS  | $\beta= - 0.12^{**}$<br>$R^2= 0.01^{**}$ | $\beta= 0.10$ NS  |
| ENVIRONNEMENT INNOVANT    | $\beta= 0.21^{***}$<br>$R^2= 0.04^{***}$ | $\beta= 0.38^{***}$<br>$R^2= 0.06^{***}$ | $\beta= 0.13$ NS | $\beta= 0.36^{***}$<br>$R^2= 0.06^{***}$ | $\beta= -0.02$ NS |  |                   |
| RESSOURCES HUMAINES       | $\beta= 0.21^{***}$<br>$R^2= 0.07^{***}$ | $\beta= 0.28^{***}$<br>$R^2= 0.04^{***}$ | $\beta= 0.12$ NS | $\beta= 0.29^{***}$<br>$R^2= 0.05^{***}$ | $\beta= 0.07$ NS  |  |                   |
| NOUVEAUX PRODUITS         | $\beta= 0.23^{***}$<br>$R^2= 0.03^{***}$ | $\beta= 0.41^{***}$<br>$R^2= 0.07^{***}$ | $\beta= 0.07$ NS | $\beta= 0.41^{***}$<br>$R^2= 0.08$       | $\beta= 0.05$ NS  |  |                   |
| MOTIVATION AUTODETERMINEE | $\beta= 0.12^{***}$<br>$R^2= 0.04^{***}$ | $\beta= 0.30^{**}$<br>$R^2= 0.18^{***}$  | $\beta= 0.06$ NS | $\beta= 0.28^{***}$<br>$R^2= 0.18^{***}$ | $\beta= 0.06$ NS  | $\beta= - 0.05^{**}$<br>$R^2= 0.01^{**}$ | $\beta= 0.07$ NS  |

Note: \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .000$

L'aptitude à contrôler son action joue le rôle de médiateur dans la relation entre le contrôle comportemental et l'identification, la réalisation d'activités mais aussi la procrastination. On peut suggérer à travers ce résultat que le contrôle de l'action est un relais du lieu de contrôle interne pour les individus mobilisés dans l'action. Autrement dit, le contrôle comportemental, par ailleurs favorable à l'identification d'activités ( $\beta= 0.78$ ;  $R^2= 0.52$ ) et à la réalisation d'activités ( $\beta= 0.83$ ;  $R^2= 0.54$ ), inhibe la procrastination ( $\beta= -0.25$ ;  $R^2= 0.01$ ). Il permet aux individus engagés dans l'action de prendre le contrôle des événements pour ne pas laisser les choses aller d'elles-mêmes et se trouve ainsi complètement relayé par l'aptitude volitionnelle de contrôle de l'action.

Pour l'ensemble des sous modèles, la distribution des résidus ne remet pas en cause les liens constatés dans le cadre d'une observation transversale. En effet, on a vérifié que la distribution des résidus est normal, leurs variances sont constantes et les erreurs sont indépendantes (voir graphique des diagnostics des résidus annexes 1, 2, 3 et 4).

L'hypothèse 4 postulait que les capacités volitionnelles dites de contrôle et de développement de l'action ont une relation directe avec les démarches d'identification et de réalisation d'activités. A la lecture des résultats obtenus, cette hypothèse est totalement validée.

Après avoir identifié les indicateurs de l'action, il convient d'examiner l'ordre de mobilisation des capacités volitionnelles dans le cours de l'action afin de comprendre leur utilisation dans la progression vers l'action.

### **III-3 La mobilisation des aptitudes volitionnelles dans la progression vers l'action.**

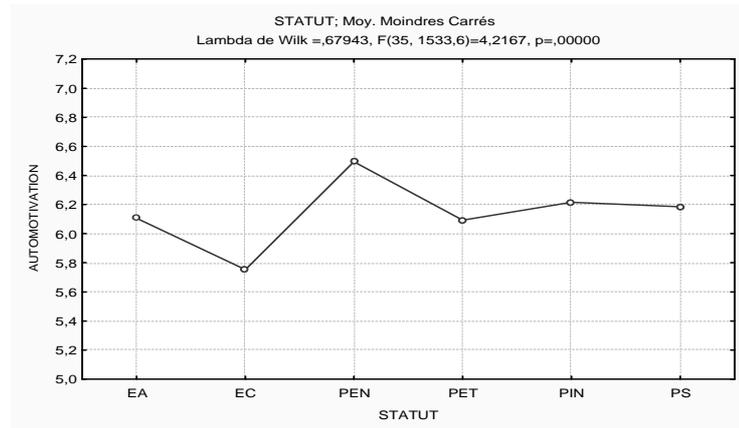
Nous avons suivi une procédure d'analyse de variances-covariances qui confirmant l'homogénéité de chaque groupe, autorise les comparaisons intergroupes. La présentation des résultats s'organise en trois étapes. Dans un premier temps nous analysons les aptitudes volitionnelles associées à la construction du projet professionnel. L'objectif ici est de saisir la différence entre les étudiants qui s'orientent vers l'entrepreneuriat et les autres. Seule l'automotivation s'est révélée pertinente pour rendre compte de nos observations à cette étape. Dans un second temps nous analysons les dimensions impliquées dans l'élaboration d'une démarche entrepreneuriale. Nous cherchons ainsi à expliquer l'écart entre le simple fait de formuler une intention et le début de concrétisation de cette intention à travers la mise en œuvre des premières démarches qui aboutiront à la création d'une activité autonome. L'autodétermination, la résistance à l'incertitude, l'initiative et le contrôle de l'action, seront étudiés à cet effet. Enfin nous évoquerons les éléments liés à l'exercice d'une activité autonome. C'est dans ce cadre que nous aborderons les notions d'orientation vers l'action, de concentration et de proactivité.

#### ***III-3-1 Les aptitudes volitionnelles associées à la formulation des intentions d'avenir***

##### **III-3-1-1 L'automotivation**

L'automotivation renvoie à la capacité à conserver un niveau de motivation à un niveau élevé quel que soit le contexte. Les résultats montrent que les étudiants souhaitant s'engager dans une carrière entrepreneuriale obtiennent les scores les plus élevés dans cette dimension. Leur score moyen s'élève à 6.49 sur une échelle allant de 1 à 10. Ils sont suivis respectivement par ceux qui sont indécis ( $M= 6.21$ ) et ceux qui veulent un emploi salarié ( $M= 6.19$ ). Les étudiants souhaitant faire de longues études obtiennent des scores comparables à ceux des entrepreneurs actifs avec une moyenne de 6.09, supérieure à celle des entrepreneurs en création ( $M= 5.75$ ). Les comparaisons planifiées révèlent que seules les moyennes des groupes étudiants ayant un projet entrepreneurial ( $M= 6.49$ ) et entrepreneur en création ( $M= 5.75$ ) sont significativement différentes. Il apparaît que tous les étudiants ont des projets entrepreneuriaux, ils les combinent même jusqu'à un certain point. Ceux qui décident de poursuivre dans cette voie ne diffèrent assez peu des autres. Autrement dit, c'est dans cette conscience d'être sur le chemin de la réalisation de ce dont on a toujours rêvé que ceux qui veulent entreprendre trouvent des raisons de se motiver. La figure 23 résume bien ces observations qui vont dans le sens de l'hypothèse H5.

Figure 23: différence de niveau d'automotivation en fonction du choix de carrière



Note : EA = Entrepreneurs actifs, EC = Entrepreneurs en création, PEN = Etudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= Etudiants souhaitant faire de longues études, PIN= Etudiants indécis, PS= Etudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

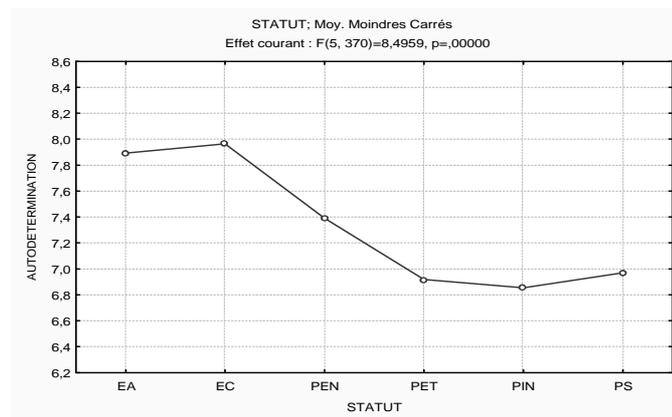
L'automotivation est la dimension de la volition dans laquelle les étudiants s'orientant vers les métiers de l'entrepreneuriat enregistrent les scores les plus élevés.

### III-3-2 Les aptitudes volitionnelles mobilisées au stade de la préparation de l'action.

#### III-3-2-1 L'autodétermination

L'autodétermination renvoie à la capacité à présenter avec assurance ses objectifs et ses ambitions ainsi qu'à savoir comment les mettre en œuvre, ce de façon autonome, avec succès. Les résultats montrent que les entrepreneurs en création (EC) et actifs (EA) obtiennent de meilleurs scores dans l'évaluation de cette dimension. Leurs scores, sensiblement identiques, diffèrent significativement des scores obtenus par l'ensemble des groupes d'étudiants comme le montrent la figure 24 et le tableau 22.

Figure 24: différence de niveau d'autodétermination en fonction du choix de carrière



Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

Tableau 22 : comparaisons planifiées entre entrepreneurs en création (EC), entrepreneurs actifs (EA), étudiants souhaitant exercer le métier d'entrepreneur (PEN), étudiants souhaitant faire de longues études (PET), étudiants indécis (PIN), étudiants souhaitant trouver un emploi salarié (PS) en fonction des scores d'autodétermination.

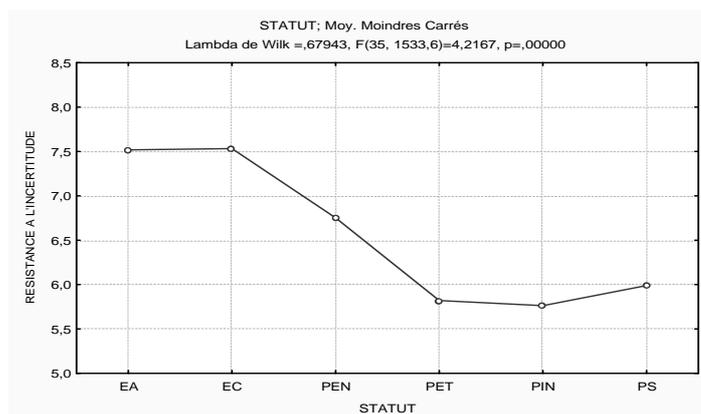
|            |        | Test de Duncan ; variable AUTODETERMINATION |          |          |          |          |          |
|------------|--------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
|            |        | Probabilités pour les Tests Post Hoc        |          |          |          |          |          |
|            |        | Erreur : MC Inter = 1,7524, dl = 370,00     |          |          |          |          |          |
| Cellule N° | STATUT | {1}   | {2}      | {3}      | {4}      | {5}      | {6}      |
|            |        | 7,8929                                      | 7,9630   | 7,3913   | 6,9175   | 6,8545   | 6,9684   |
| 1          | EA     |   | 0,779387 | 0,045063 | 0,000195 | 0,000083 | 0,000330 |
| 2          | EC     | 0,779387                                    |          | 0,029443 | 0,000074 | 0,000031 | 0,000145 |
| 3          | PEN    | 0,045063                                    | 0,029443 |          | 0,072950 | 0,048655 | 0,091054 |
| 4          | PET    | 0,000195                                    | 0,000074 | 0,072950 |          | 0,801216 | 0,838802 |
| 5          | PIN    | 0,000083                                    | 0,000031 | 0,048655 | 0,801216 |          | 0,671475 |
| 6          | PS     | 0,000330                                    | 0,000145 | 0,091054 | 0,838802 | 0,671475 |          |

L'autodétermination permet donc de distinguer la formulation de l'intention et la mise en œuvre de celle-ci à travers la planification de l'action. Elle explique également la différence entre la formulation d'une intention et l'indécision relative.

### III-3-2-2 La Résistance à l'incertitude et le contrôle de l'action

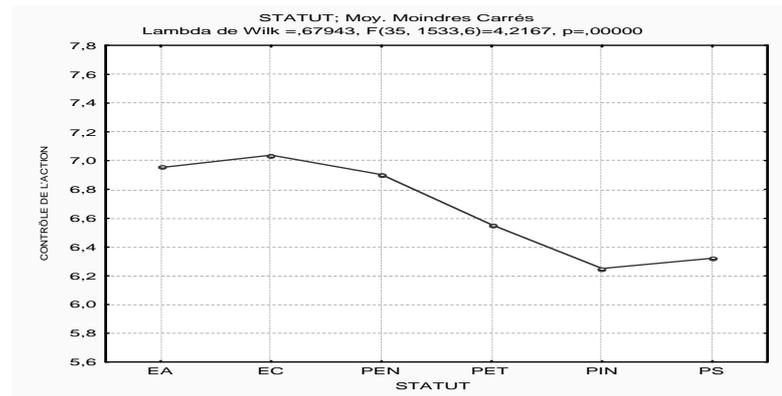
La résistance à l'incertitude désigne la capacité à réguler son niveau de tension interne afin de se calmer lorsqu'on se sent en proie à des émotions négatives. Le contrôle évalue la capacité à contrôler ses pensées en faisant preuve de discipline et de rigueur, dans le but de protéger l'objectif fixé des *distracteurs* extérieurs. On observe, sur ces deux dimensions, la séparation entre les entrepreneurs (en création et actifs) et les étudiants. Ainsi qu'on peut le voir sur les figures 25 et 26, les entrepreneurs (actifs et en création) se différencient significativement de tous les groupes d'étudiants et en particulier de ceux qui souhaitent entreprendre, ceux là se distinguant significativement, à leur tour, des autres groupes d'étudiants.

Figure 25: différence de niveau de résistance à l'incertitude en fonction du choix de carrière



Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

Figure 26: différence de niveau de contrôle de l'action en fonction du choix de carrière



Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

Tableau 23 : comparaisons planifiées entre entrepreneurs en création (EC) entrepreneurs actifs (EA), étudiants souhaitant exercer le métier d'entrepreneur (PEN), étudiants souhaitant faire de longues études (PET), étudiants indécis (PIN), étudiants souhaitant trouver un emploi salarié (PS) en fonction des scores de la résistance à l'incertitude.

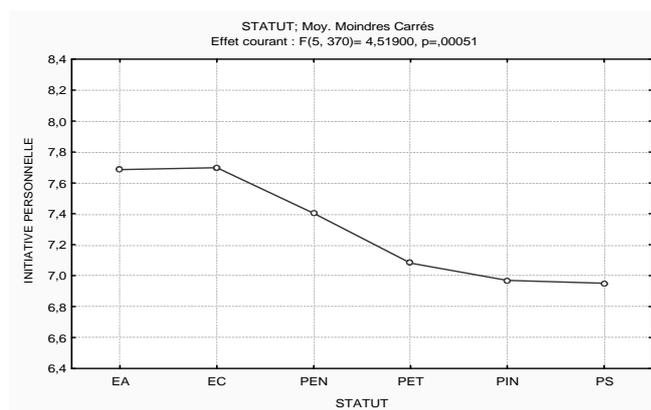
| Test de Duncan ; variable RESISTANCE A L'INCERTITUDE |        |          |          |          |          |          |          |
|--|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Probabilités pour les Tests Post Hoc                 |        |          |          |          |          |          |          |
| Erreur : MC Inter = 2,2067, dl = 370,00              |        |          |          |          |          |          |          |
| Cellule N°   | STATUT | {1}      | {2}      | {3}      | {4}      | {5}      | {6}      |
| 1  | EA     | 7,5179   | 7,5331   | 6,7527   | 5,8192   | 5,7629   | 5,9914   |
| 2  | EC     | 0,956807 |          | 0,006453 | 0,000003 | 0,000004 | 0,000011 |
| 3  | PEN    | 0,006453 | 0,007576 |          | 0,001281 | 0,000803 | 0,006722 |
| 4  | PET    | 0,000003 | 0,000004 | 0,001281 |          | 0,841223 | 0,539748 |
| 5  | PIN    | 0,000004 | 0,000004 | 0,000803 | 0,841223 |          | 0,447387 |
| 6  | PS     | 0,000011 | 0,000003 | 0,006722 | 0,539748 | 0,447387 |          |

Le contexte socio-économique s'impose à tous et certains renoncent. Les autres choisissent de résister et s'appuient sur leur détermination pour aller de l'avant. Alors commence une sorte de planification de l'activité qui mobilise les connaissances, la motivation et les opinions que le sujet possède par rapport à l'activité envisagée. Car, en effet, il s'agit non seulement de se sentir libre d'entreprendre mais aussi et surtout de se savoir capable d'aller au-delà des obstacles qui se dressent sur le chemin de la réalisation de ses projets. Ce résultat a été mis en évidence à travers l'analyse des facteurs qui expliquent l'identification et la réalisation des actions entrepreneuriales.

### III-3-2-3 L'initiative

L'initiative désigne la capacité de l'individu à réaliser sans hésitation et de façon énergique ses objectifs ou ambitions. Les résultats montrent que les entrepreneurs en création obtiennent les scores les plus élevés sur cette dimension. Leur score moyen s'élève à 7.70 sur une échelle allant de 1 à 10. Ils sont suivis respectivement par les entrepreneurs actifs (M=7.69) et les étudiants qui veulent devenir entrepreneur (M=7.40). Les comparaisons planifiées révèlent que les moyennes des groupes PET (M= 7.08), PIN (M= 6.97) et PS (M= 6.95) sont significativement différentes des trois premiers groupes.

Figure 27: différence de niveau d'initiative personnelle en fonction du choix de carrière.



Note : EA = entrepreneurs actifs, EP= entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

Tableau 24: comparaisons planifiées entre entrepreneurs en création(EP) entrepreneurs actifs (EA), étudiants souhaitant exercer le métier d'entrepreneur (EN), étudiants souhaitant faire de longues études (ET), étudiants indécis (IN), étudiants souhaitant trouver un emploi salarié (PS) en fonction des scores d'initiative personnelle.

| Test de Duncan ; variable INITIATIVE PERSONNELLE |        |          |          |          |          |          |          |
|--|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Probabilités pour les Tests Post Hoc             |        |          |          |          |          |          |          |
| Erreur : MC Inter = 1,5064, dl = 370,00          |        |          |          |          |          |          |          |
| Cellule N°                                       | STATUT | {1}      | {2}      | {3}      | {4}      | {5}      | {6}      |
| 1  | EA     | M=7,6857 | M=7,6984 | M=7,4037 | M=7,0818 | M=6,9698 | M=6,9507 |
| 2  | EP     | 0,956361 | 0,224257 | 0,233307 | 0,012626 | 0,003664 | 0,003354 |
| 3  | PEN    | 0,224257 | 0,233307 | 0,013305 | 0,076657 | 0,074158 | 0,003236 |
| 4  | PET    | 0,012626 | 0,013305 | 0,165359 | 0,629281 | 0,598422 | 0,074158 |
| 5  | PIN    | 0,003664 | 0,003668 | 0,076657 | 0,629281 | 0,934471 | 0,934471 |
| 6  | PS     | 0,003354 | 0,003236 | 0,074158 | 0,598422 | 0,934471 | 0,934471 |

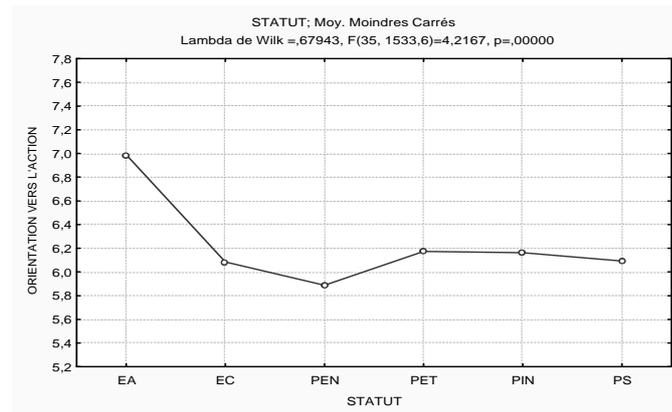
Il apparaît que les entrepreneurs en création décident sans hésitation à mettre en exécution leur objectif que tous les étudiants. Autrement dit, c'est dans ce niveau d'intensité d'intention entrepreneuriale mais aussi de cheminement vers la réalisation de l'objectif que ceux qui souhaitent entreprendre trouvent l'énergie nécessaire à initier une action entrepreneuriale. Ces données confirment notre hypothèse H6.

### III-3-3 Les aptitudes impliquées dans la réalisation de l'action

#### III-3-3-1 L'orientation vers l'action

Elle désigne la capacité de l'individu à s'engager dans la réalisation des ses objectifs sans hésitation et justifie l'écart entre la planification de l'action et sa réalisation concrète. Les entrepreneurs actifs se distinguent ainsi des entrepreneurs en création. Cette dimension est particulièrement développée lorsque l'individu prend conscience de ce que son niveau de compétence lui permet de réaliser sa tâche et que son activité lui permettra d'obtenir les résultats escomptés. Il n'est donc pas étonnant qu'on note, comme le montre le graphique ci-dessous, une différence significative entre les entrepreneurs actifs et les entrepreneurs en création qui eux, se retrouvent au même niveau que les groupes d'étudiants puisque l'activité demeure latente à ce stade.

Figure 28: différence de niveau d'orientation vers l'action en fonction du choix de carrière



Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

Tableau 25 : comparaisons planifiées entre entrepreneurs en création (EC) entrepreneurs actifs (EA), étudiants souhaitant exercer le métier d'entrepreneur (PEN), étudiants souhaitant faire de longues études (PET), étudiants indécis (PIN), étudiants souhaitant trouver un emploi salarié (PS) en fonction des scores de l'orientation vers l'action

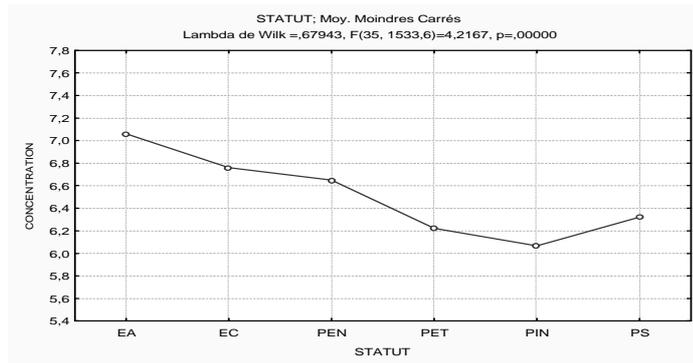
| Test de Duncan ; variable ORIENTATION VERS L'ACTION |        |          |          |          |          |          |          |
|---|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Probabilités pour les Tests Post Hoc                |        |          |          |          |          |          |          |
| Erreur : MC Inter = 1,7978, dl = 370,00             |        |          |          |          |          |          |          |
| Cellule N°  | STATUT | {1}      | {2}      | {3}      | {4}      | {5}      | {6}      |
|   |        | 6,9881   | 6,0847   | 5,8877   | 6,1731   | 6,1620   | 6,0920   |
| 1   | EA     |          | 0,000845 | 0,000044 | 0,001309 | 0,001608 | 0,000772 |
| 2   | EC     | 0,000845 |          | 0,437117 | 0,755621 | 0,776418 | 0,977049 |
| 3   | PEN    | 0,000044 | 0,437117 |          | 0,325284 | 0,330942 | 0,451714 |
| 4   | PET    | 0,001309 | 0,755621 | 0,325284 |          | 0,964864 | 0,765536 |
| 5   | PIN    | 0,001608 | 0,776418 | 0,330942 | 0,964864 |          | 0,782395 |
| 6   | PS     | 0,000772 | 0,977049 | 0,451714 | 0,765536 | 0,782395 |          |

Ainsi, l'action est préparée par les entrepreneurs en création qui visualisent la finalité ou le résultat de ce qu'ils veulent faire. Cette phase constitue la facette psychologique de l'action : la construction de l'image opérative qui est la réalisation mentale du projet entrepreneurial et, cette image opérative est suivie d'une succession d'étapes dans la réalisation concrète de l'action. En fait, c'est elle qui guide l'action sur la base des plans a priori.

### III-3-3-2 La concentration

La concentration désigne la capacité à ignorer les pensées perturbatrices, les émotions négatives et les impulsions afin de porter toute son attention exclusivement sur l'objectif. Particulièrement à l'œuvre chez les entrepreneurs actifs la concentration est l'une des caractéristiques de l'état du flow défini par Csikszentihalyi (2003) que l'on n'éprouve que si l'on agit avec le sentiment de contrôler ses actions. Les entrepreneurs actifs (EA) obtiennent de meilleurs scores dans cette dimension que les entrepreneurs en création.

Figure 29: différence de niveau de concentration en fonction du choix de carrière



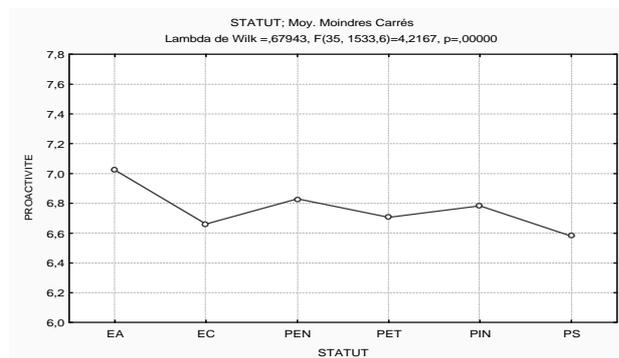
Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

L'individu a toute chance d'aller au bout de son action car il fait désormais corps avec l'action. Le flow qu'il éprouve par moment est bien la conséquence de tout ce qu'il entreprend et des petits succès qu'il accumule.

### III-3-3-3 La proactivité

L'individu doit avoir une vision de son objectif, à long terme, et savoir anticiper le cours des choses, planifier des stratégies et des solutions spécifiques, prévoir les retombés de ses actions. A ce stade, les premiers résultats jouent un rôle déterminant pour la suite. Les entrepreneurs actifs prennent des initiatives pour faire face aux situations imprévues et transformer les difficultés en occasions d'amélioration. Ils identifient les ressources utiles, savent se les procurer, les rassemblent et les mettent en œuvre avec profit. Cela signifie qu'ils ne sont pas simplement concernés par l'affectation statique des ressources, mais aussi par la recherche permanente d'une amélioration du processus. Ils se distinguent en cela des entrepreneurs en création et des groupes d'étudiants comme le montre la figure 30.

Figure 30: différence de niveau de proactivité en fonction du choix de carrière



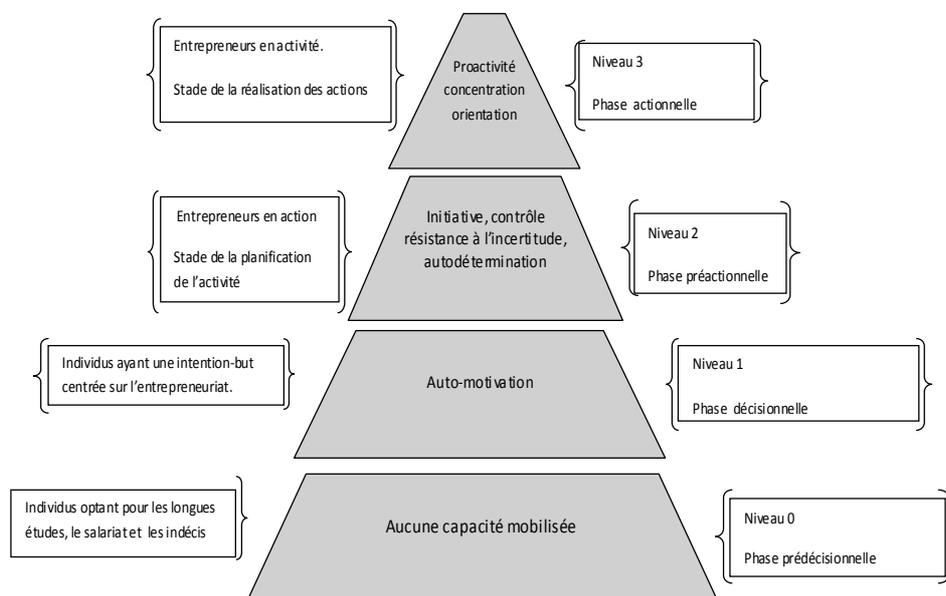
Note : EA = entrepreneurs actifs, EC = entrepreneurs en création, PEN = étudiant souhaitant exercer le métier d'entrepreneur, PET= étudiants souhaitant faire de longues études, PIN= étudiants indécis, PS= étudiants souhaitant trouver un emploi salarié.

La supériorité constatée des entrepreneurs actifs sur l'ensemble des trois dimensions de la volition liée à l'action confirme l'hypothèse H7.

## DISCUSSION PARTIELLE

En analysant nos résultats, nous pensons pouvoir éclairer l'évolution intrinsèque qui se produit chez l'individu lorsqu'il s'engage dans l'activité créatrice. En réalité tout commence en effet par la formulation de l'intention-but. A ce stade, l'auto-motivation aide les individus à évoluer vers la planification de leur activité. Ce passage est très long car l'individu subit des influences contradictoires. En effet, c'est ici que se situe le choix, la considération des possibles. Des variables telles que l'estime de soi, le lieu de contrôle, le sentiment d'efficacité personnelle et la norme subjective sont particulièrement à l'œuvre à ce stade. Les individus sont davantage susceptibles d'abandonner que de poursuivre leur aventure. S'ils résistent, ils parviennent au stade de planification où l'initiative personnelle, l'autodétermination, la résistance à l'incertitude et le contrôle se combinent à l'auto-motivation pour protéger l'individu des *distracteurs* qui peuvent le dévier de sa trajectoire. La planification de l'action exige que l'individu ait rassemblé des connaissances essentielles sur son activité et construit des inférences sur les résultats possibles de ses actions. Beaucoup de personnes résistent ici et parviennent au stade supérieur parce qu'elles construisent une représentation mentale de leur activité, sont en interaction avec l'environnement, réalisent des démarches et font des rencontres qui les encouragent à poursuivre. Puis arrive le stade de la création proprement dite au cours duquel, l'individu obtient les premiers résultats de son travail. Sur cette base, nous proposons dans une logique de perspective de recherche future, un modèle de la hiérarchie de la volition. Ce modèle vise à évaluer le cheminement qui mène à la réalisation de l'objectif selon l'intensité de l'intention à entreprendre (partie de gauche), la théorie du contrôle de l'action (partie centrale) et le modèle des phases de l'action (partie de droite).

Figure 31: le modèle hiérarchique de la volition



La référence au triangle pour représenter la mobilisation progressive des aptitudes volitionnelles permet d'illustrer le phénomène de sélection qui se produit, à chaque stade, au fur et à mesure qu'on avance vers la réalisation des intentions. Autrement dit, on trouve plus d'individus à la formulation d'une intention qu'au stade de la construction d'une démarche en vue de la réalisation de celle-ci. De la même manière on rencontre plus d'individus à ce stade

qu'à celui de la réalisation concrète. En définitive, on trouvera plus d'individus à la base du triangle qu'au sommet.

La hiérarchie de la volition signifie qu'à chaque étape, certaines compétences volitionnelles, présentes chez tous, se manifestent avec davantage de vigueur chez certaines personnes elles les aident à franchir une étape pour évoluer vers le stade supérieur sur le chemin de la création et perdent leur pouvoir exclusif de mobilisation en se combinant à des aptitudes dominantes du stade précédent et à de nouvelles qui, à ce stade, prennent le relais pour aider l'individu à faire face aux difficultés du moment. Se produit alors un phénomène de ressort qui aboutit à un succès si l'individu trouve dans son environnement des ressources appropriées. Reste alors à expliquer pourquoi une proportion non négligeable d'individus arrivés à un stade intermédiaire de cette évolution, ne parviennent pas au bout de ce processus et abandonnent leurs projets de création. Il semble que l'explication de ce phénomène serait à rechercher dans les fondements mêmes du projet et dans sa nature. Selon des recherches précédentes les projets qui trouvent leurs origines dans la frustration profonde et qui obsèdent le concepteur le poussent à multiplier des tentatives et augmentent ses chances de succès. Cela pourrait aussi expliquer pourquoi certains individus abandonnent dès le premier échec alors que d'autres accumulent des échecs successifs jusqu'au succès attendu. Seul un protocole de recherche empruntant la méthode longitudinale peut aider à mieux comprendre ces difficultés. Il reste que nos résultats n'ont pas permis de valider les deux contraintes du modèle à savoir : pour retenir une aptitude volitionnelle à un stade du processus, il aurait fallu vérifier, d'une part, que cette aptitude obtient une meilleure évaluation que les autres dimensions de la volition pour une population donnée (Entrepreneurs actifs, entrepreneurs en création, étudiants, etc.), et d'autre part que cette évaluation est meilleure que les évaluations enregistrées par d'autres populations sur la même aptitude. Seule la dernière contrainte a été satisfaite dans cette recherche.

## **DISCUSSION GENERALE**

Notre travail avait pour but de préciser la dynamique personnelle impliquée dans la structuration, la maturation et la réalisation d'un projet professionnel entrepreneurial. Cet objectif général se déclinait en deux objectifs spécifiques : premièrement, mettre en évidence les déterminants (éléments facilitateurs et inhibiteurs) de l'intention entrepreneuriale ainsi que les caractéristiques volitives impliquées dans un choix de carrière entrepreneuriale. Deuxièmement, comprendre les caractéristiques du processus de transition de l'intention à l'action à travers la précision du rôle des aptitudes volitives dans l'accomplissement d'une action entrepreneuriale. Il s'agissait de comprendre les caractéristiques psychologiques de la phase qui précède la planification de l'action entrepreneuriale et de l'action proprement dite. Chacun d'eux a fait l'objet d'une validation par la méthode d'équation structurale et par la méthode de régression multiple afin de nous assurer que les variables contextuels et personnels que nous avons retenus ont bien un effet spécifique sur les variables dépendantes de notre étude. En intégrant les aspects volitifs dans le modèle classique de l'explication de l'intention entrepreneuriale, nous avons voulu faire avancer la connaissance en croisant des conceptions venues de plusieurs horizons théoriques : la fixation des objectifs, la théorie du comportement planifié, la volition et les stratégies comportementales. Ce croisement qui répond à des moments différents du processus de l'action s'est, à notre avis, révélé globalement satisfaisant. Le résultat principal de notre étude révèle que l'effet des capacités volitionnelles dans la structuration d'un choix professionnel empreint de challenge et de défis tel l'entrepreneuriat ainsi que dans la réalisation de celui-ci est bien réel. Ces observations

s'inscrivent dans le prolongement des travaux de Gollwitzer (1990) et de Kuhl (1985b). Ces résultats révèlent notamment que le niveau d'engagement dans l'activité entrepreneuriale augmente sensiblement avec l'âge mais aussi lorsque l'individu possède une motivation autodéterminée et mobilise ses capacités volitionnelles. Examinons les principaux résultats de l'étude :

### *La formation de l'intention entrepreneuriale.*

Dans une perspective processuelle nous avons considéré l'entrepreneuriat comme un processus qui se déroule dans le temps. L'intention entrepreneuriale est appréhendée à partir d'un modèle hypothético-déductif au sein duquel deux groupes de variables ont été retenus : les variables personnelles et les variables environnementaux. Etudier en premier l'intention permet de comprendre comment et pourquoi un jeune s'engage dans le processus entrepreneurial pouvant le conduire à la création d'entreprise. Il convient de souligner que la répartition inégale au sein de la population étudiante se justifie par les facilités d'accès aux établissements supérieurs retenus. La difficulté d'impliquer un grand nombre de jeunes à la recherche nous a conduit à maximiser le recueil des données auprès des étudiants de l'université de Lille 3. Appartenant à celle-ci, il nous a donc été plus facile de rencontrer les enseignants et les étudiants de cette université par rapport aux autres établissements où nous devrions attendre les autorisations des responsables académiques pour faire notre enquête. La proportion d'étudiants de formation psychologique de niveau L1 est donc très importante. De par leur jeune âge et leur niveau d'étude, ces étudiants ont assurément favorisé l'observation d'un pourcentage non négligeable d'individus dont le projet est peu clair voire indéfini et qui souhaitent poursuivre de longues études. Quoique ce même constat avait déjà été fait par Rossi-Neves et Rousset (2010).

L'approche utilisée - l'analyse de régression- avait été retenue pour étudier les incidences des facteurs personnels et environnementaux sur l'intention entrepreneuriale. Dans cette première partie de l'analyse on note une prédominance des aspects personnels dans l'explication de l'intention entrepreneuriale : l'attitude envers l'entrepreneuriat, le contrôle comportemental, la motivation autodéterminée, les capacités volitionnelles. Le soutien parental, les perceptions de contexte et la norme subjective contribuent au choix de carrière entrepreneuriale et à la construction de l'intention entrepreneuriale. Ces résultats concordent avec un grand nombre de travaux (Ajzen 1990 ; Battistelli, 2001 ; Emin, 2003 ; Tounès, 2003 ; Vallerand, 2004). La formulation de projet professionnel entrepreneurial semble être liée à la perception de l'environnement économique principalement des opportunités qu'il offre, à la perception ou la représentation que le jeune se fait du métier d'entrepreneur et de l'entrepreneuriat. Ce résultat concorde avec celui d'Odoardi (2003) qui, comparant l'effet des opinions des parents et des jeunes sur l'intention entrepreneuriale a mis en évidence les caractéristiques d'un choix professionnel entrepreneurial. Selon lui, le choix est fonction des aspirations personnelles mais aussi de l'opinion qui se forme dans le contexte familial et socio-économique d'appartenance. Tout au long de notre exposé nous avons à chaque fois qu'il était possible fait un effort de présentation de correspondance entre les différents résultats descriptifs. Il apparaît que les résultats de chaque dimension prise en compte apportent une information pertinente pour l'ensemble des analyses. On peut s'apercevoir que le choix de carrière entrepreneuriale est un choix autodéterminé dans lequel l'entourage familial et social trouve une place pour les questions de soutien moral, physique ou financière. De ce fait, l'engagement vers l'activité entrepreneuriale est autodéterminé. L'individu fait le choix de devenir entrepreneur en dépit des obstacles possibles et des

contraintes économiques et environnementales. Cette volonté relève des dispositions personnelles telles l'automotivation, compétence nécessaire à valoir au cours du processus entrepreneurial d'autant plus que celui-ci présente des embûches pouvant altérer le degré d'engagement vers l'activité entrepreneuriale. Cette caractéristique est soutenue par la capacité volitionnelle d'initiative personnelle qui agit comme soutien à l'intention et porte la personne sur le chemin de la concrétisation de l'intention entrepreneuriale.

#### *Le passage de l'intention à l'action.*

L'examen de la formation de l'intention nous a permis de conclure que l'acte d'entreprendre est un comportement volitif dont le cheminement suit la progression suivante : motivation autodéterminée, intention entrepreneuriale, mobilisation de capacités volitionnelles et action. Kuhl (1985a) postulait que la volition est le processus qui permet aux intentions de se transformer en actions. Dans cette optique nous avons examiné les effets des indicateurs volitionnels sur l'implémentation de l'intention. Les résultats obtenus de l'analyse de régression nous permettent de le confirmer. Il ressort donc de ce travail que la transition entre les intentions et l'action se fait à l'aide des capacités volitionnelles de résistance à l'incertitude et d'orientation vers l'action. Ce résultat soutient en partie le travail de Bagozzi et al (1992) et celui de Schifter et Ajzen (1985) qui avaient trouvé un rôle médiateur à l'orientation vers l'action dans la relation entre intention de recherche d'emploi et comportement effectif de recherche d'emploi. Comme le postulait Kuhl l'orientation vers l'action a une influence sur l'exécution d'une intention à travers les processus de contrôle de l'action. Il n'est donc pas étonnant que la perception de contrôle comportemental facilite l'identification d'action en lien avec l'implémentation de l'intention entrepreneuriale et la défaillance d'autodétermination conduit à la procrastination. Nous pouvons ainsi avancer que tous les individus possèdent des capacités volitionnelles. Cependant leur mobilisation est fonction des tendances individuelles vers l'action et de leur positionnement dans le processus qui conduit à la création d'entreprise.

Les résultats que nous obtenons confirment également le postulat de la théorie du comportement planifié qui indique que le contrôle comportemental a un effet direct sur le comportement et que l'intention est le prédicteur proximal du comportement. En outre, ils appuient le postulat de la théorie du contrôle de l'action selon lequel les capacités volitionnelles d'autorégulation aident l'individu à la prise de décision et maintiennent l'intention de comportement à un niveau suffisamment élevé pour agir conformément à celle-ci.

La fusion des modèles des phases de l'action et de la théorie de l'action appliquée en entrepreneuriat est une première. Le modèle qui en résulte montre qu'au fur et à mesure que l'individu progresse vers la réalisation de son objectif, c'est-à-dire vers la phase actionnelle, les capacités volitionnelles mobilisées se différencient par rapport à leur « fonction » relative au maintien, à la protection et à l'exécution de l'intention entrepreneuriale. On peut noter que chaque capacité volitionnelle joue un rôle spécifique à chaque phase de l'action. L'automotivation est la première capacité volitionnelle mobilisée dans le cours de l'action, elle correspond au stade de prise de décision ce qui conforte l'observation faite à la validation de l'hypothèse relative à l'importance de cette capacité dans le développement d'une intention entrepreneuriale. On suppose que les capacités volitionnelles ainsi mobilisées ne se chevauchent pas mais peuvent, à un moment donné du processus être remobilisées soit parce

que les conséquences attendues ne correspondent pas aux conséquences réelles soit, parce que l'individu fait face à des obstacles qui entravent la poursuite de l'objectif.

### *En conclusion*

Finalement, on peut noter à la suite de ces observations que l'intégration des modèles volitionnels de l'action aux modèles traditionnels de l'intention constitue une démarche pertinente. Elle permet ainsi d'évaluer les effets de l'évolution qui va de l'intention à l'action en passant par la volition. Les résultats obtenus, en ce qui concerne le développement et l'implémentation de l'intention entrepreneuriale confirment, quoique partiellement, nos hypothèses. Cependant, ils montrent le rôle de la volition à la fois dans la prise de décision de choix d'une activité empreinte d'obstacles et de défis et dans la mise en place d'activités correspondant à ce choix. Bien qu'ils ne peuvent faire l'objet d'une généralisation, ces résultats révèlent notamment que le choix professionnel entrepreneurial est une alternative professionnelle prise en compte parmi les possibilités. Les recherches dans ce domaine méritent d'être intensifiées pour vérifier la validité de ces premières observations.

### **Limites de l'étude**

Il faut noter que la procédure statistique que nous avons adoptée a permis d'extraire les informations pertinentes pour notre recherche. Cependant, la démarche : la modélisation structurale pose des problèmes parce que l'utilisation s'applique difficilement à des modèles aussi complexes que le nôtre avec une taille d'échantillon peu suffisante. En effet, un modèle composé d'un trop grand nombre de variables et par conséquent de nombreux paramètres à estimer, conduit inévitablement à des problèmes dont : des résultats non satisfaisants, des indices d'adéquation du modèle aux données peu fiables (Bentler et Chou, 1987). Une deuxième limite de la procédure utilisée, porte sur son attention exclusive aux indices d'ajustement permettant d'évaluer la qualité du modèle. Si les contraintes des indices ne sont pas vérifiées, alors la fiabilité du modèle est généralement rejetée même si certaines relations entre variables sont significatives.

Une seconde limite de l'étude concerne les échelles utilisées. Quelques unes d'entre elles ont été traduites de l'allemand au français, de l'anglais au français. Un problème d'interprétation peut avoir joué un rôle dans la faiblesse de la cohérence que nous observons entre les items de ces échelles. Il se peut que la traduction que nous avons faite des dites échelles n'ait peut être pas été aussi fidèle qu'espérée.

Le temps nécessaire à la découverte de l'outil semble être également une variable non négligeable quant à la qualité des réponses obtenues. L'état d'esprit dans lequel se trouvaient les personnes interrogées au départ de la passation du questionnaire n'est pas celui qu'ils avaient à la fin de celle-ci. Cela s'est vérifié principalement auprès des étudiants qui, manifestaient des signes de lassitude lorsque nous les avons sollicités. Une proportion non négligeable (30%) d'individus sollicités a abandonné pendant le remplissage des questionnaires nous obligeant à ne pas prendre en compte leurs réponses et à étendre davantage la durée de recueil des données. La fatigue a, probablement, fortement biaisé les réponses fournies.

Une quatrième limite porte sur l'outil en lui-même (questionnaire) ainsi que les réponses proposées induisant des biais relatifs à la qualité des informations recueillies.

Habituellement, le questionnaire engendre des réponses de type avis. Ces avis sont, en principe des opinions ; par conséquent elles sont du même registre. Du coup, pour des raisons diverses, les réponses aux questions peuvent ne pas varier car le répondant aurait du mal à distinguer les deux registres. Les questions posées induisent la construction de la représentation dont le sujet prend conscience (Lemoine, 1997b). Face à cette situation, l'auto-administration du questionnaire produit une évaluation du répondant qui, en proie à l'emprise analytique est susceptible de produire des biais selon le degré d'auto-attention qu'il porte à la construction de ses réponses (Lemoine, 2007).

Finalement, la cinquième limite qui peut être retenue est l'absence d'une observation longitudinale tant auprès des étudiants suivant une unité de formation sur l'entrepreneuriat que sur les entrepreneurs en création. Néanmoins le présent travail a opté pour une démarche plus ou moins originale permettant de répondre ainsi aux questions de recherche.

## **Perspectives futures**

La recherche, dans le champ de la psychologie de l'entrepreneuriat, visant à clarifier les caractéristiques psychologiques d'un choix de carrière entrepreneuriale à travers les compétences volitionnelles en est à ses débuts. Cet aspect conduit donc à prendre avec prudence les résultats présentés ici. Ces premiers pas ouvrent les portes à une série de perspectives de recherches futures :

La recherche sur la volition est récente et son développement est plus important dans le domaine de l'éducation pour expliquer l'écart entre les intentions d'apprentissage et le comportement effectif d'étude. Mais, dans d'autres domaines, beaucoup reste à faire. De ce fait, les outils d'évaluation répondent aux exigences spécifiques relatives au domaine de l'éducation. Les efforts que nous avons déployés pour adapter l'échelle de la volition méritent d'être soutenus par l'élaboration d'un instrument spécifique à l'entrepreneuriat.

La pyramide que nous avons conçu laisse penser qu'une meilleure correspondance entre les objectifs et les moyens faciliterait la démarche de création d'entreprise. Dans cette optique il apparaît donc une nécessité de tester la fiabilité de la théorie de la hiérarchie de la volition à partir d'une démarche longitudinale.

Ce travail implique également la recherche de relations entre les processus de définition d'une carrière professionnelle et les compétences d'un individu. Il n'est plus question ici de savoir-faire, savoir-être ni de savoir tout court, comme condition nécessaire et suffisante au choix de carrière mais plutôt de l'association entre ces structures de signification et les compétences volitionnelles. Il s'agit, pour les acteurs de l'orientation professionnelle, de l'accompagnement des créateurs ainsi que des spécialistes des ressources humaines, de prendre en considération les processus psychologiques impliqués dans la prise de décision et de réalisation de carrière, de travailler avec leurs bénéficiaires sur les stratégies conduisant vers l'atteinte des objectifs. Dans le domaine des organisations, une prise en compte des capacités volitionnelles des salariés permettrait sans nul doute d'augmenter le nombre d'individus à haut potentiel ainsi que la rentabilité des entreprises.

## CONCLUSION GENERALE

Notre thèse a pris parti d'envisager l'impact des facteurs psychosociologiques sur la formation de l'intention et la réalisation de celle-ci. Ce travail nous a donné l'occasion de montrer que la motivation, plus particulièrement autodéterminée, et l'initiative personnelle favorisent l'engagement dans le processus entrepreneurial et se trouvent relayés par les capacités volitionnelles qui accompagnent l'individu à la concrétisation de son projet. De telles observations mettent en évidence la force volitive dans la construction et la réalisation d'un choix professionnel entrepreneurial. Même si les étudiants qui ont fait l'objet de notre enquête reportent l'exécution de leur choix à plus tard pour diverses raisons, les informations recueillies sont cruciales dans la compréhension des conduites de création d'entreprises. L'analyse du passage de l'intention à l'action a permis de proposer un modèle théorique dite de la hiérarchisation de la mobilisation des capacités volitionnelles. Son postulat est semblable à celui de la théorie des besoins de Maslow. Toutefois, contrairement à la pyramide des besoins, nous faisons l'hypothèse d'une remobilisation possible des capacités volitionnelles d'une phase inférieure du processus. Ainsi, l'automotivation peut-être remobilisée au stade pré-actionnel, lorsque par exemple la baisse du niveau de motivation est constatée, améliorant ainsi les chances de succès.

## Bibliographie

- Abric, J.-C. (1976). *Jeux, conflits et représentations sociales*. Thèse de Doctorat d'Etat de l'Université d'Aix en Provence.
- Abric, J.-C. (1999). *Psychologie de la Communication*. A. Colin, Paris.
- Ach, N. (1905). *Über die Willenstätigkeit und Denken*. Göttingen: Vandenhoeck et Ruprecht.
- Achtziger, A., et Gollwitzer, P. M. (2010). Motivation and volition in the course of action. In J. Heckhausen et H. Heckhausen (Eds.), *Motivation and action* (pp. 277–302). London, UK: Cambridge University Press.
- Ajzen, I. (1985). From intention to action: a theory of planned behavior, in Kuhl, J. et Beckmann, J. (Eds), *Action-control: from cognition to behavior*. Springer, Heidelberg, pp. 11-39.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (1996). The direct influence of attitudes on behavior. In P. M. Gollwitzer et J.A. Bargh (Eds.). *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 385-403). New York: Guilford.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitude. *Annual Review of Psychology*, 52, 27–58.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2nd ed.). Milton-Keynes. England: Open University Press/McGraw-Hill.
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (1969). The prediction of behavioral intentions in a choice situation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5, 400 – 416.
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Addison-Wesley, p.480.
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., et Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B.T. Johnson et M.P. Zanna (Eds). *The handbook of attitudes* (pp. 173-221). Lawrence Erlbaum Associates, London.

- Ajzen, I. et Madden, T.J. (1986). Predictions of goal-directed behavior: attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- Allard-Poesi, F. (1995): Des schémas cognitifs individuels à un schéma collectif : Vers une perspective sociocognitive. In Noël A., C. Koenig et G. Koenig (Ed.), *Perspectives en Management Stratégique*. Tome IV, coll. Gestion, Economica
- Allard-Poesi, F. (1996). *Cartes cognitives : pour ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain*. Vème Conférence Internationale de management stratégique de l'AIMS, Lille.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Atkinson, J. W., et Feather, N. T. (1966). *A theory of achievement motivation*. New York: Wiley.
- Atzori, M., et Battistelli, A. (2006). *Motivation au travail et rapport supérieur-employé : le rôle du support de l'égalité et de la confiance*. Paper presented at the 14ème Congrès de Psychologie du Travail et Développement des Personnes et des Organisations, Hammamet.
- Audet, J. (2001). Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois : seront-ils des entrepreneurs demain ? *Cahiers de Recherche de l'Institut de Recherche sur les PME*, CR-01-13, Université du Québec.
- Audet, J. (2004). L'impact de deux projets de session sur les perceptions et intentions entrepreneuriales d'étudiants en administration. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 17 (3), 223-240.
- Autio, E., Keeley, R.H., Klofsten, M., et Ulfstedt, T. (1997). *Entrepreneurial intent among students : testing an intent model in Asia, Scandinavia and in the USA*. Frontiers of entrepreneurship Research, Babson College.
- Bagozzi, R.P. (1992). The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Social Psychology Quarterly*, vol. 55, n°2, 178-204.
- Bagozzi, R.P., Baumgartner, H., et Yi, Y. (1992). State versus action orientation and the theory of reasoned action: an application to coupon usage. *Journal of Consumer Research*, vol. 18, 505-518.
- Bandura, A. (1971). *Psychological modeling: conflicting theories*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, vol.84, n°2, 191-215.

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1991a). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation : Nebraska symposium on motivation* (Vol. 38, pp. 69-164). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Bandura., A. (1991b). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck (traduction française par Lecomte J. de *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, Freeman, 1997).
- Banks, M., Bates, I., Breakwell, G., Bynner, J., Emler, N., Jamieson, L. et Robert, K. (1992). *Careers and identities*. Open University Press, Bristol.
- Bareil, C. (2004). *Gérer le volet humain du changement*. Montréal: Éditions Transcontinental, 213 p.
- Bargh, J. A., et Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, 54, 462-479.
- Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., et Oettingen, G. (2010). Motivation. In S. Fiske, D. Gilbert et G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (5th ed., pp. 268-316). New York: Wiley.
- Baron, R. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13: 275-294.
- Baron, R.A (2007). Entrepreneurship: a process perspective in Baum J.R., Frese M., et Baron R., *The psychology of entrepreneurship*. Lawrence Erlbaum associates, London.
- Baron, R.A., et Shane, S. (2004). *Entrepreneurship: a process perspective*. South-Western, Mason, OH.
- Baron, R.M., et Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, n°51, pp 1173-1182.
- Basow, S., et Howe, K. G. (1980). Role model influence: effects of sex and sex-role attitude in college student. *Psychology of Women Quarterly*, 4, 558-572.

- Battistelli, A. (2001). *I giovane e la scelta imprenditoriale*. Milano : Angelo Guerini e associati.
- Battistelli, A. (2003). La personalità proattiva e il senso di iniziativa sono caratteristiche imprenditoriali? *Risorsa Uomo :Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, .9 (3/ 4).
- Battistelli, A. ( 2006). *The role of values, beliefs, and motivation on entrepreneurial intention*. Paper presented at ICAP- 26th International Congress of Applied Psychology–Athens, Greece July 16-21.
- Battistelli, A., Atzeri, I., et Fadda, L. (2003). Il ruolo delle intenzioni nella scelta professionale. *Risorsa Uomo :Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 9 (3/ 4).
- Battistelli, A., et Nyock Ilouga, S. (2008). La validation expérimentale du modèle de la congruence objective des valeurs sur le choix du métier d'entrepreneur. In : Pettersen N., Boudrias, J.B. et Savoie, A. (Eds), *Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail ?* Québec, Presses de l'université de Québec.
- Battistelli, A., et Odoardi, C. (2001). *The psychology of entrepreneurship: integrated services research and development*. Non publié.
- Battistelli, A. et Odoardi, C. (2008). La psicologia dell'imprenditorialità. In Argentero, P., Cortese, C. et Piccardo, C. (a cura di). *Psicologia del lavoro*. Milano, Raffaello Contina Editore.
- Baum, J.R. et Locke, E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation in subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, pp 587-598
- Baumeister, R.F., Heatherton, T.F., et Tice,D.M. (1994). *Losing control: how and why people fail at self-regulatory*. New York: Academic Press.
- Begley, T. M., et Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2, 79-93.
- Bentler, P.M., et Chou, C.-P. (1987). Pratical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, Vol. 16, n° 1, 78-117.
- Bernard, M.J. (2008). L'entrepreneuriat comme un processus de résilience. Les bases d'un dialogue entre deux concepts. *Revue internationale de Psychosociologie*, Vol.14, n° 32, pp.
- Bird, B. J. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*, vol. 13, n°3, 442-453.

- Bird, B.J. (1992). The operation of intentions in time: the emergence of the new venture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, 11-20.
- Blay, M. (dir) (2003). *Grand dictionnaire de la philosophie*. Paris, Larousse.
- Blesson, P. (2001). Étude des rapports entre projet et décision. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30 (hors série), 228-233.
- Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.) (pp. 102-144). San Francisco : Jossey-Bass.
- Botteman, A. (2000). Les inventaires d'intérêts professionnels. In Bernaud, J.L., et Lemoine, C. (éd.), *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.
- Bourdon, J. (1998). A la recherche du public ou vers l'indice exterminateur?», *Quaderni*, vol.35, n° 35, 107-128.
- Boutinet, J.-P. (1999). *Anthropologie du projet*. Paris: P.U.F.
- Boyd, N.G., et Vozikis, G.S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.18, n°4, 63-77.
- Brasseur, M. (2010). *Entrepreneuriat et insertion*. Bruxelles : Bruylant.
- Bratman, M.E. (1987). *Intention, plans and practical reason*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Brockhaus, R. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*. 23(3):509-520.
- Brockhaus, R. H. (1982). The psychology of the entrepreneur. In C. A. Kent, D. L. Sexton, et K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of entrepreneurship* ( pp. 39-57). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Broonen, J.-P. (2006). Motivation, volition et performances universitaires. Modèles d'intégration structurale de quelques déterminants des marqueurs de performance aux épreuves académiques de janvier auprès d'une cohorte d'étudiants primants de première candidature en sciences psychologiques et de l'éducation : orientations de buts d'accomplissement, comportement planifié, intentions de contrôle de l'apprentissage et contrôle de l'apprentissage. Thèse de doctorat en Sciences psychologiques. Université de Liège, non publiée.
- Broonen, J.-P. (2007). Le passé et l'avenir du concept de volition pour la psychologie de l'éducation et de la formation. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n°74, pp. 3-17.

- Broonen, J.-P. (2010). Des intentions aux actes: la volition en conseil en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 39, n°1, 137-171.
- Broonen, J.-P., Marty, M., Legout, V., Cedraschi, C., Henrotin, Y. (2011). La volition est-elle un chaînon manquant de la prise en charge du patient lombalgique? *Revue du Rhumatisme*, 78, 238-241.
- Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès France, Grenoble.
- Bruyat, C. (2001). Créer ou ne pas créer? Une modélisation du processus d'engagement dans un projet entrepreneurial. *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 1, n°1, 25-42.
- Bucher, R. et Stelling, J.G. (1977). *Becoming Professional*. Sage, Beverly Hills, CA.
- Busenitz, L.W. (1996). Research on entrepreneurial alertness. *Journal of Small Business Management*, 34, 35-44
- Buttner, E.H., et Moore, D.P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management* 35(1), 34-46.
- Bygrave W.D. et Hofer C.W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2):3-22.
- Byman, R. et Kansanen, P. (2006). Pedagogical thinking in a student's mind: a conceptual clarification on the basis of self-determination and volition theories. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52(6), 603-621.
- Cachot, L., Servais, I. et Copin, G. (2005). *Etude définissant les valeurs et aptitudes qui caractérisent l'esprit d'entreprise*. Document de recherche Interprofessionnel Rhones-Alpes (IPRA).
- Casson, M. (1991). *The entrepreneur*. Towata, NJ: Bernes et Noble Books (traduction de Jeanblanc, P., Economica).
- Chell, E. (1985). The entrepreneurial personality: a few ghost laid to rest? *International Small Business Journal*, 3, 43-54
- Chen, C.C., Greene, P.G. et Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-Efficacy distinguish entrepreneurs from managers. *Journal of Business Venturing*, vol.13, n°4, 295-316.
- Chu, A. H. C. et Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination. Positive effect of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145, pp. 245-264
- Corno, L. (1989). Self-regulated learning: A volitional analysis. In B. J. Zimmerman et D. H. Schunk (Eds.), *Self-regulated learning and academic achievement: Theory, research, and practice* (pp. 111-141). New York: Springer-Verlag.

- Corno, L. (1993). The best-laid plans: Modern conceptions of volition and educational research. *Educational Researcher*, 22, 14-22.
- Corno, L. (2004). Introduction to the special issue work habits and work styles: Volition in education. *Teachers College Record*, 106, 1669-1694.
- Corno, L., et Kanfer, R. (1993). The role of volition in learning and performance. In L. Darling-Hammon (Ed.), *Review of research in education* (Vol. 19, pp. 3-43). Washington, DC: American Educational Research Association.
- Cossette, P. (2003). Méthode systématique d'aide à la formulation de la vision stratégique : illustration auprès d'un propriétaire-dirigeant. *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol 1, n° 2, 1-17
- Coster, M. (2009). L'entrepreneur au cœur du processus entrepreneurial. In Coster, M. (Eds), *Entrepreneuriat* (pp 1-20). Paris : Pearson éducation.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 34, 3, 42-51
- Creplet, F., et Mehmanpazir B. (2008), Les représentations de la vision entrepreneuriale : une vision cognitive. *Revue Internationale de Psychosociologie*, Vol. 14, 67-86
- Cromie, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evidence. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 7-30
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, Harper and Row.
- Cunningham, J.B., et Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, Vol. 29, n°1, 45-61
- Danjou, I. (2004). *Entreprendre : la passion d'accomplir ensemble*. Paris, l'Harmattan
- Darpy, D., (1997). *Une variable médiatrice du report d'achat : la procrastination*. Actes du 13ème congrès de l'AFM. Toulouse: AFM
- Davis, L. H. (1979). *Theory of action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behavior: a self-determination theory perspective. In K. A. Renninger, S. Hidi et A. Krapp (Eds.). *The role of interest in learning and development* (pp. 43-70), Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on motivation*, Vol. 38 (pp. 237-288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press

- Deci, E. L., et Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Degeorge, M. (2009). *Le processus entrepreneurial: rôle de l’émotion et de l’intuition*. Paper presented at the VIème congrès de l’Académie de l’Entrepreneuriat, Entreprendre et innover dans une économie de la connaissance, Nice Sophia Antipolis 19-21 Novembre.
- De Noble, A. F., Jung, D., et Ehrlich, S. B. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. In Reynolds, P. D. (Ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson University, Babson Park, MA.
- De Quijano, G. (1997). Un projet peut en cacher un autre. *Carrierologie*, vol. 6, n° 3/4, 95-103.
- De Witt, J.B.F., Stroebe, W., de Vroome, E.M.M., Sandfort, T.G.M., et van Griensven, G. J.P. (2000). Understanding AIDS preventive behavior in homosexual men: the theory of planned behavior and the information-motivation behavioral-skills model prospectively compared. *Psychology and Health*, 15 (3), 325-340.
- Dewitte, S., et Lens, W. (2000). Procrastinators lack a broad action perspective. *European Journal of Personality*, 14, 121–140.
- Díaz-Morales, J. F., Cohen, J. R., et Ferrari, J.R. (2008). An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences* 45, 554–55.
- Doutre, E., et Dubois, M. (2002). La formation au leadership situationnel : quels effets sur les comportements managériaux ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 8, n° 3, 167-192.
- Drennan, J., Kennedy, J., et Renfrow, P. (2005). Impact of childhood experiences on the development of entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol 6, n° 4, 231-238.
- Drucker, P. (1985). *Entrepreneurship and innovation: practices and principles* ; NY : Harper Business.
- Duffy, R.D., Diemer, M.A., Perry, J.C., Laurenzi, C., et Torrey, C.L. (2011). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior*, in press.
- Dumora, B. (2004). La formation des intentions d’avenir à l’adolescence. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 249-262.
- Duru-Bellat, M., Jarousse, J.-P., et Solaux, G. (1997). S’orienter et élaborer un projet au sein d’un système hiérarchisé, une injonction paradoxale ? L’exemple du choix de la série et de l’enseignement de spécialité en classe Terminale. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 26, 459-482.

- Duquenne, L. (2005). Les politiques d'encouragement à la création de petites entreprises en France: création d'entreprise ou entrepreneuriat? Paper presented at the Vème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 4-5 octobre.
- Dweck, C. S., et Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Dyer, W.G. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(2), 7-21.
- Ebbinghaus, E. (1902). *Grundzuge der psychologie*. Leipzig: von Veit.
- Ellis, A., et Knaus, W.J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York: Signet Books.
- Emin S. (2003). *L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas français*. Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences et gestion à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble, 453 p.
- Emin, S. (2004). Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention. *Revue de l'entrepreneuriat*, vol.3, n°1
- Faude-Koivisto, T.S., Wuerz, D., et Gollwitzer, P.M. (2009). Implementation intentions: the mental representations and cognitive procedures of if-then planning. In K.D. Markman, W.M. Klein et J.A. Suhr (Eds), *The handbook of imagination and mental simulation* (pp. 69-86). New York: Guilford.
- Fay, D. et Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: an overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124
- Fayolle, A. (1999). *L'enseignement de l'entreprise dans les universités françaises : analyse de l'existant et proposition pour en faciliter le développement*. Rapport rédigé à la demande de la direction de la Technologie, Paris : La documentation Française.
- Fayolle, A. (2002). *Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche*. 6ème congrès international francophone sur la PME, HEC, Montréal
- Fayolle, A. (2004a). A la recherche du cœur de l'entrepreneuriat : vers une nouvelle vision du domaine. *Revue internationale PME*, vol. 17, n° 1, pp 103-121
- Fayolle, A. (2004b). *Entrepreneuriat et processus : faire du processus un objet de recherche et mieux prendre en compte la dimension du processus dans les recherches*. 7ème congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Montpellier, 27-29 octobre.
- Fayolle, A. (2005). *Introduction à l'entrepreneuriat*. Dunod, collection Topos, Paris.
- Fayolle, A. et Fillion, L.J. (2006). *Devenir entrepreneur. Des enjeux aux outils*. Paris : Village Mondial.

- Fayolle, A., et Gailly, B. (2004). Using the theory of planned behaviour to assess entrepreneurship teaching programs: a first experimentation. International Entrepreneurship Conference, Naples (Italy), 5-7 July.
- Fayolle, A., et Nakara, W. (2010). *Création par nécessité et précarité: la face cachée de l'entrepreneuriat*. Centre d'Etudes et de Recherche Appliquée à la Gestion, Cahier de recherche n°8-E4.
- Feldman M.S., (2000). Organizational Routines as a source of continuous Change. *Organization Science*, Novembre-Décembre, 11, 6, 611-629
- Ferrari, J.R. (1991). Self-handicapping by procrastinators: protecting self-esteem, social-esteem, or both? *Journal of Research in Personality*, 25, 245-261.
- Ferrari J. R. (1993). Procrastination and Impulsivness: two sides of a coin? In Mc.Cown William, Johnson Judith L., et shure Myrna B., (Eds.) *The Impulsive Client*. Washington DC: American Psychological Association.
- Ferrari, J.R. (2001). Getting things done on time: Conquering procrastination. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping with stress: Effective people and processes* (pp. 30–46). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Ferrari, J.R., et Emmons, R.A. (1994). Procrastination as revenge: Do people report using delays as a strategy for vengeance? *Personality and Individual Differences*, 17, 539–544.
- Ferrari, J.R., et Emmons, R.A. (1995). Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement: An exploratory study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 135–142.
- Ferrari, J.R., Johnson, J.L., et McCown, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Plenum Press.
- Ferrari, J.R., Harriot, J.S. et Zimmerman, M. (1999). The social supports network of procrastinators: friends or family in times of trouble? *Personality and Individuals Differences*, 26, 321-331.
- Ferrari, J. R., Parker, J. T., et Ware, C. B. (1992). Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 495–502.
- Filion L.-J. (1991). *Vision et relations : clefs du succès de l'entrepreneur*. Montréal : Les Editions de l'Entrepreneur.
- Filion L.-J. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances. *Revue Internationale PME*, vol. 10, n°2, 129-172.
- Filion, L.-J. (2008). Les représentations entrepreneuriales : un champ d'étude en émergence. *Revue Internationale de Psychosociologie*, vol. 15, n°32, 11-43

- Fishbein, M. (1967). Attitude and the prediction of behavior. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 477–492). New York: Wiley.
- Fishbein, M. et Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley
- Fishbein, M., et Ajzen, I. (1981). Attitudes and voting behavior: An application of the theory of reasoned action. In G. M. Stephenson et J. M. Davis (Eds.). *Progress. Applied Social Psychology* (Vol. 1, pp. 253-313). London: Wiley
- Fishbein, M., et Stasson, M. (1990). The role of desires, self-predictions, and perceived control in the prediction of training session attendance. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 173-198.
- Fisher, R., et Brown, S. (1988). Getting together: Building relationships as we negotiate. New York: Penguin.
- Flett, G.L., Blankstein, K.R. et Martin, T.R. (1995). Procrastination, negative self-evaluation, and stress in depression and anxiety: a review and preliminary model. In Ferrari, J.R., Johnson, J.L. et M.C. McCown (Eds). *Procrastination and task avoidance: theory, research and treatment* (pp. 137-167). New York: Plenum Press.
- Forner, Y. (1996). Quelle place pour la motivation à la réussite dans l'explication des résultats au « bac de français ? » *Revue de Psychologie de l'Éducation*, 1, 125-146
- Forner, Y. (2010). *L'accompagnement des étudiants dans leurs projets : y a-t-il un psychologue dans le dispositif ?* Paper presented at the XVI Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Lille 6-9 juillet.
- Fraccaroli, F., et Vitali, F. (2001). Verso la scelta imprenditoriale? Il ruolo dei significati attribuiti al lavoro. In A. Battistelli (a cura di). *I giovani e la scelta imprenditoriale*. Milano: Angelo Guerini e Associati.
- François, P. H. (2005). Sentiment d'efficacité personnelle et évaluation de la motivation. Mise en perspective par les représentations sociales des compétences. In Actes du colloque international. *L'approche psychologique du travail. Ses apports dans les champs de l'orientation, de la formation et des ressources humaines*. AFPA, 35-38.
- Frese, M. (2007). The psychological actions and entrepreneurial success: an action theory approach, in Baum, J.R., Frese, M., et Baron, R.A. *The psychology of entrepreneurship*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., et Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M., Garst, H., et Fay, D. (2007). Making things happen: reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, n°4, 1084-1102.

- Frese, M., Kring, W., Soose, A., et Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63
- Frese, M., et Sabini, J. (1985). Goal directed behavior: The concept of action in psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fuller, F.F. (1969). Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6, (2), 207-22
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in the engagement of prosocial behavior. *Motivation and Emotion*, 27, 199–223.
- Gagné, M. et Déci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362
- Gasse, Y. (2008). Conditions et influences majeures dans l'intention et le choix entrepreneurial. In : Pettersen N., Boudrias, J.B. et Savoie, A. (Eds), *Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail ?* Québec, Presses de l'université de Québec.
- Garcia, T., McCann, E. J., Turner, J. E., et Roska, L. (1998). Modeling the mediating role of volition in the learning process. *Contemporary Educational Psychology*, 23, 392-418.
- Gartner, W.B. (1985). A framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10, 696-706
- Gartner, W.B., (1989). Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 14 (1), 27-38.
- Gartner, W.B. (1990). What we are talking about when we are talk about entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 5(1).
- Gartner, W.B. (1993). Words lead to deeds: towards an organizational emergence vocabulary. *Journal of Business Venturing*, 8(3).
- Gartner, W.B. (1995). Aspects of organizational emergence. In Bull, I., Thomas, H. et Willard, G., *entrepreneurship-perspectives on theory building*, Pergamon.
- Gartner, W.B., et Bhat, S. (2000). Environmental and ownership characteristics of small business and their impact on development. *Journal of Small Business Management*, 38, 3, 14-2
- Gaudron, J-P., Bernaud, J-L., et Lemoine, C. (2001). Evaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 485-510.
- Gauthier, L., Sénécal, C. et Guay, F. (2003). La procrastination académique aux études supérieures : le rôle de l'étudiant et du directeur de recherche. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 53 (3-4), 213-225.

- Glee, C. (2010). La création d'entreprise comme réponse au destin, in, Brasseur, M.(Coordinatrice), *Entrepreneuriat et insertion*. Bruxelles : Bruylant, 179-196.
- Godin, G. (1991). L'éducation pour la santé: les fondements psycho-sociaux de la définition des messages éducatifs. *Sciences Sociales et Santé*, vol.9, n° 9-1, 67-94.
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mindsets. In E. T. Higgins et R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition* (Vol. 2, pp. 53-92). New York: Guilford.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. In W. Stroebe et M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, (vol. 4, 141-185). Chichester: Wiley.
- Gollwitzer, P. M. (1996). The volitional benefits of planning. In P. M. Gollwitzer et J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 287-312). New York: Guilford.
- Gollwitzer, P.M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493-503.
- Gollwitzer, P.M. (2000). Volition. In A. E. Kazdin (Ed. in Chief). *Encyclopedia of Psychology* (vol 8, pp. 210-214). New York: Oxford University Press.
- Gollwitzer, M. (2007). How affective is revenge? Emotional processes involved in vengeful reactions to experienced injustice. In G. Steffgen et M. Gollwitzer (Eds.), *Emotions and aggressive behavior* (pp. 115–129). Göttingen, Germany: Hogrefe et Huber
- Gollwitzer, P. M., Bayer, U. C., Steller, B., et Bargh, J. A. (2002). *Delegating control to the environment: Perception, attention, and memory for preselected behavioral cues*. Unpublished manuscript, University of Konstanz
- Gollwitzer, P. M., et Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 186-199.
- Gollwitzer, P. M., Fujita, K., et Oettingen, G. (2004). Planning and implementation of goals. In R. F. Baumeister et K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 211-228). New York: The Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M., Sheeran, P., Michalski, V., et Seifert, A. E. (2009). When intentions go public: Does social reality widen the intention-behavior gap? *Psychological Science*, 20, 612-618.
- Guichard, J. et Huteau, J.M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris, Dunod.
- Hackett, G. (1996). L'autoefficacia nella scelta della carriera e nella crescita professionale. In A. Bandura (a cura di). *Il senso di autoefficacia*. Trento: Erickson.
- Hall, G.E. (1979). The concerns-based approach to facilitating change. *Educational Horizons*, 57, (4), 202-208

- Haycock, L.A., McCarthy, P. et Skay, C.L. (1998). Procrastination in college student: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counselling and Development*, 76, 317-324
- Hebb, D. O. (1949). *The organization of behavior*. New York: Wiley.
- Heckhausen, H. (1987). Wünschen-Wählen-Wollen. In H. Heckhausen, P. M. Gollwitzer, et F. E. Weinert (Eds.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften* (pp. 3-9). Heiderberg: Springer-Verlag.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and action*. Berlin, Germany: Springer-Verlag (traduction anglaise par Leppman, P. de Motivation und Handeln, 2nd. ed., Berlin: Springer-Verlag, 1989).
- Heckhausen, H., et Beckmann, J. (1990). Intentional action and action slips. *Psychological Review*, 97, 36-48.
- Heckhausen, H., et Gollwitzer, P. M. (1986). Information processing before and after the formation of an intent. In F. Klix et H. Hagendorf (Eds.), *In memoriam Hermann Ebbinghaus: Symposium on the structure and function of human memory* (pp. 1071-1082). Amsterdam: Elsevier.
- Heckhausen, H., et Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, 101-120.
- Heckhausen, H., et Kuhl, J. (1985). From wishes to action: The dead ends and shortcuts on the long way to action. In M. Frese et J. Sabini (Eds.), *Goal-directed behavior: Psychological theory and research on action*. (pp.134-160). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hernandez, E.-M. (1999). Modèles d'entrepreneuriat : vers une approche contingente et processuelle », *Revue Sciences de Gestion*, n° 26-27, pp 505-526.
- Hernandez, E.M. (2001). *L'entrepreneuriat. Approche théorique*. Paris, L'harmattan
- Hisrich, R.D. (1990). Entrepreneurship/Intrapreneurship. *American Psychologist*, February, 209-222
- Hoc, J.M. (1990). La planification de l'activité. In Richard, J.F., Bonnet, C., et Ghiglione, R(dir), *traité de psychologie*. Tome 2, Dunod.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland J. L. (1973). *Making Vocational Choices*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hollenbeck, G.P., et Hall, D.T. (2004). *Self-confidence and leader performance*. Technical report, Boston University Executive Development Roundtable.
- Hughes, K.D., (2003). Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership, *Gender. Work and Organization*, 10(4), 433-454.

- Huteau, M. (1985). Les conceptions cognitives de la personnalité. Paris : P.U.F.
- Jankelevitch, V. (1983). *Le sérieux de l'intention*. Paris, Flammarion.
- Julien, P-A. et Marchesnay, M. (1996). *L'entrepreneuriat*. Economica, Collection Gestion Poche.
- Julien P.-A., et Schmitt C. (2008). Pour une vision renouvelée des pratiques de l'entrepreneuriat : de la vision libérale à la vision sociale de l'entrepreneuriat in C. Schmitt, *Evolutions des pratiques entrepreneuriales*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p.15-34.
- Katz, D. (1960). The functional approach to study of attitudes. In *public opinion quarterly*, vol.24, 168.
- Kazsin, A. E. (1976). Effects of covert modeling, multiple models, and model reinforcement on assertive behavior. *Behavior Therapy*, 7: 211–222.
- Keller J.M. (2008) An integrative theory of motivation, volition, and performance. *Technology, Instruction, Cognition and Learning* 6, 79–104.
- Kolvereid, L. (1996). Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 21 (1), 47-57
- Krueger. N. (1993). Impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, N. F. et Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring, pp. 91-104.
- Krueger, N. F., et Carsrud, A. I. (1993). Entrepreneurial intention: applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5 (4), 315-330.
- Krueger, N.F., Reilly, M.D. et Carsrud, A.L. (2000). « Competing models of entrepreneurial intentions », *Journal of Business Venturing*, vol. 15, 411-432.
- Kuhl, J. (1983). Emotion, Kognition und Motivation: II. Die funktionale Bedeutung der Emotionen für das problemlösende Denken und für das konkrete Handeln [Emotion, Cognition, and Motivation: II. The functional significance of emotions for problem-solving and action]. *Sprache und Kognition*, 4, 228-253.
- Kuhl, J. (1984). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: toward a comprehensive theory of action-control. In B.A. Maher (Ed.), *Progress in Experimental Personality Research* (Vol. 13. pp. 99-171). New York: Academic Press.
- Kuhl, J. (1985a). Volitional mediators of cognitive-behavior consistency: Self-regulatory processes and actions versus state orientation. In: J. Kuhl et J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior*. (pp. 101-128). Heidelberg, New York: Springer-Verlag.

- Kuhl, J. (1985b). A theory of action and state orientation. In J. Kuhl et J. Beckman (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 9-46). Berlin: Springer-Verlag.
- Kuhl, J. (1985c). From cognition to behavior : Perspectives for future research on action control. In J. Kuhl et J. Beckmann (Eds.), *Action control. From cognition to behavior* (pp. 267-275). Berlin: Springer-Verlag.
- Kuhl, J. (1992). A theory of self-regulation: Action versus state orientation, self-discrimination, and some applications. *Applied Psychology: an International Review*, 41, 97-129.
- Kuhl, J. (1994a). A theory of action and state orientations. In J. Kuhl et J. Beckmann (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (pp. 9-46). Göttingen, Germany: Hogrefe et Huber.
- Kuhl, J. (1994b). Action versus state orientation: Psychometric properties of the Action Control Scale (ACS-90). In J. Kuhl et J. Beckmann (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (pp. 47-59). Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber.
- Kuhl, J. (2000a). The volitional basis of Personality Systems Interaction Theory: Applications in learning and treatment contexts. *International Journal of Educational Research*, 33, 665-703.
- Kuhl, J. (2000b). a functional-design approach of motivation and self-regulation: the dynamic of personality system interactions. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich et M. Zeidner (Eds.), *Self-regulation: directions and challenges for future research* (pp.111-169). Academic Press.
- Kuhl, J., et Beckmann, J. (1985a). *Action control: From cognition to behavior*. Berlin: Springer-Verlag.
- Kuhl, J., et Beckmann, J. (1985b). Historical perspectives in the study of action control. In J. Kuhl et J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 89-100). Berlin:Springer-Verlag..
- Kuhl, J. et Beckmann, J. (1994). *Volition and personality: Action versus state orientation*. Göttingen, Seattle: Hogrefe.
- Kuhl, J. et Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control: The volitional components checklist. In J. Heckhausen et C. Dweck (Eds.), *Life span perspectives on motivation and control* (pp. 15-49). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Lachman, R., Lachman, J. L., et Butterfield, E. C. (1979). *Cognitive psychology and information processing*. Hillsdasle : Lawrence Erlbaum.
- Lalande, A. (1993). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris, Presses Universitaires de France.

- Latham, G.P., et Locke, E.A. (1991). Self regulation through goal setting. Latham, G.P., et Locke, E.A. (1991). Self regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212–4.
- Lautenschlager, G.J. (1994). *Accuracy and faking of background data. Biodata Handbook*. G.S., Stokes, D. Mumford and W.A., Owens. Palo Alto, California, CPP Books: 391-420.
- Laviolette, E.M., et Loué, C. (2006). Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel. 8ème Conférence de l'Association Internationale de recherche en entrepreneuriat et PME (AIREPME), Fribourg 24-27 Octobre.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20, 474–495.
- Lay, C.H. (1995). Trait procrastination and the Big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, Vol. 18, n° 4, 481-490.
- Lay, C.H., et Brokenshire, R. (1997). Conscientiousness, procrastination, and person-task characteristics in job searching by unemployed adults. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social* 16, 83-96
- Lay, C., et Burns, P. (1991). Intentions and behaviour in studying for an examination: The role of trait procrastination and its interaction with optimism. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6, 605-617.
- Lemoine, C. (1997a). Du bilan au projet. *Carrierologie*, vol. 6, n° 3/4, 48-58.
- Lemoine, C. (1997 b). Le statut scientifique des méthodes verbales : de l'opinion déclarée à la prise de conscience. *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 3, n° 1-2, 9-19
- Lemoine, C. (2002). *Se former au bilan de compétences. Comprendre et pratiquer cette démarche*. Paris, Dunod.
- Lemoine, C. (2007). De la question à l'auto-questionnement : questionner, source d'emprise et d'appropriation multiple. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 13, n° 4, 5-24.
- Lemoine, C. et Nettersheim (2008). Représentations et attentes relatives à l'entrepreneuriat. In Pettersen N., Boudrias, J.B. et Savoie, A. (Eds), *Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail ?* Québec, Presses de l'université de Québec.
- Lent, R. W., Brown, S. D., et Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

- Lent, R. W., Brown, S.D., et Hackett, G. (1996). Career Development from a Social Cognitive Perspective. In D. Brown, L. Brooks et Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 373-421). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Levy-Leboyer, C. (1984). Maturité vocationnelle, self-concept et tests. *Revue de Psychologie Appliquée*, 34, 215-228 et 305-322.
- Levy-Leboyer, C. (1993). *Le bilan de compétences*. Paris, PUF.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw - Hill.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciences*. New York: Harper and Row.
- Liñán, F. (2004). Intention-based models of entrepreneurship education. *Piccola Impresa / Small Business*, 3, 11-35
- Liñán, F., et Chen, Y-W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 595-617.
- Liñán, F., et Santos, F.J. (2007). Does social capital affect entrepreneurship intention? *International Advances in Economic Research*, 13 (4), 443-453.
- Livret, P. (2005). *Qu'est-ce qu'une action?* Paris: Chemins philosophiques.
- Locke, E.A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5, 117-124.
- Locke, E. A., et Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mael, F.A. (1991). A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. *Personnel psychology*, n° 4, 763-792.
- Markman, G.D., et Baron, R.A. (2003). Person-entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others? *Human Resource Management Review*, vol.13, 281-301.
- Markus, H., et Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- McGeen, J.E., Peterson, M., Mueller, S.L. et Sequeira, J.M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.33, n°4, 965-988.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton : D. Van Nostrand, 470 p.
- McClelland, D.C. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 1, pp. 389-392.

- McCown, W., et Johnson, J. (1989). *Validation of an adult inventory of procrastination*. Paper presented at the Society for Personality Assessment, New York.
- Merriam-Webster Collegiate Dictionary (1998), 10th edition. Merriam-Webster Inc., Springfield, MA.
- Michotte, A., et Prüm, E. (1910). *Etude expérimentale sur le choix volontaire et ses antécédents immédiats*. Travaux du Laboratoire de Psychologie expérimentale de l'Université de Louvain, 1 (2).
- Mitchell, R.K., Smith, J.B., Morse, E.A., Seawright, K.W., Peredo, A.M. et McKenzie, B. (2002). Are Entrepreneurial Cognitions Universal? Assessing entrepreneurial cognitions across cultures. *Entrepreneurship Theory Practice*, vol. 26, n°4, 9-31.
- Mitchell, R.K., Busenitz, L.W., Bird, B., Gaglio, C.M., McMullen, J.S., Morse, E.A., et Smith, J.B. (2007). The central question in entrepreneurial cognition research 2007. *Entrepreneurship Theory Practice*, vol.3, n°1, 1-27
- Moreau, R. (2006). *Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriale?* 8ème International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME), 25-27 octobre, Fribourg/Suisse.
- Moreau, R., et Raveleau, B. (2006). Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale. *Revue internationale PME*, 19 :2, 102-131.
- Morin, E. (1989). *Diriger dans la complexité*. Colloque Entreprise et Progrès du 9 mars.
- Mueller, S.L., et Goic, S. (2003). East-West differences in entrepreneurial self-efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(4), 613–632.
- Multon, K.D., Brown, S.D., et Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes : A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38, pp. 30-38.
- Nauta, M. M., et Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influence on students academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9, 81-99.
- Noel, B. J. (1998). *Two Essays on Unemployment Insurance*. Ph.D. dissertation, University of Kentucky.
- Noorderhaver, N., Thurik, R., Wennekers, S., et Stel. A. (2004). The role of dissatisfaction and per capita income in explaining self-employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (5), 447-465
- Odoardi, C. (2003). Le opinioni sul lavoro imprenditoriale: una ricerca su studenti e genitori. *Risorsa Uomo, Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 3-4, 283-293.

- Odoardi, C. (2008). Le rôle de valeurs, opinions et motivations sur l'intention entrepreneuriale. In Salengros, P., Kridis, N., Lemoine, C. et Balikjian, A. (Eds). *Valeurs du travail, normativité et recrutement*. Paris, L'Harmattan.
- Oettingen, G., Hönl, G., et Gollwitzer, P. M. (2000). Effective self-regulation of goal attainment. *International Journal of Educational Research*, 33, 705-732.
- Orbell, S., et Sheeran, P. (2000). Motivational and volitional processes in action initiation: A field study of the role of implementation intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 780-797
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizen behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA Lexington.
- Owens, S.G., Bowman, C.G., et Dill, C.A. (2008). Overcoming procrastination: the Effect of implementation intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (2), 366-384.
- Pacherie, E. (2003). La dynamique des intentions. *Dialogue*, XLII, 3, pp. 447-480.
- Parks-Stamm, E.J., et Gollwitzer, P.M. (2009). Goal implementation: The benefits and costs of IF-THEN planning. In H.Grant et G.B. Moskowitz (Eds.), *The big book of goal* (pp. 362-391). New York: Guilford.
- Parks-Stamm, E. J., Gollwitzer, P. M. et Oettingen, G. (2010). Implementation intentions and test anxiety: shielding academic performance from distraction. *Learning and Individual Differences*, 20, 30-33.
- Parsons, T. et Shils, E. (eds) (1962). *Toward a general theory of action*. New York: Harper and Row.
- Perugini, M., et Conner, M. T. (2000). Predicting and understanding behavioral volitions: The interplay between goals and behaviors. *European Journal of Social Psychology*, 30, 705-731.
- Philibert, C., et Wiel, G. (1998). *Accompagner l'adolescence. Du projet de l'élève au projet de vie*. Lyon : Chronique Sociale.
- Pintrich, P. R. (1999). The role of motivation in promoting and sustaining self-regulated learning. *International Journal of Educational Research*, 31, 459-470.
- Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich et M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451-502). San Diego, CA : Academic Press.
- Pintrich, P. R., et Schunk D.H. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Postic, M. M., Le Calve, G., Joly, S. et Beninel, F. (1990). Motivation pour le choix de la profession d'enseignant. *Revue Française de Pédagogie*, Vol. 91, pp 25-36

- Radu, M., et Loué, C. (2007). *L'impact motivationnel des modèles de rôles symboliques sur l'auto-efficacité et l'intention d'entreprendre : témoigner pour un idéal ou célébrer un engagement ?* 5ème congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat, 3-5 Octobre, Sherbrooke (Québec).
- Rapiau, M.T. (2010). Entrepreneuriat et formes d'emploi...Points de repère. *Revue Pour*, n° 204, pp. 63-69.
- Reitan, B. (1996). *Entrepreneurial intentions: A combined models approach*. 9th Nordic Small Business Research Conference, Lillehammer, Norway.
- Renner, B., Kwon, S., Yang, B-H., Paik, K-C., Kim, S.H., Roh, S., Song, J. et Schwarzer, R. (2008). Social-cognitive predictors of dietary behaviors in South Korean men and women. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 4-13
- Reynolds, P.D. (1991) Strategies for cross-national comparisons: matching research issues and analysis objectives, *Small Business Economics*, 3(4), 245-60
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., et Rollett, W. (2000). Motivation and action in self-regulated learning. In M. Boekaerts, P. Pintrich et M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation: theory, research and application* (pp. 503-529). San Diego: Academic Press.
- Riverin, D. et Simard, Y. (1997). Projet et étape de vie au travail. *Carrierologie*, Vol. 6, n° 3/4, 34-47.
- Robbins, S.P et Judge, T.A. (2006). *Comportements organisationnels* (traduction adaptée de : *Organizational behavior*, par Audard, N., Beaudran, P. et Marty, S.). Pearson Education Inc./Prentice Hall.
- Ronstadt, R.C. (1984). *Entrepreneurship*. Lord Publishing, Dover
- Rossi-Neves, P., et Rousset, F. (2010). L'entrée à l'université : un choix d'orientation sexué ? In Croity-Beltz, S., Preteur, Y., et Rouyer, V. (Eds), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Expliquer les différences penser l'égalité*. Erès
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, Vol 55(1), 68-78.
- Sabini, J. et Silver, M. (1982). *Moralities of everyday life*. Oxford : Oxford University Press.
- Saddler, C.D. et Buley, J. (1999). Predictors of academic procrastination in college student. *Psychological Reports*, 84, 686-688
- Saporta, B. (2003). Préférences théoriques, choix méthodologiques et recherche française en Entrepreneuriat : un bilan provisoire des travaux entrepris depuis dix ans. *Revue de l'entrepreneuriat*, Vol. 2, n°1, I-XVII.

- Say, J.-B. (1972). *Traité d'économie politique*. Editions Calmann-Lévy, Paris, 571 pages
- Scherrer, R.F., Adams, J.S., Carley, S.S., et Wiebe, F.A. (1989). Role model performance effects on development of entrepreneurial behavior: a social learning theory perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 2, 16-27
- Schifter, D. E., et Ajzen, I. (1985). Intention, perceived control, and weight loss: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 843-851.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In Zanna, M. (Ed.), *Advances in experimental and social psychology*, Vol. 25, (pp.1-65). Orlando, FL.: Academic Presse.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: how to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology: an International Review*, 57 (1), 1–29
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational psychologist*, 26, 207-231.
- Scott, M.G., et Twomey, D.F. (1988). The long-term supply of entrepreneurs: student's career aspirations in relation to entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, October, 5-3.
- Sellitz, C., Wrightsman, L.S., et Cook, S.W. (1977). *Les méthodes en sciences sociales*. Montréal : H.R.W.
- Senécal, C., Koestner, R. et Vallerand, R.J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *The journal of Social Psychology*, 135, pp. 607-619.
- Sexton, D.L, et Bowman, N.B. (1986). Validation of a Personality Index: comparative psychological characteristics analysis of female entrepreneurs, manager and entrepreneurship student and business students, in R. Ronstadt, J.A. Hornaday, R. Peterson, et K.H. Vesper (Eds.), *Frontiers of entrepreneurship research* (pp. 40-51), Babson College, Wellesley, MA,
- Shane, S. (2003). A general theory of entrepreneurship: the individual-opportunity nexus. Aldershot, UK: Edward Elgar Publishing.
- Shane, S., Locke, E.A., et Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13, pp. 257–279
- Shane, S. et Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship is a field of research. *Academy of Management Review*, vol. 25, n°1, 217-226
- Shapero, A. (1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur. *Psychology Today*, 7(11), 83-89.

- Shapero, A. (1982). Some social dimensions of entrepreneurship. In C. Kent, D. Sexton et K. Vesper (Eds), *The encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Shapero, A., et Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton et K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of Entrepreneurship* (pp.72-90), Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sharma, P., et Chrisman, J.J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11-27.
- Shaver, K.G., et Scott, L.R. (1991). Person, process, choice: the psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Winter, pp. 23-45
- Sheeran, P. (2002). Intention-behavior relations: a conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12:1, 1-36.
- Sheeran, P., et Orbell, S. (1999). Implementation intentions and repeated behaviour: augmenting the predictive validity of the theory of planned behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 29, 349-369
- Sheeran, P., Norman, P., et Orbell, S. (1999). Evidence that intentions based on attitudes better predict behaviour than intentions based on subjective norms. *European Journal of Social Psychology*, 29, 403-406.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J., et Warshaw, P. R. (1988). The theory of reasoned action: A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research*, 15, 325-343.
- Simon, H.A. (1987). Making management decisions: the role of intuition and emotion. *Academy of Management Executive*, 1, pp. 57-64.
- Simon, H.A. (1957). *Administrative behavior*. New York. Macmillan, 2nde edition.
- Simon, B. (2010). *L'intention entrepreneuriale, l'application au terrain agricole*. Actes du 10ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Bordeaux , 26-29 octobre.
- Sirois, F. M., Melia-Gordon, M. L., et Pychyl, T. (2003). I'll look after my health, later: An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*, 35, 1167-1184
- Sirois, F.M., et Pychyl, T.A (2002). *Academic procrastination: Cost health and well-being*. Presentation at APA convention, August 22, Chicago, Illinois.
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Personality Processes and Individual Differences*, 71, pp. 549-570.

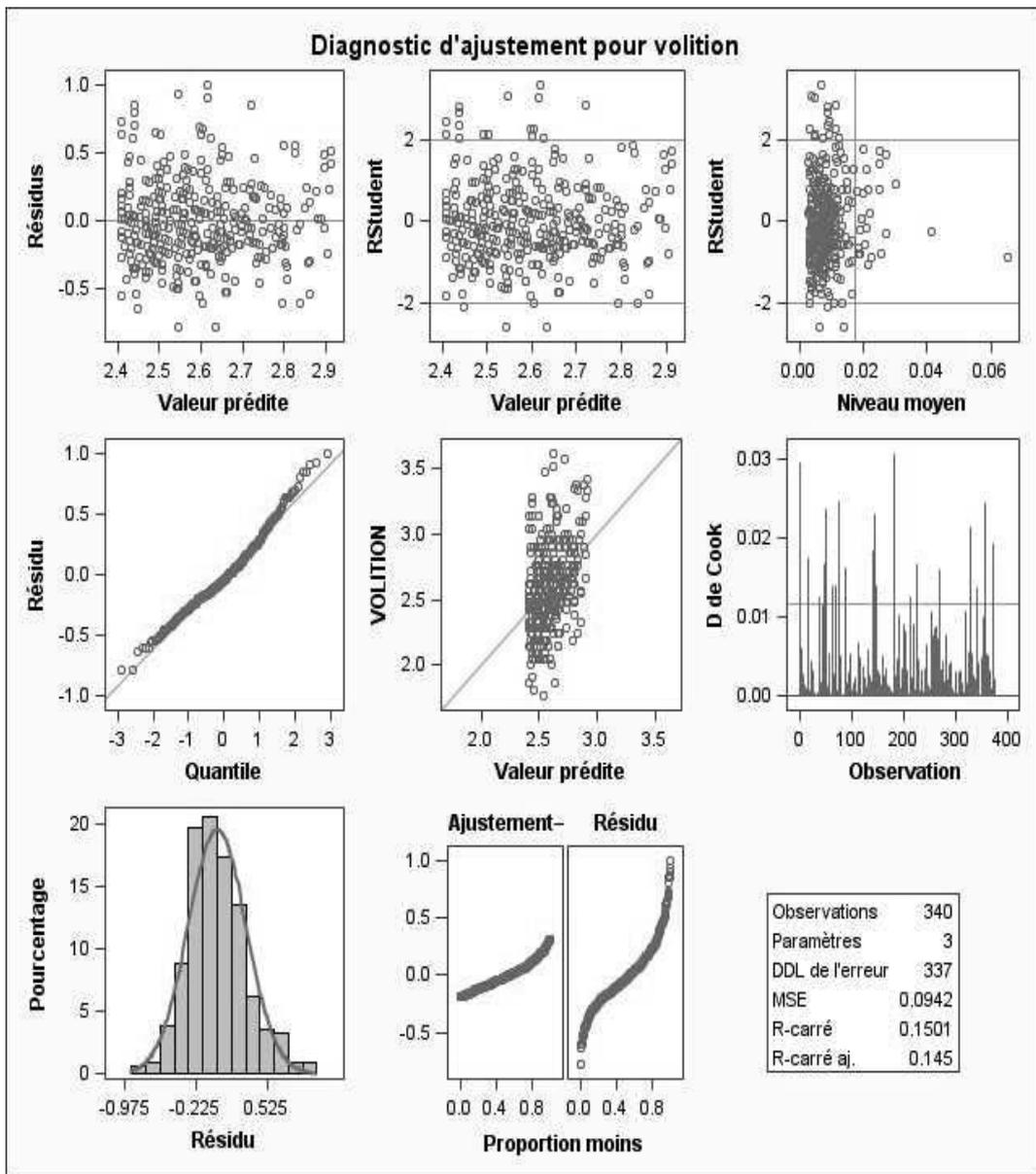
- Souitaris, V., Zerbinati, S., et Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programme raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing* 22 (4), 566-591.
- Speltini, G. (1998). Les représentations du changement de soi en période adolescente. *Enfance*. Tome 41, n°3-4, 111-120
- Stricker, L.J., et Rock, D.A. (1998). Assessing leadership potential with a biographical measure of personality traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 6: 164-184
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16 n° 30, 282-298.
- Thornton, P.H. (1999). The sociology of entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, vol. 25, 19-46.
- Thurstone, L.L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, vol.33, n°4, 529-554.
- Tice, D.M., et Baumeister, R.F. (1997). Longitudinal study of procrastination performance, stress and health: the costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8, 454-458.
- Tkachev, A. et Kolvereid, L. (1999). Self employment intentions among Russian students. *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 11, n° 3, 269-280.
- Tounès, A. (2003). L'intention entrepreneuriale. Une étude comparative entre des étudiants d'écoles de management et gestion suivant des programmes ou des formations en entrepreneuriat et des étudiants en DESS CAAE. Unpublished doctoral dissertation, Université de Rouen.
- Trafimow, D., et Finlay, K. (1996). The importance of subjective norms for a minority of people. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 820-828.
- Vallerand, R.-J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale* (sous la direction de). Gaëtan Morin, 888 pages.
- Vallerand, R.-J., et Fortier, M.S. (1998). Measures of intrinsic and extrinsic motivation in sport an physical activity: A review and critique. *In Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*. Duda J (Ed); Morgantown, WV: FIT, 81-101.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology*, 49, 372-389.
- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35, 1401-1418.

- Van Hooft, E.A.J., Born, M.P., Taris, T.W., Van der Flier, H., et Blonk, R.W.B. (2005). Bridging the gap between intentions and behaviour: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238–256.
- Venkataraman, S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research : an editor's perspective. In J. Katz et R. Brockhaus (Eds), *Advances in entrepreneurship, firm, emergence and growth*. Vol. 3, 119-138, Greenwich, CT: JAI Press.
- Verlhiac, J-F., Bonnet, A., et Ranucci, M-F. (2006). Les effets de variables psychosociales sur l'intention d'adolescents obèses de changer leurs comportements. *Pratiques Psychologiques*, vol. 12, n°3, 347-364
- Verplanken, B. et Faes, S. (1999). Good intentions, bad habits, and effects of forming implementation intentions on healthy eating. *European Journal of Social Psychology* 29, 591–604.
- Verstraete, T. (2002). *Essai sur la singularité de l'entrepreneuriat comme domaine de recherche*. Editions de l'ADREG, janvier.
- Verstraete, T. (2003). *Proposition d'un cadre théorique pour la recherche en entrepreneuriat :  $PhE = f[(C \times S \times P), (E \times O)]$* . Editions de l'ADREG, décembre.
- Verstraete, T., et Fayolle, A. (2004). *Quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat*. Congrès International Francophone sur l'Entrepreneuriat et la PME, Montpellier.
- Verstraete, T., et Fayolle, A. (2005). Paradigme et entrepreneuriat. *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol 4, n° 1, 33-51.
- Verstraete, T., et Saporta, B. (2006). *Création d'entreprise et entrepreneuriat*. Editions de l'ADREG, janvier.
- Vincent, P.C., Peplau, L.A., et Hill, C.T. (1998). A longitudinal application of the theory of reasoned action to women's career behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 761–78
- Vitali, F. (2003). Intenzioni imprenditoriali e scelta professionale : il ruolo della auto-efficacia personale. *Risorsa Uomo : Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*, 9 (3/ 4).
- VonCranach M., Machler E., et Steiner V. (1985). The organization of goal-directed action: a research report. In G. Ginsburg, M. Brenner et M. vonCranach (Eds), *Discovery Strategies in the Psychology of Action* (pp. 19-61), vol. 35, Academic Press, London.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Vygotski, L. (1934/1997). *Pensée et langage*. (F. Sève, traduction). Paris : La Dispute.

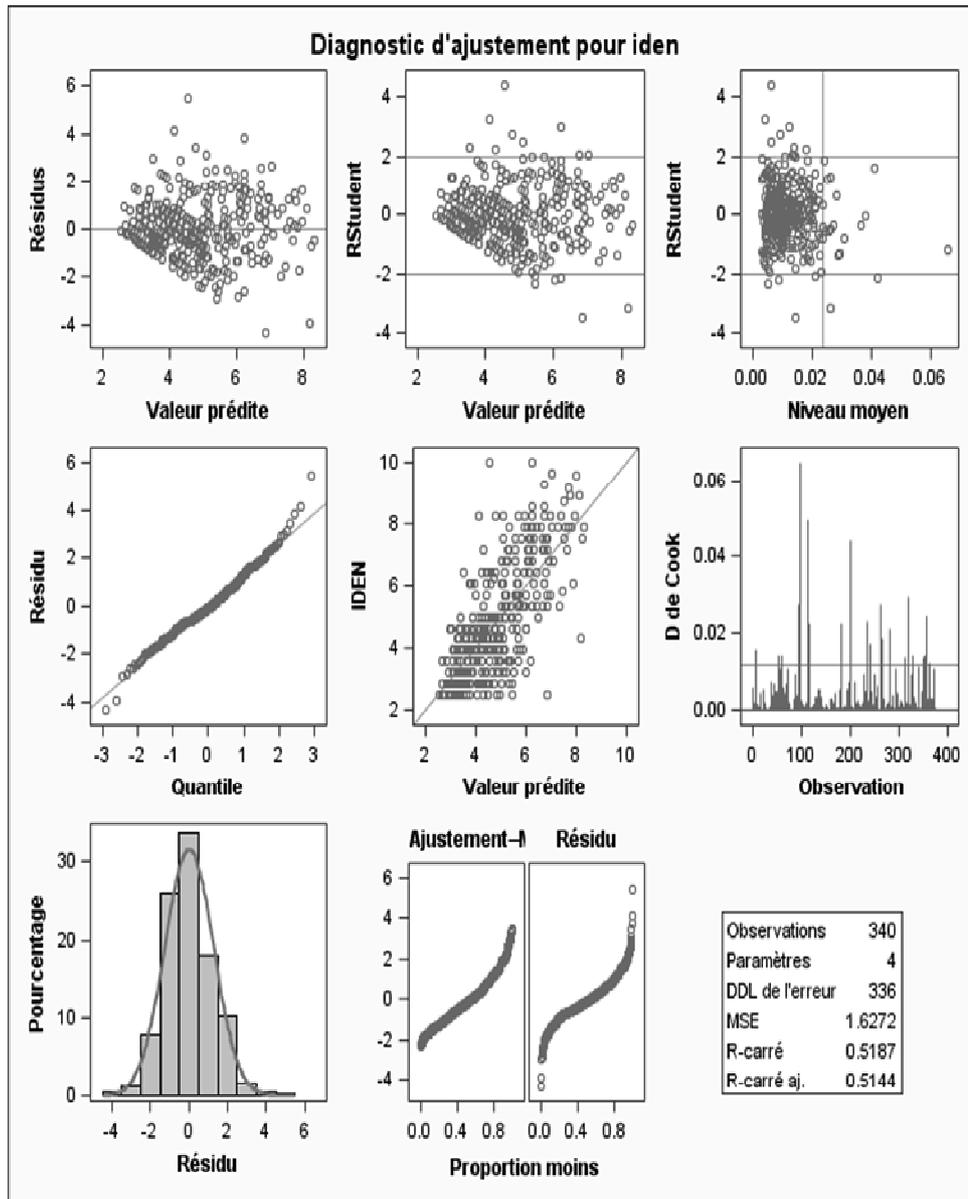
- Warshaw, P. R., et Davis, .F. D. (1985). Disentangling behavioral intention and behavioral expectation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21, 213-228.
- Weber M. (1959). *Le savant et le politique*. Paris : Plon (traduction de J. Freund, introduction de R. Aron).
- Weber, M. (1971). *Economie et société*. Paris : Plon.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Wehmeyer, M.L. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Reexamining meanings and misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 30: 113-120.
- Wieber, F., Odenthal, G. et Gollwitzer, P. (2010). Self-efficacy feelings moderate implementation intention effects. *Self and Identity*, 9, 177–194.
- Williams, G. C., et Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767–779.
- Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-fficacy, and entrepreneurial career intentions : implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.31, n°3, 387-406.
- Wood, J. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106, 231-248.
- Zhao, H., Seibert, S.E. et Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, n° 6, 1265-1272.
- Zhu, J. (2004). Locating volition. *Consciousness and Cognition*, 13, 302-322.
- Zimmermann, B. (2000). Self-efficacy: an essential motivate to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.

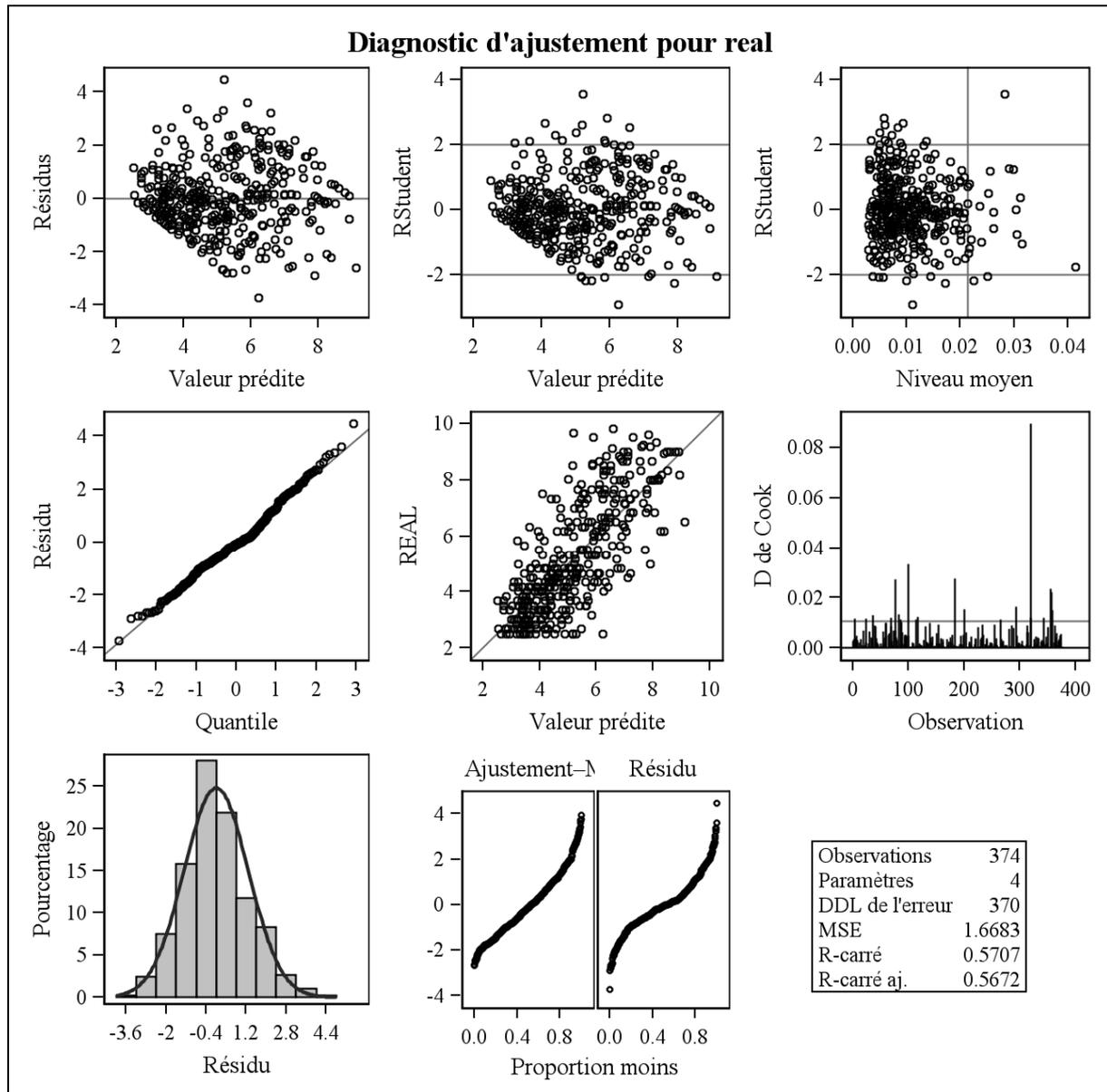
## **Annexes**

ANNEXE 1 : Graphique de diagnostic des résidus pour la volition

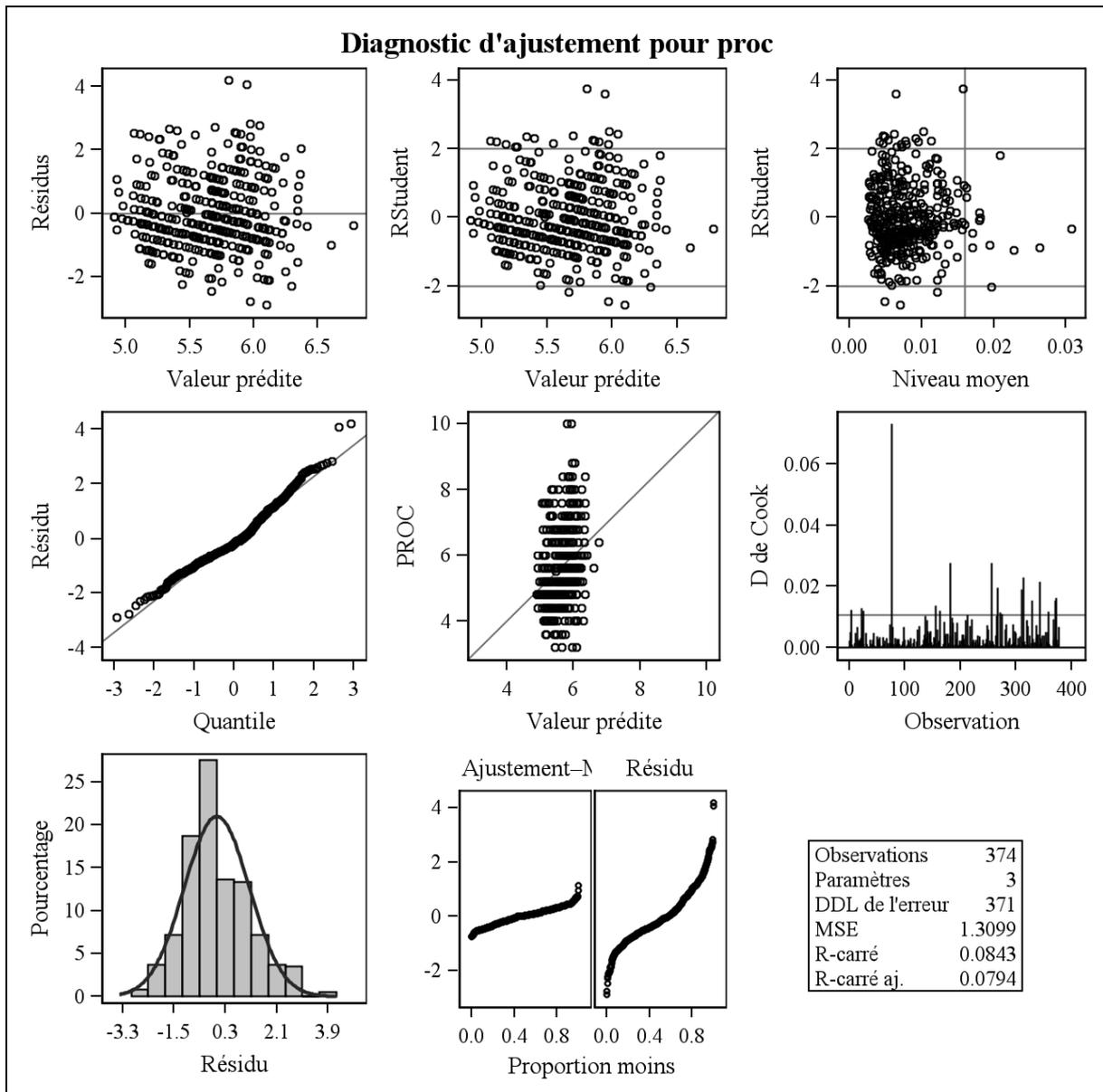


ANNEXE 2 : Graphique de diagnostic des résidus pour l'identification d'activités





ANNEXE 4 : Graphique de diagnostic des résidus pour la procrastination



ANNEXE 5: La médiation de la capacité volitionnelle d'autodétermination.

| AUTODETERMINATION         |  |  |                  |  |                  |                                       |                   |
|---------------------------|--|--|------------------|--|------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Variables                 | AUTODETERMINATION                      | IDENTIFICATION                         |                  | REALISATION                            |                  | PROCRASTINATION                       |                   |
|                           |  | LIENS DIRECTS                          | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                          | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                         | MEDIATION         |
| INTENTION                 | $\beta=0.16^{***}$<br>$R^2=0.10^{***}$ | $\beta=0.40^{***}$<br>$R^2=0.35^{***}$ | $\beta=0.04$ NS  | $\beta=0.38^{***}$<br>$R^2=0.36^{***}$ | $\beta=0.04$ NS  | $\beta=-0.07^{**}$<br>$R^2=0.02^{**}$ | $\beta=0.02^{**}$ |
| DEVELOPPER LES OBJECTIFS  | $\beta=0.20^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.53^{***}$<br>$R^2=0.13^{***}$ | $\beta=0.02$ NS  | $\beta=0.25^{***}$<br>$R^2=0.13^{***}$ | $\beta=0.02$ NS  | $\beta=-0.12^{**}$<br>$R^2=0.01^{**}$ | $\beta=-0.003$ NS |
| MOTIVATION AUTODETERMINEE | $\beta=0.13^{***}$<br>$R^2=0.08^{***}$ | $\beta=0.30^{***}$<br>$R^2=0.18^{***}$ | $\beta=0.04$ NS  | $\beta=0.28^{***}$<br>$R^2=0.18^{***}$ | $\beta=0.03$ NS  | $\beta=-0.05^{**}$<br>$R^2=0.01^{**}$ |                   |
| RESSOURCES HUMAINES       | $\beta=0.19^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.28^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.03$ NS  | $\beta=0.29^{***}$<br>$R^2=0.05^{**}$  | $\beta=0.03$ NS  |                                       |                   |
| INVESTISSEMENT            | $\beta=0.16^{**}$<br>$R^2=0.02^{**}$   | $\beta=0.26^{**}$<br>$R^2=0.02^{***}$  | $\beta=-0.01$ NS | $\beta=0.24^{**}$<br>$R^2=0.02^{***}$  | $\beta=-0.02$ NS |                                       |                   |

Note: \*\* p<.01, \*\*\*p<.000

ANNEXE 6: la médiation de la capacité volitionnelle de résistance à l'incertitude

| RESISTANCE A L'INCERTITUDE |  |  |                   |  |                  |  |                 |
|----------------------------|--|--|-------------------|--|------------------|--|-----------------|
| Variables                  | RESISTANCE A L'INCERTITUDE             | IDENTIFICATION                         |                   | REALISATION                            |                  | PROCRASTINATION                        |                 |
|                            |  | LIENS DIRECTS                          | MEDIATION         | LIENS DIRECTS                          | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                          | MEDIATION       |
| MOTIVATION AUTODETERMINEE  | $\beta=0.18^{***}$<br>$R^2=0.10^{***}$ | $\beta=0.30^{***}$<br>$R^2=0.18^{**}$  | $\beta=-0.05$ NS  | $\beta=0.28^{***}$<br>$R^2=0.18^{***}$ | $\beta=0.02$ NS  | $\beta=-0.05^{***}$<br>$R^2=0.01^{**}$ | $\beta=0.03$ NS |
| DEVELOPPER LES OBJECTIFS   | $\beta=0.29^{***}$<br>$R^2=0.06^{***}$ | $\beta=0.53^{***}$<br>$R^2=0.13^{***}$ | $\beta=0.11$ NS   | $\beta=0.52^{***}$<br>$R^2=0.14^{***}$ | $\beta=0.11$ NS  | $\beta=-0.12^{**}$<br>$R^2=0.01^{**}$  | $\beta=0.09$ NS |
| ENVIRONNEMENT INNOVANT     | $\beta=0.22^{***}$<br>$R^2=0.03^{***}$ | $\beta=0.38^{***}$<br>$R^2=0.06^{***}$ | $\beta=-0.06$ NS  | $\beta=0.36^{***}$<br>$R^2=0.06^{***}$ | $\beta=-0.07$ NS |  |                 |
| RESSOURCES HUMAINES        | $\beta=0.22^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.28^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.04$ NS   | $\beta=0.29^{***}$<br>$R^2=0.05^{***}$ | $\beta=0.04$ NS  |  |                 |
| NOUVEAUX PRODUITS          | $\beta=0.24^{***}$<br>$R^2=0.04^{***}$ | $\beta=0.41^{***}$<br>$R^2=0.07^{***}$ | $\beta=-0.002$ NS | $\beta=0.41^{***}$<br>$R^2=0.08^{***}$ | $\beta=0.004$ NS |  |                 |
| INVESTISSEMENT             | $\beta=0.17^{**}$<br>$R^2=0.01^{**}$   | $\beta=0.26^{**}$<br>$R^2=0.02^{***}$  | $\beta=-0.08$ NS  | $\beta=0.24^{**}$<br>$R^2=0.02^{***}$  | $\beta=0.09$ NS  |  |                 |

Note: \*\* p<.01, \*\*\*p<.000

ANNEXE 7 : la médiation de la capacité volitionnelle de concentration

| CONCENTRATION        |                                   |  |                  |  |                  |  |                  |
|----------------------|-----------------------------------|--|------------------|--|------------------|--|------------------|
| Variables            | CONCENTRATION                     | IDENTIFICATION                           |                  | REALISATION                              |                  | PROCRASTINATION                          |                  |
|                      |                                   | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION        | LIENS DIRECTS                            | MEDIATION        |
| INTENTION            | $\beta= 0.08^*$<br>$R^2= 0.01^*$  | $\beta= 0.40^{***}$<br>$R^2= 0.36^{***}$ | $\beta= 0.08$ NS | $\beta= 0.38^{***}$<br>$R^2= 0.36^{***}$ | $\beta= 0.08$ NS | $\beta= - 0.07^{**}$<br>$R^2= 0.02^{**}$ | $\beta= 0.07$ NS |
| RELEVER LES<br>DEFIS | $\beta= 0.10^*$<br>$R^2= 0.007^*$ | $\beta= 0.4^{***}$<br>$R^2= 0.12^{***}$  | $\beta= 0.05$ NS | $\beta= 0.52^{***}$<br>$R^2= 0.14^{***}$ | $\beta= 0.06$ NS | $\beta= - 0.12^{**}$<br>$R^2= 0.01^{**}$ | $\beta= 0.06$ NS |

Note: \*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\* $p<.000$

