Analyse du burnout en entrepreneuriat : étude empirique sur les dirigeants de PME

Yosr Ben Tahar

▶ **To cite this version:**

Yosr Ben Tahar. Analyse du burnout en entrepreneuriat : étude empirique sur les dirigeants de PME. Economies et finances. Université Montpellier I, 2014. Français. NNT : 2014MON10060 . tel-01202577

HAL Id: tel-01202577
https://theses.hal.science/tel-01202577

Submitted on 21 Sep 2015

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.

Collège Doctoral du Languedoc-Roussillon

THÈSE

Pour obtenir le grade de

Docteur

Délivréé par l'**Université Montpellier I**

Préparée au sein de l'école doctorale **d'économie et de gestion ED-231**
Et de l'unité de recherche **Montpellier Recherche en Management**

Spécialité: **Sciences de gestion-section CNU n 06**

Présentée par **Yosr Ben Tahar**

Analyse du burnout en entrepreneuriat : étude empirique sur les dirigeants de PME

Soutenue le 26/11/2014 devant le jury composé de :

M. Emanuel Abord-De-Chatillon, Professeur, IAE Grenoble	rapporteur
M. Alain Fayolle, Professeur, EM Lyon	rapporteur
M. Claude Fernet, Professeur,université du Québec à Trois-Rivières	suffragant
M. Jean Michel Plane, Professeur, université Paul Valèry Montpellier III	suffragant
M. Olivier Torrès, Professeur, université Montpellier I	directeur de thèse

UM1 Université Montpellier 1

"L'université entend ni approuver, ni désapprouver les opinions particulières du candidat"

Remerciements

Cette thèse est le fruit de quelques années de travail qui ont débuté par une opportunité qui ne pouvait qu'être saisie. Cette opportunité a été construite par le professeur Olivier Torrès à travers l'observatoire AMAROK. Je tiens à lui exprimer ma reconnaissance et ma gratitude d'avoir été présent tout au long de ce travail. Il a toujours su me conseiller et m'orienter dans mes recherches. L'intérêt qu'il a manifesté pour mon travail a été une source de motivation et de persévérance dans les nombreux moments de doute.

Je tiens à adresser mes vifs remerciements aux membres du jury qui me font l'honneur d'évaluer ce travail de recherche : les Professeurs Emanuel Abord-De-Chatillon et Alain Fayolle en leur qualité de rapporteurs, ainsi que les Professeurs Claude Fernet et Jean Michel Plane, pour leur participation à ce jury.

Ces années de thèse m'ont aussi permis de connaître les joies de l'enseignement, expérience passionnante et enrichissante qui je l'espère se poursuivra. Je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui ont rendu cette expérience de thèse et d'enseignement possible. Les membres du groupe MRM entrepreneuriat, Labex et de la composante administration économique et sociale de l'université Montpellier 1, sans oublier ceux de Sup de Co Montpellier.

L'expérience de thèse est, comme le rapportent ceux qui l'ont vécu, une expérience singulière. Elle représente à mes yeux une expérience de vie car elle est le support d'une grande connaissance de soi. Certaines étapes de cette expérience sont assez solitaires mais plusieurs d'entre elles appellent à du soutien et du partage. Dans mon cas, c'est auprès de personnes qui étaient déjà présentes et d'autres que j'ai découvertes que j'ai trouvé le soutien tout autant que le partage.

Je suis émue rien qu'à penser aux éclats de rires avec les amis autour d'un coeur bleu, de lectures au tableau ou de chaises de bureau. C'est autour des valeurs que se créé le partage, les valeurs de chacun, la valeur de chacun d'entre vous, vous êtes tous uniques merci pour tout.

Merci à tous ceux qui étaient présents pendant les moments de doute, et vous êtes nombreux.

Merci à tous ceux qui étaient présents pendant les moments d'euphorie, et vous êtes nombreux.

Merci à tous ceux qui étaient présents pendant les moments de folie, et vous êtes nombreux.

Merci à tous ceux qui étaient présents pendant les moments de désarroi, et vous êtes nombreux.

Merci à tous ceux qui étaient présents pendant les moments de découvertes, et vous êtes nombreux.

Merci d'avoir été présents, de près ou de loin, au début ou à la fin, merci.

En écrivant ces remerciements, c'est peut être un point final que je pose à la thèse, mais ce moment ne peut qu'être le point de départ pour une autre expérience. En espérant pouvoir continuer à construire et apprécier à leur juste valeur des moments de vie aussi importants.

Collège Doctoral du Languedoc-Roussillon

THÈSE

Pour obtenir le grade de

Docteur

Délivréé par l'**Université Montpellier I**

Préparée au sein de l'école doctorale **d'économie et de gestion ED-231**
Et de l'unité de recherche **Montpellier Recherche en Management**

Spécialité: **Sciences de gestion-section CNU n 06**

Présentée par **Yosr Ben Tahar**

Analyse du burnout en entrepreneuriat : étude empirique sur les dirigeants de PME

Soutenue le 26/11/2014 devant le jury composé de :

M. Emanuel Abord-De-Chatillon, Professeur, IAE Grenoble	rapporteur
M. Alain Fayolle, Professeur, EM Lyon	rapporteur
M. Claude Fernet, Professeur,université du Québec à Trois-Rivières	suffragant
M. Jean Michel Plane, Professeur, université Paul Valèry Montpellier III	suffragant
M. Olivier Torrès, Professeur, université Montpellier I	directeur de thèse

UM1 Université Montpellier 1

Table des matières

Introduction générale **9**
1 Problématique de recherche 14
2 Objectifs et plan de recherche 21
3 Résultats attendus et implications 23

I *Burnout* dans le processus entrepreneurial **27**
1 Du processus entrepreneurial à l'étude du *burnout* 30
1.1 Traits de personnalité et comportements entrepreneuriaux . . . 31
1.2 Processus entrepreneurial, entre ressources et contraintes . . . 42
2 Stress professionnel et *burnout*, modèles et théories 52
2.1 Modèles du stress professionnel 53
2.2 *Burnout*, développements et modèles 65
2.3 Implications possibles pour les entrepreneurs 72
3 JD-R et COR, cadres d'analyse 76
3.1 Job Demandes-Ressources, modèle alternatif 77
3.2 Théorie de conservation des ressources 82
3.3 Réservoirs de ressources 86

II Problématique, modèle et hypothèses **91**
1 Enjeux de la thématique et modèle de recherche 92
1.1 Enjeux théoriques 93
1.2 Enjeux méthodologiques 96
1.3 Problématique et modélisation 99
2 Modèle et hypothèses de recherche 111
2.1 Demandes professionnelles sources de *burnout* 113
2.2 Ressources professionnelles et personnelles dans le rôle de modératrices 116
2.3 Conséquences associées au *burnout* 119

III Méthodologie **131**
1 Épistémologie et design de la recherche 132
1.1 Positionnement épistémologique positiviste 133
1.2 Critiques à adresser à l'épistémologie en sciences de gestion . . 134
1.3 Design de la recherche 136

2 Démarche exploratoire . . . 140
2.1 Choix du récit de vie comme méthode exploratoire . . . 141
2.2 Accès au terrain et méthodologie . . . 142
2.3 Grille de codage des récits . . . 143
3 Démarche confirmatoire . . . 150
3.1 Collecte des données . . . 151
3.2 Facteurs de *burnout* . . . 153
3.3 Modérateurs du stress professionnel et du *burnout* . . . 157
3.4 *Burnout* . . . 162
3.5 Conséquences du *burnout* . . . 165

IV Résultats, discussion et apports 177
1 Résultats . . . 179
1.1 Analyses exploratoires . . . 180
1.2 Analyses confirmatoires . . . 192
1.3 Tests du modèle . . . 202
2 Discussion et implications . . . 217
2.1 Demandes psychologiques et émotionnelles confirmées comme exigeantes . . . 218
2.2 *Burnout*, un facteur aggravant des effets de pertes de ressources 222
2.3 Conséquences de l'épuisement des ressources . . . 227
2.4 Pas de modération ni par la latitude, ni par le soutien social . 239
3 Apports théoriques, méthodologiques et managériaux . . . 247
3.1 Apports théoriques . . . 248
3.2 Apports méthodologiques . . . 254
3.3 Apports managériaux . . . 256

Conclusion générale 263
4 Principaux résultats et implications . . . 264
5 Limites . . . 268
6 Perspectives et recherches futures . . . 270

Références bibliographiques 276

Annexes 345

resume 359

Table des figures

I.1 Schéma général du modèle JD-R (source : Demerouti et coll., 2001a) 80

II.1 Modèle de recherche et hypothèses 112

III.1 Exemples de plans d'études multi-méthodes 137
III.2 Design de recherche 140

IV.1 Modèle de médiation testé 205
IV.2 Modèle de recherche avec les hypothèses testées 215
IV.3 Effets des demandes professionnelles sur le conflit travail-famille et la satisfaction professionnelle 220
IV.4 Résultats des tests de médiation et de médiation modérée 224
IV.5 Effets des demandes professionnelles sur le conflit travail-famille . 229
IV.6 Effets des demandes professionnelles sur la satisfaction professionnelle 233
IV.7 Effets des demandes professionnelles sur l'orientation entrepreneuriale 236

Liste des tableaux

II.1 Récapitulatif des hypothèses de recherche 128

III.1 Caractéristiques de l'échantillon de l'étude exploratoire 144
III.2 Récapitulatif de la transformation des codes 149
III.3 Caractéristiques de l'échantillon de l'étude confirmatoire 153
III.4 Mesure des demandes psychologiques par le JCQ (Karasek, 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 156
III.5 Mesure des exigences émotionnelles par le COPSOQ (Kristensen, Borg et Hannerz, 2000), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 157
III.6 Mesure de la latitude décisionnelle par le JCQ (Karasek, 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 160
III.7 Mesure du soutien social par l'échelle de Baruch-Feldman et coll. (2002), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 162
III.8 Mesure bi-dimensionnelle du *burnout* (Demerouti et coll., 2001a), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 164
III.9 Mesure bi-directionnelle du conflit travail-famille (Matthews, Kath et Barnes-Farrell, 2010), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 167
III.10 Mesure de la satisfaction professionnelle (Cammann et coll., 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items 169
III.11 Mesure tri-dimensionnelle de l'orientation entrepreneuriale (Covin et Slevin, 1986), alpha de Cronbach et deux exemples d'items . . . 172
III.12 Récapitulatif des caractéristiques des échelles composant le questionnaire 174

IV.1 Résumé de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de Karasek 183
IV.2 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle des demandes émotionnelles 184
IV.3 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle du soutien social 185
IV.4 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire du *burnout* 187
IV.5 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle du conflit travail-famille 189
IV.6 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de la satisfaction professionnelle 190

IV.7 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de l'orientation entrepreneuriale . . . 191
IV.8 Corrélations entre les différentes mesures . . . 195
IV.9 Corrélations entre les mesures avec le Rhô de Jöreskog en diagonale 197
IV.10 Statistiques de colinéarité des principales variables du modèle . . . 198
IV.11 Indices de fiabilité, validités convergente et discriminante . . . 200
IV.12 Indices d'asymétrie et d'aplatissement des données . . . 201
IV.13 Indices d'ajustement retenus pour évaluer le modèle (inspiré de Roussel et coll., 2002) . . . 203
IV.14 Indices de régression du test de médiation . . . 206
IV.15 Indices d'ajustement des différents modèles . . . 207
IV.16 Effets directs et indirects du test de médiation . . . 208
IV.17 Récapitulatif de la validation des hypothèses de la médiation . . . 209
IV.18 Tests de médiation modérée de la latitude décisionnelle . . . 211
IV.19 Tests de médiation modérée du soutien social . . . 212
IV.20 Récapitulatif de la validation des hypothèses de modération . . . 213
IV.21 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de Karasek . . . 353
IV.22 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle des demandes émotionnelles . . . 354
IV.23 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du soutien social . . . 354
IV.24 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du *burnout* . . . 355
IV.25 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du conflit travail-famille . . . 356
IV.26 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de la satisfaction professionnelle . . . 356
IV.27 Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de l'orientation entrepreneuriale . . . 357

Introduction générale

Début 2014, le cabinet Technologia publie les résultats d'une enquête menée sur un échantillon représentatif de la population active en France. Ils résonnent immédiatement dans les médias notamment spécialisés comme une révélation. Les chiffres montrent que les dirigeants d'entreprise font face à de nombreux facteurs de stress d'origine professionnelle. Ces facteurs soutiennent l'existence de risques de *burnout* chez cette catégorie de travailleurs. Les chiffres sont repris, relayés et discutés ; et la cause des risques psychosociaux prend la forme d'une lutte pour faire reconnaître le *burnout* comme une maladie professionnelle.

Le combat pour cette reconnaissance débute avec la création d'un groupe de travail à la Direction Générale du Travail (DGT). Ce groupe « doit clarifier ce que recouvre précisément le *burnout*. L'objectif est de trouver des pistes pour mieux anticiper et prévenir ce syndrome ». Le groupe de travail est composé de médecins et psychologues du travail, d'experts de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), de représentants l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et de la Direction Générale du Travail (DGT). La population cible du travail réalisé par ce groupe intègre toutes les catégories de travailleurs mais n'explicite pas celle des dirigeants de très petites, petites et moyennes entreprises (TPME).

Le groupe de travail a pour objectif d'identifier des facteurs amenant au *burnout* et les conséquences qu'il induit. Ces dernières sont en relation avec le contexte particulier de travail. Les facteurs et les conséquences du *burnout* représentent, par ailleurs, les éléments que ce travail de recherche tente d'éclairer. Aborder la problématique des risques psychosociaux, du *burnout* et de leurs conséquences exprime la reconnaissance de l'existence de ces risques chez la population des chefs d'entreprises. L'intérêt pour cette question implique aussi l'obligation de prévention à l'issue de programmes de recherche tels que celui-ci.

Les chiffres annoncés par le cabinet Technologia n'ont pas été surprenants. Cer-

taines associations patronales ont déjà mené des études sur la question de la santé de manière générale et du stress professionnel de manière spécifique. L'étude produite en 2011, par la Confédération Générale du patronat des petites et moyennes entreprises de Seine et Marne (CGPME 77) en collaboration avec l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) soulève deux éléments importants. Le premier est relatif au succès de l'étude basée sur le volontariat. Le second concerne les résultats de cette étude qui mettent en avant que 20% des dirigeants souffrent de symptômes physiques et psychologiques associés au stress professionnel. Les problèmes financiers, la surcharge de travail, la responsabilité de la prise de décision et la gestion du personnel sont les principaux facteurs identifiés. L'étude portant sur les dirigeants et les cadres dirigeants en Limousin lancée par le groupe Risques Psychosociaux du Plan Régional de Santé au Travail (RPS PRST) et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) a produit des résultats similaires, confirmant ces facteurs de risques chez les dirigeants.

Les chiffres annoncés par l'étude réalisée en 2010 par TNS Sofres pour le conseil supérieur de l'ordre des experts comptables sont plus alarmants. Cette étude a été menée auprès de 800 dirigeants de très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dont 63% déclarent être stressés. En moyenne 34% d'entre eux rapportent qu'ils souffrent de problèmes de santé en relation avec le travail. Les facteurs incriminés dans l'étude de la Confédération Générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) se retrouvent aussi dans les résultats de l'étude sur les experts comptables. Ainsi, certaines caractéristiques du contexte entrepreneurial sont des facteurs de risques psychosociaux. Ils peuvent conduire à des conséquences néfastes sur l'individu et son organisation.

Parmi les acteurs traitant la thématique de la santé du dirigeant, AMAROK est sans doute l'acteur majeur. Cet observatoire de la santé des dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) collabore depuis quatre années avec des organisations professionnelles afin de produire des connaissances sur les facteurs affectant positivement et négativement la santé des dirigeants. L'intérêt du travail réalisé par les chercheurs associés à AMAROK est de construire des données sur la base d'études longitudinales. Les données sont collectées tous les mois par des mesures relatives aux facteurs, aux comportements, aux symptômes et aux résultats de l'entreprise. L'analyse des données permet de produire des résultats concernant les interactions entre le dirigeant et son environnement professionnel pour proposer des moyens de

prévention.

Les travaux menées à AMAROK s'inscrivent dans un programme de chaire du Labex Entreprendre. Ils expriment la reconnaissance de la pertinence et de l'intérêt de la question de la santé des dirigeants pour la recherche et la société (Torrès, 2012). Le programme de recherche s'articule autour de différentes facettes de la santé. La santé mentale ou psychique y occupe une place de choix. Elle fait référence à l'étude des risques psychosociaux concernant les dirigeants dans l'exercice de leur travail.

Contrairement à la situation salariale, la question des risques psychosociaux chez les dirigeants demeure à défricher (INSERM, 2011). Les premiers résultats issus du partenariat entre AMAROK, Malakoff Médéric et le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD), confirment que les dirigeants sont en meilleur état de santé que les salariés. Toutefois, ils rapportent des troubles physiques et psychologiques résultant de l'exposition au stress au travail (Torrès, 2012).

Selon, le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT), les risques psychosociaux ne sont pas définis juridiquement en France. D'ailleurs, il existe une confusion autour de la définition de ces risques. La définition adoptée par l'INRS, identifie les risques psychosociaux comme étant le stress au travail, les violences internes (par les salariés : conflits, harcèlement, ...), les violences externes (par les salariés sur des personnes extérieures à l'entreprise), l'épuisement professionnel (*burnout*), les formes de mal-être, de souffrance, de malaises. S'y retrouvent donc des facteurs de stress ainsi que ses conséquences et non pas uniquement les facteurs de risques.

Les risques psychosociaux sont liés à l'organisation et la conception du travail ainsi qu'au mode de gestion qui peuvent avoir des effets préjudiciables sur les plans : physique et psychologique (EU-OSHA, 2007). Ces risques ne sont pas liés aux manifestations qu'ils provoquent mais à leur origine (Gollac et Bodier, 2011). Les facteurs de risques psychosociaux sont identifiés comme induisant du stress. Le terme de « stress » est entouré par une confusion conceptuelle et un manque de consensus pour la définition qu'il doit porter (Beehr et Newman, 1978 ; McGrath, 1976 ; Schuler, 1980).

Le stress alimente beaucoup de travaux dans la littérature en psychologie et en sociologie depuis plusieurs décennies (Hobfoll, 2001). Malgré le foisonnement des modèles théoriques et des outils d'évaluation, il continue à exprimer une variété de

significations (Sonnentag et Frese, 2003). Eurogip (2010) rappelle que ce terme fait l'objet d'un double emploi lexical. Le terme stress fait à la fois référence aux facteurs stressant et au stress lui-même, ainsi qu'à l'ensemble des réactions d'un individu soumis à des facteurs de stress. La confusion sur ce qu'englobe le terme stress tient non seulement à la diversité des risques qui y sont associés mais aussi à la complexité des liens qui les unissent. Selon l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas eux uniquement de cette nature. Ils ont aussi une influence sur la santé physique, le bien-être et la productivité ».

La recherche menée dans le cadre de notre travail représente un des axes des travaux menées par AMAROK. Elle s'intéresse aux interactions entre l'individu (entreprenant) et son environnement de travail. L'étude de ces interactions peut être motivée par la discussion des inégalités face aux conditions de travail, l'amélioration de la performance ou la critique de la relation de l'individu au travail. Le premier volet des motivations s'intéresse aux effets négatifs induits par l'environnement de travail et les conditions qui y sont étudiées sont celles des salariés. Le prisme des inégalités sociales a donné lieu à des décisions politiques accompagnées d'obligations légales, visant à rétablir une certaine égalité sociale.

La recherche d'une meilleure performance est le deuxième volet des études portant sur les interactions entre l'individu et son environnement de travail. Cet axe d'analyse suppose qu'il est possible de définir de manière consensuelle la performance et la place au premier rang des attentes. L'analyse nécessaire pour ces recherches est celle qui met en avant les facteurs positifs (conditions de travail et comportements), positifs dans le sens de l'accomplissement des objectifs de performance. L'idée de la recherche inconditionnelle de la réussite explicite le troisième volet des études sur les interactions individu-environnement de travail. La réussite, le succès, l'accomplissement personnel, l'épanouissement et autres normes sociales façonnent l'imaginaire individuel et collectif.

Les motivations expliquant l'intérêt de l'étude des facteurs intervenant dans l'interaction entre l'entrepreneur et son environnement de travail ne sont pas nécessairement dissociables. Elles contribuent à légitimer la problématique à laquelle ce travail

tente d'apporter des réponses (section 1). Les études motivées par l'identification des effets néfastes issus de l'environnement de travail ont produit des résultats concluants quant aux implications de certains facteurs et le développement de syndromes tels que le *burnout*. Ce dernier interroge les différentes facettes liées à l'étude des interactions qui nous intéressent, à savoir celles entre l'individu,son environnement et les conditions de travail. Ainsi, l'organisation, le contenu et le climat de travail font partie intégrante des éléments identifiés comme contribuant au *burnout*. Ces éléments interrogent les conditions de travail et les objectifs professionnels qui guident les évolutions qui touchent cet environnement. De plus, les attentes que pose le travailleur dans son travail, sa relation et son identification au travail animés par les normes sociales contribuent aussi à l'explication de la recrudescence des risques psychosociaux.

L'entrepreneur et l'entrepreneuriat en tant qu'instruments des politiques et des médias deviennent un moyen affiché pour atteindre certains objectifs. Que ces objectifs soient sociaux, économiques ou politiques, leur réalisation passe par des considérations de différents niveaux. La question des effets de l'environnement de travail sur la santé de l'entrepreneur et de ses capacités professionnelles s'insèrent dans un travail qui croise le champ de l'entrepreneuriat et de la psychologie du travail. Les objectifs liés à ce type de travail visent la production de connaissances sur les interférences causées par les conditions de travail sur le processus entrepreneurial. La recherche de cadre d'analyse et de méthodes pertinents pour répondre à la problématique structure les étapes de la recherche à mener (section 2).

Les résultats espérés de ce travail sont principalement liés à l'existence du risque de *burnout*. Ils passent par l'identification de relations entre certains éléments de l'environnement de travail, des changements dans l'état de santé et dans les comportements des entrepreneurs (section 3). Les implications relatives à ces résultats se retrouvent dans l'impératif de développer des recherches et des actions visant à réduire les risques pour les entrepreneurs. Pendant longtemps, cette population était exclue de cette thématique car l'analyse comparative de l'environnement de travail semblait leur être favorable. D'ailleurs, les résultats des rares études montrent que les dirigeants présentent des indices de santé plus favorables que les salariés (Stephan et Roesler, 2010). Les premiers résultats issus des travaux menés à AMAROK soutiennent cette hypothèse (Torrès, 2012). Cependant, ils alertent sur la dangerosité que portent les risques psychosociaux et leurs implications sur l'entreprise (Abord de Chatillon, Bachelard et Carpentier, 2012).

1 Problématique de recherche

La création d'entreprise, un des débouchés possibles de l'entrepreneuriat, se retrouve depuis quelques années sur le devant de la scène politique. Elle est considérée comme un moyen d'envisager le développement économique local (OCDE, 1998, 2003). L'entrepreneuriat est assimilé à un mécanisme de développement économique. Les résultats du global entrepreneurship monitor (GEM, 1999) et ceux de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent l'existence de relations entre la création d'entreprise et la croissance économique au niveau national même si son ampleur est variable d'un pays à un autre. La définition adoptée par l'OCDE (2001, p. 23) est « ... Un entrepreneur est quelqu'un qui travaille pour lui même et non pas pour le compte de quelqu'un d'autre ... ». Comme les autres définitions qui coexistent dans la littérature entrepreneuriale, cette définition est critiquable et restrictive mais elle permet d'avoir une délimitation claire de ce qu'est un entrepreneur qui correspond, entre autre, au travailleur non salarié.

Audretsch (2002) soutient que l'absence d'une définition acceptée de l'entrepreneur révèle que le fait entrepreneurial est multidimensionnel. Plusieurs caractéristiques sont intégrées dans les différentes définitions allant de la production d'innovation, l'allocation de ressources, le comblement des manques du marché, la création d'organisation, l'identification d'opportunités d'affaires, etc. Néanmoins, cette richesse a du mal à se retrouver dans les études. Une des explications tient au fait que les qualificatifs utilisés pour l'entrepreneur et l'entrepreneuriat ne permettent qu'une identification à *postériori*. D'ailleurs, les échantillons composés dans les études et les recherches se basent essentiellement sur des individus qui ont créées la structure nécessaire pour concrétiser l'opportunité ou l'idée qu'ils portent. Les entrepreneurs deviennent alors des créateurs d'entreprise et donc des propriétaires dirigeants. Même si cette assimilation est réductrice des fonctions et des qualités de l'entrepreneur, nous l'adoptons pour plus de clarté.

L'importance économique attribuée à l'entrepreneur et les politiques actuelles s'intéressant à ses activités ont explosé ces dernières années (Acs, Desai et Hessels, 2008). La production d'innovation et la création d'emploi en sont les conséquences attendues. L'entrepreneuriat est mobilisé par les pouvoirs publics comme une alternative à l'emploi salarié. Les questions relatives au développement économique et à la lutte contre le chômage trouvent un écho dans la perspective de la création d'entreprise. La mise en place de programmes de soutien et d'aide à la création

d'entreprise, qu'ils soient au niveau communautaire, national ou local, témoigne de cette instrumentalisation. En plus des retombées économiques, la création devient un moyen d'insertion sociale et de lutte contre les discriminations avec une attention particulière pour les femmes, les minorités ethniques et les populations défavorisées.

L'incitation à l'entrepreneuriat passe par l'investissement de moyens techniques et principalement financiers (OCDE, 2003). Elle s'inscrit dans des programmes structurels au niveau européen se déclinant en objectifs chiffrés au niveau local. À ce niveau, ce sont principalement les structures d'accompagnement et les organismes de formation qui sont en charge de la réalisation des objectifs. Les investissements engagés à travers les mesures politiques, les programmes de financement, d'accompagnement et de formations sont évalués par le nombre d'entreprises et d'emplois créés. À un niveau plus global, un plan d'action européen a été lancé en 2013. Il présente une fiche de route pour l'horizon 2020 et repose sur trois piliers qui sont : la formation et l'éducation à l'entrepreneuriat, la création d'un environnement propice à la création et au développement des entreprises, ainsi que l'identification d'entrepreneurs potentiels à travers des modèles plus pertinents.

Les arguments économiques et sociaux avancés par les pouvoirs publics sont autant de soutiens pour le développement de certains axes de recherche. L'importance de ces derniers prend de l'ampleur depuis cette appropriation politique et l'engagement de diverses actions. Les travaux portant sur les structures d'accompagnement, l'évaluation des financements et des projets, ainsi que les facteurs de survie et de développement en témoignent. Il en est de même pour l'offre de formation à l'entrepreneuriat. Le constat est que l'entrepreneuriat revêt une importance qui dépasse les frontières de la recherche. Il acquiert une dimension sociale très forte en étant le moyen et l'outil de réalisation d'objectifs politiques.

Dans la perspective d'impulser l'entrepreneuriat, les actions mises en place ont pour objectif de modifier les caractéristiques de l'environnement et le rendre favorable ou incitatif à l'entrepreneuriat. L'environnement doit susciter la vocation et porter les conditions pour le développement et le maintien des entreprises créées. La recherche s'intéresse, elle aussi, aux caractéristiques et aux facteurs environnementaux influençant positivement et / ou négativement l'entrepreneuriat. Elle reconnaît l'individu comme le moyen de production et s'intéresse aux effets de l'environnement de travail sur ses capacités. La recherche sur la thématique de la santé au travail se focalise sur les interactions environnement-travailleur et leurs implications sur l'in-

dividu et l'organisation.

Deux axes se dégagent de cette thématique, celui du bien-être au travail ainsi que celui du stress au travail. Le second connaît une forte médiatisation en relation avec l'influence grandissante du travail sur les individus. Les modifications des conditions de travail notamment la domination des logiques de performance imposent de plus en plus de contraintes aux travailleurs (Gollac et Volkoff, 2006). La recherche sur les effets induits par l'environnement de travail permettent d'identifier des facteurs nocifs pour les travailleurs et l'organisation. Le point focal de l'interaction entre le travail et l'individu est le stress professionnel, ses facteurs et ses conséquences. L'intérêt porté au stress au travail se traduit par des mesures de lutte contre les risques psychosociaux et de prise en charge des conséquences qui en découlent. En 2009, en France, « un plan d'action d'urgence au travail pour mobiliser les employeurs des secteurs privés et publics sur la prévention des risques psychosociaux dans les entreprises » a été déclaré par le ministre du travail. L'institutionnalisation de la démarche de prévention conduit à l'adoption d'une procédure comportant une liste de risques contre lesquels il faut lutter, d'indicateurs à prendre en compte et de moyens pour agir.

Les facteurs de risques se présentent sous quatre formes qui sont les exigences au travail, le management, les valeurs et les attentes des travailleurs ainsi que le changement dans le travail. Les exigences au travail regroupent la quantité, la qualité, la complexité, la vigilance et la concentration requises. Elles intègrent aussi les demandes contradictoires, le niveau d'autonomie décisionnelle ainsi que les exigences émotionnelles. Dans la catégorie du management se retrouvent le soutien social fourni par les collègues et le(s) supérieur(s) hiérarchique(s), la reconnaissance et la rémunération. En ce qui concerne la catégorie des valeurs et des attentes, ce sont principalement l'utilisation et le développement des compétences ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée qui sont présentes. La quatrième forme regroupe les changements du travail avec les technologies utilisées et l'insécurité de l'emploi.

Depuis 2012, le code du travail rend l'employeur responsable de la mise en place du plan de prévention des risques au travail. Sa responsabilité est explicitée dans l'article L4121-2 : « l'employeur met en oeuvre les mesures prévues (...) pour éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme (...) en vue notamment de limiter le travail

monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; planifier la prévention en y intégrant (...) la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (...) ; prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) considère qu' « il convient de parler de risques psychosociaux au travail afin de bien circonscrire le champ des responsabilités de l'employeur. Ce dernier est tenu d'agir sur ce dont il a prise et donc sur les déterminants des risques psychosociaux dans son entreprise sans violer l'intégrité psychique des intéressés ». En inscrivant les risques psychosociaux dans les objectifs sociaux, le législateur reconnaît leur caractère préjudiciable pour l'individu et l'organisation. Néanmoins, il exclut l'employeur de ces objectifs, car ce ne sont que les salariés qui sont concernés par ces mesures. Pourtant, il accorde un rôle crucial aux entrepreneurs, aux créateurs d'entreprise et donc aux employeurs dans le développement économique et social. Ne pas intégrer les entrepreneurs par les procédures de lutte contre les risques psychosociaux soulève principalement deux lacunes. La première est relative au statut juridique du dirigeant d'entreprise. La seconde est ancrée dans la posture des chercheurs en entrepreneuriat.

Les dirigeants non salariés sont affiliés au Régime Social des Indépendants (RSI). Cette structure propose des actions de prévention classées par métiers, et les risques psychosociaux en font partie pour les professions libérales. En effet, une convention entre le régime général et le régime des indépendants signée en 2007 propose une aide aux professionnels, chefs d'entreprise et salariés pour une meilleure prévention du stress. Cette aide consiste en un accompagnement des professions libérales pour l'analyse des risques et la mise en place d'actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire (EUROGIP, 2010). Pourtant, la catégorie des professions libérales n'est qu'une catégorie d'entrepreneurs excluant notamment les artisans, les commerçants et autres chefs d'entreprises.

Dans le document d'EUROGIP (2010), l'analyse adéquate des risques reste un préalable pour les mesures de prévention. Elle sous-entend que les différentes catégories visées par les programmes de prévention ne sont pas suffisamment représentées dans la liste des facteurs de risques ainsi que les leviers d'action à mobiliser. De plus,

les antennes régionales de prévention telles que l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ciblent les salariés pour les actions de prévention. L'exemple des documents de communication de la DIRECCTE est frappant quant au rôle assigné aux chefs d'entreprises à propos des risques psychosociaux. Le chef d'entreprise n'y est présent qu'en rapport avec son obligation légale de préserver la santé physique et mentale des salariés. Cet exemple rejoint la critique sur le besoin d'une analyse adéquate en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

Les coûts économiques et sociaux induits par le stress au travail sont les principaux arguments justifiant de l'intérêt pour la thématique du stress au travail. Les conséquences économiques sont directement en relation avec la baisse de la performance. Les coûts sociaux regroupent les implications indirectes liées aux coûts sanitaires induits par la dégradation de l'état de santé. Les stratégies d'identification et d'évaluation du stress au travail font appel à des outils différents dont la pertinence peut être discutable. Le manque de consensus autour de la définition du stress implique un manque de clarté et de cohérence dans les résultats empiriques. Toutefois, ces résultats concourent à soutenir l'acceptation selon laquelle le stress professionnel est responsable de plusieurs effets néfastes pour l'individu, son entourage personnel et l'organisation dans laquelle il évolue.

Un des risques associé au stress professionnel est le *burnout*. De nombreuses recherches sont consacrées à l'identification des facteurs contribuant au *burnout* et ses conséquences sur les travailleurs et leur état de santé (Schaufeli et Greenglass, 2001). Le *burnout* est à la fois un concept de recherche et un concept de psychopathologie. En tant qu'objet de recherche, il concerne la souffrance intense des travailleurs liée aux situations chroniques de stress auxquels ils sont confrontés (Boudhouka, 2009). Le *burnout* correspond à un état d'épuisement émotionnel causé par des demandes psychologiques et émotionnelles excessives (Jackson, Schwab et Schuler, 1986).

La recherche d'accomplissement à travers le travail conduit à la manifestation de symptômes dont l'ensemble définit le syndrome du *burnout*. Ce concept explicite, entre autres, les effets d'une culture individualiste axée sur le don de soi par le travail (Boudoukha, 2009). En tant que concept de psychopathologie, le *burnout* désigne les personnes qui souffrent tellement de stress chronique que leur état nécessite une prise en charge psychothérapeutique. Pour le distinguer du précédent, il est appelé *burnout* pathologique, *burnout* dysfonctionnel, *burnout* clinique ou trouble de *burnout* (Boudhouka, 2009). « Comme une métaphore drainant l'énergie, le *burnout* est

l'étouffement d'un incendie ou la consummation d'une bougie. Le feu ne peut plus continuer car il n'a pas suffisamment de ressources » (Schaufeli, Leiter et Maslach, 2009).

L'origine anglophone du terme *burnout* conduit à plusieurs tentatives de traduction. Certaines traductions sont actuellement plus répandues que d'autres : l'usure professionnelle, la fatigue professionnelle, l'épuisement au travail, en font partie. Toutefois, comme le soulignent Mauranges et Canouï (2001), elles ne rendent que partiellement compte de la porté anglophone du terme. D'ailleurs, les traductions proposées portent un risque de confusion avec d'autres états notamment physiques (Lebigot et Lafont, 1985). L'expression la plus répandue pour exprimer le *burnout* est celle d'épuisement professionnel. Cette terminologie élargit le champ de ce que peut couvrir le *burnout* et l'utilisation du terme épuisement interroge la spécificité et la valeur scientifique du *burnout* (Scarfone, 1985). Pour ces raisons, Mauranges et Canouï (2001) incitent à maintenir la terminologie anglo-saxonne et sont, notamment, soutenus dans cette démarche par Boudoukha (2009).

Deux contributeurs distincts expliquent l'expérience et la persistance du *burnout*. Le premier est le déséquilibre entre les demandes et les ressources (Bakker et Demerouti, 2007). Le second contributeur concerne les motivations du travailleur. Ces contributeurs sont alimentés par les conflits qui peuvent se produire. Le scepticisme avec lequel les travailleurs perçoivent leurs tâches et leurs missions dans le travail, ainsi que le manque d'adéquation qu'il peut y avoir entre les valeurs personnelles et celles de l'organisation sont à l'origine de conflit de valeurs. Ce conflit potentiel est responsable de la baisse de l'engagement des travailleurs. Au niveau de l'organisation, des conflits entre les valeurs affichées et les actions menées peuvent exister et fournir des bases de développement du stress au travail.

Malgré leurs rôles économiques et sociaux, les entrepreneurs sont peu présents dans les études sur les risques psychosociaux et dans les mesures de lutte et de prévention. Les publications sur cette thématique sont sporadiques mais commencent à prendre de l'ampleur depuis quelques années. Le fait que l'individu entrepreneur soit au centre de l'intérêt et la focalisation sur la recherche de ses qualités expliquent cette rareté. L'entrepreneur est assimilé à l'acteur qui amène des changements, il assume les risques et détecte les opportunités (Shane et Venkataraman, 2000). L'entrepreneur possède des qualités, des capacités et des traits de personnalité particuliers. Ces qualités le différencient des autres travailleurs (Hyrsky, 1999) et contribuent à

alimenter l'idée qu'il est tolérant ou résistant au stress. Pourtant, plusieurs auteurs remettent en question cette posture car elle omet de capturer plusieurs aspects de l'entrepreneuriat (Cardon et coll., 2005) révélés par des recherches récentes qui affirment que les entrepreneurs font face aux risques psychosociaux. Ils rapportent du stress professionnel, font face au *burnout* et ne tirent pas de profits pour leur santé (Parslow et coll., 2004).

Le décalage qui peut exister entre l'image singulière de l'entrepreneur, notamment à travers les gains financiers et la reconnaissance sociale attribués, peut conduire à de la frustration (Osborne, 1991). L'écart entre les attentes et les capacités d'accomplissement dans le cadre professionnel est une source de risques psychosociaux et notamment de *burnout*. Les tensions individuelles qui sous-tendent cette situation ont des répercussions négatives directes sur la santé mentale et physique de l'entrepreneur. Elles impliquent aussi des effets néfastes directs sur sa vie sociale et familiale. Les tensions responsables du *burnout* peuvent affecter l'entreprise, l'emploi, l'employeur et le réseau professionnel dans lequel est insérée l'entreprise.

En reconnaissant les rôles économiques et sociaux de l'entrepreneur et l'existence de facteurs de risques psychosociaux, il est nécessaire de se pencher sur certaines questions. Elles portent essentiellement sur le rôle de l'environnement professionnel dans les comportements entrepreneuriaux. Différents aspects de l'environnement de travail sont impliqués dans des conséquences positives et / ou négatives sur la motivation et la capacité à travailler de l'individu. La problématique à laquelle s'attache à répondre ce travail est issue des questionnements sur l'interaction entrepreneur-environnement et leurs implications. Elle s'intéresse particulièrement au cas du *burnout*. Ainsi, la problématique peut être formulée comme suit : « Quels antécédents et quelles conséquences du *burnout* chez l'entrepreneur ? ». Elle suppose que le processus est différent chez les entrepreneurs ou du moins qu'il comporte des singularités. Ces dernières seraient en relation avec des traits de personnalité, des motivations ou des cognitions particulières.

2 Objectifs et plan de recherche

La réponse à la problématique posée dans le cadre de ce travail suppose de trouver ou construire une grille d'analyse pertinente pour le contexte d'étude. Cette grille est d'ordre théorique et sert de support pour construire la collecte des données et leur analyse. Une revue de la littérature sur l'entrepreneur et sur le *burnout* est nécessaire. Elle a pour objectif d'identifier un cadre permettant de capturer les interactions visées par la question de recherche. La recherche d'un cadre d'analyse pertinent pour répondre à la problématique de ce travail est la phase à laquelle se consacre le premier chapitre.

Plusieurs approches développées en entrepreneuriat permettent d'appréhender partiellement la question du *burnout* chez les entrepreneurs. Une des approches influentes est celle des traits de personnalité. Elle s'attache à identifier les traits de personnalité en relation avec le comportement entrepreneurial. L'influence de cette approche se retrouve dans le développement du concept de l'orientation entrepreneuriale. Elle concentre les qualités associées au comportement entrepreneurial. L'intérêt de l'orientation entrepreneuriale peut être dans l'observation d'un changement de comportement dans la situation de *burnout*. Les caractéristiques individuelles sont supposées apporter une part explicative des comportements entrepreneuriaux. Ces derniers sont en relation avec l'évolution du processus entrepreneurial.

L'entrepreneuriat se trouve à un stade pré-paradigmatique de son développement (Verstraete et Fayolle, 2005), mais présente une approche dominante, celle des opportunités. L'approche par les opportunités s'intéresse aux facteurs intervenant dans le processus entrepreneurial. Les facteurs étudiés peuvent être de différentes origines et prendre différentes formes. Ils se retrouvent au niveau de l'individu mais aussi au niveau de l'environnement. La construction ou l'identification des opportunités, leur évaluation et l'allocation de ressources pour les exploiter correspondent aux étapes du processus entrepreneurial. Les connaissances, les compétences et le réseau social sont des supports pour les différentes étapes. L'individu, son entourage familial et professionnel sont reconnus comme des éléments positifs pour ce processus. Le processus entrepreneurial est donc fonction du contexte et des forces sociales qui s'y exercent (Herron et Robinson, 1993 ; Van de Ven, 1993 ; Aldrich et Cliff, 2003 ; Dyer, 2003). Les éléments avancés par l'approche par les opportunités soutenue par celle par les cognitions mettent en évidence nombre de facteurs susceptibles de soutenir la résilience des entrepreneurs face au stress professionnel. Néanmoins, ils soulèvent

aussi la question de la présence et de l'influence potentielle de ces éléments sur le processus en question.

Les différentes approches ne portent qu'une lecture partielle. La principale limite qu'elles portent est qu'elles s'intéressent soient aux caractéristiques de l'individu ou bien à celles de l'environnement. Elles ne permettent pas d'analyser l'interaction entre l'individu et les facteurs du contexte professionnel. Pourtant, les caractéristiques du travail sont fortement associées à la santé des travailleurs. Un environnement professionnel présentant de faibles qualités psychosociales induit des effets négatifs sur la santé (Karasek et Theorell, 1990 ; Kawakami et Haratani, 1999) et dans le cas des entrepreneurs, l'entrepreneuriat est considéré comme physiquement et mentalement exigeant (Chay, 1993 ; De Vries, 1985 ; Hisrich, Langan-Fox et Grant, 2007).

Afin de trouver une lecture adéquate du phénomène à étudier, il est nécessaire d'exploiter les théories et les modèles développés dans les recherches sur le *burnout*. Un modèle en particulier se dégage, celui présenté par Demerouti et coll. (2001a). Le *burnout* repose sur deux dimensions, celle de l'épuisement émotionnel et du désengagement. Deux processus de développement du *burnout* sont possibles dans ce modèle. Le premier est lié à des demandes professionnelles trop exigeantes et le second se produit lorsque les ressources disponibles pour répondre aux demandes, ne sont pas suffisantes.

Le modèle développé et validé par Demerouti et ses collègues s'inspire de la théorie de conservation des ressources. Selon cette théorie, les individus tentent de préserver leur réservoir de ressources et de l'alimenter. Ils investissent des ressources pour répondre aux demandes imposées. Les investissements doivent être rentables par rapport aux ressources investies ou bien en apportant d'autres ressources. Le *burnout* correspond à une spirale de pertes de ressources où les investissements ne sont pas rentables et que les ressources s'épuisent.

Le modèle proposé se défait des particularités du contexte professionnel dans le sens où à chaque contexte correspondent des demandes et des ressources particulières. Le modèle théorique suggéré pour étudier le *burnout* chez les entrepreneurs ainsi que les hypothèses associées font l'objet de l'argumentation développée dans le deuxième chapitre. La modélisation, le recours aux tests d'hypothèses et aux outils de mesure valides et adaptés correspondent aux principaux enjeux du champ de l'entrepreneuriat. Plusieurs auteurs appellent aux emprunts théoriques et méthodo-

logiques tels que ceux réalisés dans le cadre de ce travail pour aider à la construction d'une théorie entrepreneuriale (Short et coll., 2009).

Le troisième chapitre de ce travail se consacre à la présentation du plan de la recherche. Il explicite le positionnement épistémologique positiviste adopté. La recherche est structurée autour de deux phases, la première à visée exploratoire et la seconde à visée confirmatoire. La phase exploratoire de ce travail a reposé sur des entretiens types récits de vie, dont l'analyse thématique a permis de dégager des facteurs de stress et de *burnout* ainsi que des conséquences pertinentes. Ces thématiques, croisées avec les éléments avancés par la revue de la littérature, ont conduit à la sélection des concepts retenus pour le modèle. Sur la base de la validité et de la cohérence avec l'approche adoptée, les échelles de mesure ont été sélectionnées pour la construction du questionnaire qui a été administré aux adhérents de trois organisations professionnelles.

L'analyse des données récoltées par le moyen du questionnaire en ligne auquel ont répondu 280 dirigeants propriétaires de très petites, petites et moyennes entreprises représente la première partie du quatrième chapitre. Ce dernier récapitule les tests d'hypothèses, leurs implications et les apports de ce travail de recherche. Les méthodes relatives aux équations structurelles ont été utilisées dans la recherche de validation du modèle théorique. À l'issue des différentes tests, certaines hypothèses ont été validées et d'autres pas. Les différents résultats sont discutés à la lumière des résultats empiriques précédents dans le contexte entrepreneurial et salarial.

3 Résultats attendus et implications

Le champ de l'entrepreneuriat est à la recherche de modèles à tester. Il exprime le besoin de développer les connaissances empiriques sur la base de mesures valides et fiables. L'un des premiers résultats attendus de cette recherche est la validation des échelles de mesure mobilisées. Leur adaptation dans le champ de l'entrepreneuriat permet d'étoffer la palette d'outils disponibles pour évaluer des concepts et tester des relations. L'intérêt des outils validés se retrouve principalement dans les perspectives de recherches qu'elles ouvrent, notamment avec le conflit travail-famille, le *burnout* et les demandes émotionnelles.

De manière plus spécifique, les autres résultats espérés de cette étude concernent

les relations entre les demandes, le *burnout* et les conséquences. Ces dernières sont matérialisées par le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Les demandes psychologiques sont généralement acceptées comme des stresseurs salariaux. Elles sont relatives à la surcharge, la pression, la concentration etc. Le modèle de Karasek (1979) suppose que ces pressions sont modérées par la latitude décisionnelle qui renvoie entre autres à l'autonomie. Les demandes psychologiques ont été validées dans plusieurs contextes professionnels, par contre les demandes émotionnelles font leur apparition parmi les facteurs de *burnout*. Elles semblent être fortement explicatives de l'épuisement des ressources émotionnelles.

La validation de relations causales entre les demandes professionnelles et le conflit travail-famille permet de discuter l'importance des ressources familiales dans le processus entrepreneurial. Le rôle de la famille et celui du réseau social non professionnel sont souvent mis en avant dans l'analyse de l'identification des opportunités et l'accès aux ressources pour les exploiter. Les demandes et le *burnout* exercent un effet négatif réduisant cette capacité ce qui freine donc le processus entrepreneurial en réduisant l'accès aux opportunités et aux ressources nécessaires pour les exploiter.

La relation entre les demandes et le conflit travail-famille peut être aussi explicative de certaines trajectoires d'évolution des entreprises. L'équilibre entre les rôles professionnels et familiaux fait partie des motivations entrepreneuriales. Par contre, le manque d'équilibre entre les deux sphères traduit la non réalisation des attentes personnelles source de frustration, de démotivation et de désengagement. Les relations qui peuvent exister entre les exigences professionnelles et la satisfaction professionnelle servent à déterminer le rôle de la satisfaction dans le processus entrepreneurial. La satisfaction professionnelle occupe une place importante dans la recherche entrepreneuriale sans pour autant avoir identifié les facteurs qui l'influencent.

Schjoedt (2009), montre que la satisfaction est alimentée par certaines caractéristiques du travail. Elle est donc en interaction avec le contexte professionnel. L'effet négatif des demandes professionnelles et du *burnout* traduit une dégradation de l'engagement entrepreneurial. La satisfaction est fortement associée à l'engagement mais aussi à l'état de santé mentale. Elle concrétise les effets négatifs sur l'individu et l'organisation. Les effets induits sur la satisfaction supposent des effets sur la performance de l'entreprise et le succès de l'entrepreneur. D'ailleurs, les comportements entrepreneuriaux relatifs à l'orientation entrepreneuriale peuvent être affectés par les

demandes professionnelles et le *burnout*. Les premiers sont garants du maintien de l'entreprise et de son développement, un fléchissement dans l'expression de l'orientation entrepreneuriale réduirait les réalisations financières de l'entreprise et l'atteinte des objectifs.

Pour répondre aux demandes, même exigeantes, plusieurs ressources sont mobilisées. Elles peuvent être d'origine professionnelle ou personnelle. La latitude décisionnelle est une composante professionnelle importante chez les entrepreneurs. Elle allie l'autonomie décisionnelle ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. Le soutien social d'origine professionnelle ou non professionnelle a démontré son effet sur les demandes professionnelles. Les ressources agissent pour réduire les effets des demandes sur le *burnout*. L'autonomie décisionnelle renvoie à la notion de contrôle et justifie de la recherche d'indépendance comme une source de motivation entrepreneuriale. Les connaissances et les compétences améliorent et facilitent la réalisation des objectifs professionnels. Elles contribuent à la motivation et à la satisfaction professionnelle. La validation du rôle de la latitude en tant que ressource professionnelle renforce le rôle des organisations professionnelles dans la prévention.

La validation d'un modèle explicitant le développement du *burnout* et de ses conséquences chez les entrepreneurs est un résultat important de cette étude. Il montre de manière empirique l'existence du risque de *burnout*, les facteurs qui y agissent et les conséquences qu'il peut avoir. Le *burnout* s'accompagne de comportements contre productifs, d'émotions et d'évaluations plus négatives. Il réduit donc les capacités entrepreneuriales et entrave le processus entrepreneurial car l'évaluation plus positive des situations est au cœur des explications du comportement entrepreneurial.

Les objectifs fixés à l'horizon 2020 par l'Union Européenne sont de mener un plan d'action pour l'entrepreneuriat se basant sur : l'éducation et la formation à l'entrepreneuriat, la création d'un environnement propice à la création et la croissance et le développement de modèles spécifiques pour sensibiliser de nouvelles populations cibles à l'entrepreneuriat. Ce plan d'action donne du poids et de l'importance à l'identification des facteurs agissant positivement ou négativement sur le *burnout*. Ce type de résultat permet de discuter leurs rôles dans le processus entrepreneurial. Par conséquent, il est possible de réduire ces facteurs en vue d'améliorer l'environnement entrepreneurial et réduire les risques psychosociaux pouvant y exister. Des actions de prévention permettent de rendre l'environnement plus favorable à la création et au développement des entreprises.

Les demandes sont les éléments à réduire ou à inhiber à travers les actions de prévention (Yves, 2011). Ces dernières peuvent être menées par les organisations professionnelles dont les missions incluent l'aide à la création et au développement des entreprises. Les ressources identifiées dans le modèle du *burnout* sont des leviers d'action. Les réservoirs de ressources personnelles peuvent être alimentés par la formation, l'expérience et la culture. Les organisations professionnelles, par leurs missions et leurs objectifs, contribuent aux réservoirs de ressources entrepreneuriaux. De cette manière, elles assurent un double rôle économique et social.

Chapitre I

Burnout dans le processus entrepreneurial

La recherche en entrepreneuriat s'intéresse aux motivations individuelles et aux conditions environnementales qui poussent à la création d'entreprise. Elle aspire à identifier des leviers pour améliorer la croissance, le développement et la pérennité des entreprises. Les résultats qui en découlent sont d'une grande importance pour atteindre les objectifs sociaux et économiques attendus au niveau politique. Toutefois, ces objectifs peuvent être entravés à cause des effets induits par certains risques. Parmi ces risques, les risques psychosociaux représentent ceux qui suscitent le plus d'intérêt, de nombreuses actions ont été mises en place afin de lutter contre eux.

Les risques psychosociaux sont en relation avec une baisse de la performance des organisations directement à travers la baisse de la motivation, de l'engagement et l'augmentation du *turnover*. La relation indirecte est explicitée par la réduction de la performance liée à la dégradation de l'état de santé des travailleurs. D'après Trontin et coll. (2010), en France en 2007, le coût minimal estimé du stress professionnel est compris entre 1.9 et 3 millards d'euros. Cette estimation se fonde sur le calcul des absences et des coûts liés aux symptômes et aux maladies associés aux risques psychosociaux.

Les actions développées pour lutter contre les risques psychosociaux reposent sur la multitude des résultats issus de la recherche. Le développement, la structuration et la systématisation des travaux sur l'interaction entre les conditions de travail et la santé du travailleur ont conduit à identifier des facteurs ou des risques ainsi que des effets ou des conséquences qui y sont rattachées. La population des entrepreneurs est rarement incluse dans ces études. Pourtant, certains chercheurs alertent sur la présence de ces risques et la gravité des conséquences qu'ils peuvent avoir notam-

ment sur le maintien et l'évolution des entreprises. Actuellement, cette thématique est en phase d'émergence et manque de structuration. Les publications sur le thème de la santé des entrepreneurs sont sporadiques (Torrès et Chabaud, 2013 ; Torrès, 2013). Elles mobilisent des cadres d'analyse et des outils différents. Les plus récentes font appel à des outils validés et produisent des résultats robustes. Elles concernent le stress professionnel et confirment la présence de stresseurs dans le contexte entrepreneurial. Les résultats permettent de discuter leur influence potentielle sur les individus et les organisations.

Une des conséquences de l'exposition au stress professionnel est le développement du syndrome de *burnout*. Il représente un risque fort pour différentes catégories de travailleurs. En termes de risques, les entrepreneurs dans le cadre du processus entrepreneurial font face au stress professionnel. Il est reconnu comme une caractéristique de leur contexte professionnel. Ainsi, il est possible que le *burnout* puisse être aussi un risque pour le processus entrepreneurial. D'ailleurs, Jamal (2007) suppose que les entrepreneurs seraient plus exposés au *burnout* que d'autres catégories de travailleurs. Pourtant, la question du *burnout* ne fait pas l'objet de recherches empiriques chez les entrepreneurs. Le travail de Gryskiewicz et Buttner (1992), est le seul qui s'y intéresse mais uniquement dans l'objectif de valider un modèle explicatif. Les auteurs ne montrent pas de relations particulières avec le contexte entrepreneurial ni avec les conséquences.

Wincent et Örtqvist (2006b) ainsi que Tetrick et coll. (2000) ont mené un travail plus spécifique. Ils montrent que certaines demandes professionnelles intrinsèques au processus entrepreneurial conduisent à l'épuisement émotionnel. Ce dernier est la principale dimension du *burnout*. Certains le considèrent même comme le point de départ du développement du symptôme (Leiter, 1993).

Dans la littérature entrepreneuriale, différentes approches ont été développées pour discuter les éléments intervenant dans le processus entrepreneurial (section 1). Certaines approches se focalisent sur les individus pour dégager des caractéristiques relatives au comportement entrepreneurial. L'innovation, la prise de risque et la proactivité se dégagent comme des gages d'entrepreneuriat. Le concept de l'orientation entrepreneuriale (innovation, prise de risque, proactivité), en l'absence d'une définition claire et consensuelle de l'entrepreneur acquiert une importance capitale.

Des caractéristiques telles que les compétences, les connaissances et les capacités

sociales sont importantes pour construire ou identifier les opportunités. Elles interviennent positivement dans le processus entrepreneurial. Le rôle de ces éléments est explicité dans les différentes approches qui peinent à porter une vision processuelle. Cette lacune renvoie au manque d'intégration et de considération pour l'aspect interactionnel entre l'individu et son environnement.

Afin de répondre à la problématique de ce travail, il est nécessaire de faire appel à des emprunts théoriques et méthodologiques provenant de la psychologie (section 2). De nombreux modèles empiriquement validés, coexistent pour identifier les facteurs de stress professionnel et évaluer leurs effets. En ce qui concerne le *burnout*, certains modèles dominent la recherche. Ils portent une vision processuelle où le *burnout* est le résultat de l'exposition prolongée à un stress aiguë. Les recherches de Maslach et ses collègues ont été pionnières et demeurent influentes, le *burnout* est considéré comme un concept tri-dimensionnel comportant : l'épuisement émotionnel, le cynisme ou le désengagement et la réduction du sentiment d'accomplissement personnel. La principale limite de ce modèle est le manque de soutien empirique pour la troisième dimension proposée, et la focalisation sur l'influence des contextes professionnels à forte interaction interpersonnelle.

La prolifération des travaux sur le *burnout* a montré son existence dans la plupart des professions et pas uniquement celles où les contacts interpersonnels sont exacerbés. Le modèle de Demerouti et coll. (2001a) prend en compte uniquement les deux dimensions validées par les différentes méta-analyses. Conçu pour être utilisable dans l'ensemble des contextes professionnels possibles, il se défait des particularités professionnelles. Il s'inspire de la théorie de conservation de ressources pour expliquer le développement du *burnout* (section 3).

Le *burnout* est considéré comme un construit bi-dimensionnel avec l'épuisement émotionnel et le désengagement. Les ensembles représentés à la fois par les demandes et par les ressources peuvent contenir toutes les demandes et les ressources pertinentes pour l'étude du *burnout* dans un contexte professionnel particulier. Ce modèle ainsi que la théorie de conservation des ressources se dégagent comme des grilles de lecture adéquates pour répondre à la problématique de ce travail. Les demandes et les ressources particulières au contexte entrepreneurial peuvent être étudiées sous l'angle de risques issus ou pesant sur le déroulement du processus entrepreneurial.

1 Du processus entrepreneurial à l'étude du *burnout*

L'entrepreneuriat est un jeune champ à la recherche de plus de structuration pour aboutir à un cadre cohérent. Pourtant, les thématiques de recherche se multiplient en s'inspirant de plusieurs disciplines comme la sociologie, la psychologie et l'économie (Hisrich, Langan-Fox et Grant, 2007). L'influence de ces disciplines est variable et certaines,telles que l'économie et le management stratégique, continuent à guider les objectifs de plusieurs recherches. Elles amènent des cadres d'analyse issus d'autres champs, car la question de l'entrepreneuriat appelle à la pluridisciplinarité (Ripsas, 1998).

L'intérêt pour l'analyse de l'individu n'a pas permis d'aboutir ni à une définition de l'entrepreneur ni à des connaissances précises concernant le processus entrepreneurial. Johannisson (2011), Hjorth (2003), Gartner (1990), Steyaert et Katz (2004) contestent le niveau d'analyse privilégié par les chercheurs. Ils remettent en cause la seule considération de l'entrepreneur en tant qu'individu qu'il est nécessaire de caractériser par ses qualités intrinsèques. Ces caractéristiques ont été largement discutées dans l'approche par les traits de personnalité. Plusieurs d'entre elles continuent de donner lieu à des études comparatives. L'objectif est de qualifier l'entrepreneur par sa personnalité particulière supposée être différente de celle d'autres travailleurs.

Les résultats de l'approche par les traits ne permettent pas d'avancer une définition claire de l'entrepreneur. Ils sont peu cohérents et leur validité est remise en question. Pourtant, un concept s'est construit autour de trois caractéristiques qui expriment le comportement entrepreneurial. L'orientation entrepreneuriale, avec l'innovation, la prise de risque et la proactivité, décrit une tendance à l'action entrepreneuriale. Un certain consensus se dégage autour de sa capacité à caractériser l'entrepreneur par des actions particulières.

La principale limite de l'approche développée autour des traits de personnalité est qu'elle ne laisse pas de place à l'interaction entre l'individu et son environnement notamment professionnel. Elle adopte une vision statique et stable qui ne correspond pas au processus entrepreneurial. Ce dernier est décrit comme l'identification ou la construction d'opportunités, la recherche de ressources et leur allocation pour l'exploitation des opportunités. L'interaction sociale, les compétences ainsi que les connaissances jouent un rôle primordial dans l'identification ou la construction des

opportunités. Ces éléments représentent des ressources entrepreneuriales indispensables. Cependant, le stress professionnel et le *burnout* altèrent les capacités sociales des individus. Ils exercent une influence négative sur le processus entrepreneurial. Les connaissances et les compétences, quant à elles, permettent de réduire l'incertitude et d'augmenter le contrôle que peut exercer l'entrepreneur. Parallèlement, elles affectent négativement la relation entre les stresseurs et les conséquences qu'ils induisent. Elles jouent donc un rôle modérateur.

L'approche par les opportunités permet de décrire de manière générale ce que font les entrepreneurs, en quoi les caractéristiques attribuées s'expriment par des comportements. Toutefois, elle ne peut pas expliquer l'influence de l'environnement dans l'expression de ces comportements. Malgré la volonté de proposer une lecture processuelle, elle ne peut expliciter les facteurs qui y interviennent. De plus, elle ne permet pas d'étudier les relations qui sous-tendent ce processus. Ainsi, la lecture proposée est réductrice du processus en lui-même et des éléments qui y agissent. Elle ne peut donc pas identifier les influences exercées par ces facteurs.

L'élément central dans l'approche par les opportunités est l'évaluation des opportunités. Elle renvoie aux jugements de Cantillon (1952). L'évaluation fait appel aux cognitions qui explicitent une manière ou un schéma d'analyse des informations et leur réutilisation. L'étude des cognitions suggère de se pencher sur les facteurs affectant les cognitions. Ces facteurs affectent le comportement des entrepreneurs. Parmi ceux qui sont décrit dans la littérature se retrouvent ceux qui sont considérés comme des facteurs de stress professionnel et impliquent des effets négatifs sur les comportements entrepreneuriaux. L'approche par les cognitions ne peut être un cadre d'analyse pertinent pour l'étude du *burnout* chez les entrepreneurs. Il est donc nécessaire d'intégrer les recherches provenant d'autres disciplines dans la démarche de construction du cadre d'analyse car le champ de l'entrepreneuriat ne permet pas d'aborder cette question de manière globale.

1.1 Traits de personnalité et comportements entrepreneuriaux

La croyance selon laquelle les entrepreneurs peuvent être différenciés par les caractéristiques personnelles a une longue tradition en entrepreneuriat. Nombre de traits psychologiques ont été étudiés dans l'objectif de différencier les entrepreneurs

des non-entrepreneurs (Brockhaus et Horwitz, 1986). Amit, Gloster et Muller (1993), remettent en cause l'utilité de cette approche car il n'est pas possible de dresser la liste de tous les traits qui pourraient être entrepreneuriaux. D'ailleurs, la liste des caractéristiques peut s'appliquer à un grand nombre de travailleurs et pas uniquement aux entrepreneurs.

Dans le même sens, Gartner (1989) critique cette approche et les objectifs qu'elle sert. Il considère que l'ensemble des traits ou le profil psychologique aboutit à une description plus grande que nature de l'individu entrepreneur. Kaufman et Dant (1998), quant à eux, évoquent une personnification des entrepreneurs incarnant toutes les caractéristiques, spécificités et attributs souhaitables. Gartner (1989), poursuit en critiquant la domination de l'idée de réussite en entrepreneuriat. Étudier les individus qui réussissent pour expliquer les facteurs y intervenant induit un biais de sélection des facteurs explicatifs. Comme le souligne Heider (1985), lorsqu'il s'agit d'analyse des expériences réussies, il est facile de se focaliser sur des facteurs primaires d'explication comme les capacités individuelles, l'effort, la difficulté de la tâche, ou la chance. Ceci peut expliquer la persistance de l'image positive et des qualificatifs associés à l'entrepreneur.

De manière plus générale, il est difficile de démontrer une relation causale entre les traits de personnalité et le comportement entrepreneurial. Il est aussi difficile de montrer leurs relations avec la réussite entrepreneuriale (Brockhaus et Horwitz, 1986 ; Cooper, Woo et Dunkelberg, 1988). D'ailleurs, peu d'études rapportent des différences significatives entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs (Busenitz et Barney, 1997 ; Begley et Boyd, 1987 ; Carland et coll., 1984). Les résultats concernant les effets induits par les traits de personnalité sur la performance ne sont pas concluants même s'ils continuent à alimenter nombre d'études. L'incapacité de l'approche par les traits à produire des résultats concluants fait débat au sein de la communauté de chercheurs (Aldrich, 1999).

Certains continuent à considérer que les traits de personnalité sont des prédicteurs du comportement entrepreneurial (Rauch et Frese, 2000). L'identification des traits de personnalité caractéristiques permet de dresser une grille de lecture (identification et analyse) des entrepreneurs. Ces derniers, sont ceux qui présentent les traits considérés comme positifs pour la création et la gestion d'entreprise. L'existence d'une telle grille permettrait de différencier les bons entrepreneurs des mauvais. Elle permettrait de prédire ceux qui réussiront et ceux qui échoueront. Ainsi, les traits de

personnalité seraient à la source d'avantages assurant une réussite et une reconnaissance sociale intimement ancrées dans l'image entrepreneuriale. De manière concrète, la liste des traits de personnalité aurait pour fonction de définir un entrepreneur. Cet objectif est soutenu par les recherches récentes sur les liens de causalité entre certains traits de personnalité et la création d'entreprise (Dvir, Sadeh et Malach-Pines, 2006 ; Mitchell, 1994).

La contribution de l'approche par les traits ne se retrouve pas dans la liste des caractéristiques dites entrepreneuriales. En fait, elle a contribué à soutenir la construction du concept de l'orientation entrepreneuriale. Ce concept est mobilisé pour évaluer la qualité entrepreneuriale d'une organisation mais peut aussi être déployé pour une analyse au niveau individuel. La notion d'orientation entrepreneuriale fait référence aux processus, aux pratiques, aux choix d'activité induisant une nouvelle entrée ou opportunité pour l'individu (Covin et Slevin, 1989). Elle s'inspire des comportements de l'entrepreneur, comportements nécessaires pour assurer la réussite du processus entrepreneurial. Ce processus est supposé mener à la création d'entreprise ou à s'exprimer dans une entreprise existante. Le comportement entrepreneurial est donc un choix stratégique ou un style de management (Miller, 1983). Il correspond aux processus interdépendants nécessaires à la réussite de l'entreprise (Dess et Lumpkin, 2005).

L'intérêt dont profite l'orientation entrepreneuriale traduit l'attention marquée pour les aspects théoriques et méthodologiques dans le champ de l'entrepreneuriat. L'orientation entrepreneuriale, dont les racines se retrouvent dans le management stratégique, est issue des travaux de Khandwalla (1977) et de Miller et Friesen (1982). La formalisation d'un outil de mesure a permis le développement de nombreuses études empiriques. De manière générale, l'unification des outils méthodologiques apporte une meilleure compréhension du phénomène étudié. Selon Voss, Voss et Moorman (2005), l'orientation entrepreneuriale exprime une disposition permettant d'engager des comportements distincts. Toutefois, ces comportements sont inter-reliés (Pearce, Fritz et Davis, 2010). Ainsi les construits participant à l'unification théorique ou du moins présentant un certain pouvoir explicatif font l'objet de larges discussions. De la même manière, les construits impliquant des outils d'évaluation valides deviennent un support pour la maturité des recherches et la qualité des résultats attendus.

Une organisation entrepreneuriale présente des niveaux élevés pour les trois di-

mensions de l'orientation entrepreneuriale (Kreiser, Marino et Weaver, 2002). De même, au niveau individuel, l'entrepreneur présente une forte propension à la prise de risque, à l'innovation et au comportement proactif. La littérature fait état de deux principales acceptations autour de l'orientation entrepreneuriale. En plus de celle présentée par Covin et Slevin (1989), co-existe une autre à cinq dimensions. Elle intègre en plus l'autonomie et l'agressivité compétitive (Lumpkin et Dess, 1996). L'autonomie peut être pertinente pour un niveau individuel, par contre l'agressivité compétitive semble peu cohérente avec ce type d'analyse. La mobilisation de la version tri-dimensionnelle est plus cohérente avec l'orientation entrepreneuriale telle qu'elle est présentée par Covin et Slevin (1989) pour une analyse au niveau individuel.

L'intérêt de faire appel à l'orientation entrepreneuriale se trouve dans l'objectif d'évaluer l'impact de certains facteurs, de différents ordres, sur les comportements entrepreneuriaux. Dans notre cas, la problématique porte sur l'exploration des interactions entre les facteurs organisationnels et l'individu ainsi que leurs conséquences. Il est donc pertinent de retenir cet élément dans la grille d'analyse, surtout parce qu'il est possible de l'associer à des hypothèses et donc de l'intégrer dans des modèles d'analyse.

1.1.1 Principal acteur de l'innovation

Schumpeter (1934) voit l'entrepreneur comme celui qui cherche les opportunités de profit et introduit des innovations pour atteindre son objectif. Le processus d'innovation est la première cause de changements positifs pour le système économique. Il procure par ailleurs un avantage nécessaire pour exister ou se maintenir sur un marché (Baumol, 1986). L'idée est que les entreprises qui ne produisent plus d'innovations sont vouées à disparaître car il y a d'autres entreprises, nouvelles ou existantes, qui en produisent. Elles profitent de cet avantage pour se maintenir. L'innovation est une condition environnementale à laquelle il est vital de s'adapter.

Julien et Marchesnay (1988) déclarent que « l'innovation constitue le fondement de l'entrepreneuriat, puisque celui-ci suppose des idées nouvelles pour offrir ou produire de nouveaux biens ou services, ou encore, pour réorganiser l'entreprise. L'innovation, c'est créer une entreprise différente de ce qu'on connaissait auparavant, c'est découvrir ou transformer un produit, c'est proposer une nouvelle façon de faire, de distribuer ou de vendre ». Elle est une source de développement économique qui dépasse la seule mise sur le marché de produits ou de services innovants. Selon Drucker (1985), l'innovation est un moyen particulier aux entrepreneurs pour exploiter

le changement car elle permet la création de valeur étant donné que « l'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la dialogique individu / création de valeur » (Bruyat, 1993).

L'hypothèse selon laquelle l'innovation est le seul facteur critique dans la définition de l'entrepreneuriat dans les entreprises établies, trouve un écho certain (Covin et Miles, 1999 ; Zahra, 1993). Cette hypothèse est centrale dans la recherche en management stratégique, un champ qui exerce une forte influence sur la recherche en entrepreneuriat. Cette influence se retrouve dans les recherches sur les facteurs clés de succès. Elle représente un objectif déterminant pour les approches qui visent à distinguer l'entrepreneur du reste de la population. La recherche de cet objectif conduit à se focaliser sur certains aspects et certaines situations dont le pouvoir explicatif est toutefois faible. Elle aboutit à des connaissances partielles des facteurs intervenant et leurs rôles.

Les travaux en économie insistent sur l'idée selon laquelle, par définition, l'entrepreneur est celui qui réussit. Il regroupe les qualités et les propriétés nécessaires pour réussir (McClelland, 1961 ; Sexton et Bowman, 1985) et, en ce sens, ces qualités sont distinctives de l'entrepreneur. Les facteurs de réussite tels que l'innovation sont importants pour identifier les leviers d'action améliorant la survie des entreprises sans parvenir à expliquer l'évolution de ses dernières. Cette vision atteint rapidement ses limites car elle ne peut expliquer le grand nombre d'échec des entreprises nouvellement créées [1]. Par ailleurs, elle est confrontée à des motivations entrepreneuriales autres que le gain pécuniaire. Les recherches sur les motivations entrepreneuriales connaissent un intérêt croissant. Elles amènent à l'émergence de thématiques comme l'entrepreneuriat par nécessité ou l'entrepreneuriat social.

Selon Schumpeter (1934), l'entrepreneur est la personne qui réalise de nouvelles combinaisons et des innovations de produits et services. Un haut niveau d'échec pour les innovations est la règle générale et non pas l'exception (Timmons, 1986). Les activités entrepreneuriales impliquent donc d'une part des investissements financiers et personnels considérables qui peuvent être perdus en cas d'échec. De l'autre, la richesse et l'accomplissement personnel que les entrepreneurs réussissent à atteindre qui dépassent ceux observés chez d'autres travailleurs. La recherche de production d'innovations est à double tranchant. Ce comportement, lorsqu'il aboutit à des réus-

1. Selon l'observatoire de l'APEC, 66% des entreprises passent le cap des trois premières années de création

sites, est un moyen d'augmenter la satisfaction, la motivation et la performance professionnelles.

Le plus souvent la recherche de production d'innovations est synonyme de risques et de pertes. Engager ce type de comportements impose de posséder les ressources matérielles et psychologiques nécessaires pour impulser les comportements d'innovation mais aussi pour persévérer à la suite d'échecs. La situation d'échec correspond à une perte matérielle réelle et des émotions négatives (Shepherd, 2003). En même temps, elle est une situation d'apprentissage importante (Singh, Corner et Pavlovich, 2007). Malgré les risques personnels et financiers relatifs à l'échec, dans certaines cultures, il est considéré comme une étape décisive de l'apprentissage entrepreneurial qui améliore le taux de réussite du processus entrepreneurial engagé.

1.1.2 Proactivité et comportements proactifs

Les entrepreneurs évoluent dans des conditions incertaines (Knight, 1921). La tolérance à l'incertitude joue un rôle important dans la production d'innovation car elle rend la perception des situations ou des évènements plus positive (Budner, 1962). Rauch et Frese (2007) considèrent que les entrepreneurs ne doivent pas être sous pressions ou tensions dans les situations à haut niveau d'incertitude. Ils avancent que la proactivité est l'élément qui réduit la sensibilité des entrepreneurs aux pressions et à l'incertitude. Elle est une caractéristique importante et distinctive des entrepreneurs. De cette manière, le parti pris est de considérer que le stress professionnel n'affecte pas les entrepreneurs. Cependant plusieurs caractéristiques de l'environnement professionnel, entre autres l'incertitude et la pression du temps, sont des facteurs de stress professionnel.

La proactivité représente une prédisposition personnelle à la prise d'initiative (Frese et Fay, 2001) et les personnes proactives cherchent à influencer leur environnement (Crant, 1996). En ce sens, la proactivité est très proche de l'innovation. Elle peut être considérée comme la poursuite des opportunités que l'individu entreprenant estime comme positives ou favorables (Stevenson et Jarillo, 1990). Un des objectifs de la proactivité est la réduction de l'incertitude. Deux façons existent pour aborder cette dernière. Premièrement, l'incertitude est considérée comme une barrière entre l'entrepreneur potentiel et l'action entrepreneuriale. Deuxièmement, ne pas agir pour réduire cette incertitude est un frein à l'action entrepreneuriale (McMullen et Shepherd, 2006).

Les entrepreneurs semblent utiliser principalement des stratégies actives pour faire face au stress professionnel (Gunnarsson et Josephson, 2011). Ces dernières correspondent à des actions pour réduire ou inhiber les facteurs de stress. Les comportements proactifs correspondent à des stratégies d'action similaires aux stratégies volontaires ou involontaires déployées pour faire face au stress. Les stratégies pour faire face au stress sont nommées *coping*. En particulier, les comportements proactifs sont proches des stratégies de *coping* proactif. Ils supposent d'agir sur l'environnement en vue de réduire l'incertitude et le risque qui y sont associés.

La proactivité correspond à l'anticipation des situations défavorables qui peuvent entraver la satisfaction et l'engagement professionnels. Elle permet d'éliminer ou de réduire les facteurs préjudiciables, reconnus comme facteurs de stress. Le *coping* proactif est le processus par lequel les individus anticipent les stresseurs potentiels pour les prévenir (Greenglass, 2001). Cette proactivité peut aussi s'exprimer par la réduction des attentes personnelles afin qu'elles soient en adéquation avec les potentialités offertes dans le cadre professionnel (Örtqvist, Drnovsek et Wincent, 2007).

Au cœur des stratégies de *coping* se trouvent le développement et la mobilisation des ressources personnelles et psychosociales (Aspinwall et Taylor, 1997). En éliminant les risques futurs, l'individu supprime le stress avant qu'il n'apparaisse. Selon Greenglass (2001), ce type de stratégies facilite l'atteinte des objectifs, le développement et le bien-être personnel. L'explication tient au fait que les individus perçoivent les risques, les exigences, les opportunités qui surviendront dans l'avenir, mais les envisagent comme des challenges (Truchot, 2004).

L'entrepreneur est celui qui engage des comportements, prend des décisions et assume des responsabilités (Marshall, 1930). Il exprime de la proactivité dans sa prise d'initiative pour capturer les ressources et les redistribuer. Cette prise d'initiative semble être une ressource importante pour agir sur l'environnement. Les caractéristiques environnementales sont complexes, en mouvance et donc à risques. Elles induisent des effets négatifs sur les comportements de l'individu. La proactivité, un des déterminants de la réussite entrepreneuriale, se dégage comme un argument supplémentaire de la résilience ou tolérance entrepreneuriale au stress. Le parallèle entre la proactivité et le *coping* proactif suggère que la première soit, elle aussi, sensible aux facteurs de stress, notamment ceux professionnels.

Les stratégies de *coping* qui ne parviennent pas à réduire ou inhiber les facteurs de stress épuisent les capacités de résilience. Il s'en suit le développement d'autres comportements non centrés sur les problèmes. De manière générale, ce sont les stratégies d'évitement qui s'installent. Elles ont pour fonction d'éviter les facteurs de stress et non pas d'agir sur eux. Ainsi, le stress professionnel peut entraver l'expression de la proactivité, importante dans le comportement entrepreneurial. En somme, les facteurs sur lesquels la proactivité permet d'agir, peuvent eux aussi réduire son expression.

1.1.3 Prise de risque, contrôle et implications

Quelle que soit l'époque considérée, l'activité entrepreneuriale est assimilée à une action risquée (MacCrimmon et Wehrung, 1986 ; Plamer, 1971 ; Das et Teng, 1997). Dès les premières descriptions économiques, le risque est présenté comme faisant partie intégrante du processus et de l'activité entrepreneuriale (Cantillon, 1952 ; Shane, 1994). Il représente un attribut caractéristique de l'entrepreneur. De la même manière, l'incertitude est un facteur indissociable de l'activité entrepreneuriale (Cantillon, 1952). Le risque et la prise de risque puisent leurs sources dans l'incertitude et la complexité qui caractérisent le contexte professionnel de l'entrepreneur. Ce point de vue a continué à gagner du soutien tout au long du vingtième siècle, à la fois à travers la perspective économique et celle des traits de personnalité.

La notion de contrôle pour expliquer la prise de risque

L'entrepreneur assume toutes les responsabilités et exerce tout le contrôle dans l'entreprise (Marshall, 1930). Celui qui réussit a besoin d'avoir certaines capacités et compétences particulières, des compétences générales et de l'intelligence pour atteindre le succès, mais aussi les compétences du leadership naturel. L'entrepreneur est vu comme un leader naturel capable de trouver les ressources pour les différentes fonctions de l'entreprise en cherchant des opportunités notamment celles d'innovation. Le contrôle que l'entrepreneur perçoit concernant les facettes de son environnement explique sa réussite (Simon, Houghton et Aquino, 2000).

Un des principaux axes de développement de la recherche en entrepreneuriat est celui qui se fonde sur l'idée selon laquelle le succès de l'entreprise est intimement lié à l'individu créateur (Hall et Hofer, 1993 ; Herron, 1990 ; Stuart et Abetti, 1990). Cette approche repose sur une hypothèse déterministe où certains traits sont spécifiques

à l'entrepreneur et expliquent sa réussite. Les plus fréquemment cités sont : le désir d'indépendance (Collins et Moore, 1964), le besoin d'accomplissement (McClelland, 1961 ; Rauch, Frese et Utsch, 2005 ; Begley et Boyd, 1987) et le locus de contrôle interne (Brockhaus, 1980a ; Brockhaus et Horwitz, 1986 ; Shapero, 1975).

La perception de contrôle a une longue tradition en psychologie (Strickland, 1989). Elle nourrit plusieurs recherches sur les relations entre le contrôle, le contrôle perçu et les comportements professionnels. Le locus de contrôle correspond à la perception de contrôle de l'individu sur le résultat d'un évènement comme relevant de sa volonté personnelle ou pas (Rotter, 1966). Un locus de contrôle interne correspond à la croyance personnelle d'avoir une influence sur l'évolution de la situation. Plusieurs recherches soutiennent que les entrepreneurs expriment une forte tendance au locus de contrôle interne (Brockhaus, 1982 ; Brockhaus et Horwitz, 1986) ce qui explique leur engagement dans des activités risquées (Schmitt-Rodermund, 2004).

La tendance à prendre des risques dans l'activité professionnelle permet aussi d'expliquer leur capacité à tolérer l'ambiguïté et l'incertitude, car le contrôle réduit la perception des deux. Il a un effet modérateur sur les facteurs présentant des effets nocifs sur les capacités professionnelles mais aussi sur la santé des travailleurs (Teoh et Foo, 1997). D'ailleurs, le contrôle que le travailleur peut exercer sur son travail compense les effets des contraintes organisationnelles auxquelles il est confronté.

La perception positive est au cœur des critères différenciant les entrepreneurs des autres travailleurs. La propension à la prise de risque est définie comme l'évaluation positive de la probabilité de recevoir des récompenses associées au succès de la situation (Brockhaus, 1980b). Shapero et Sokol (1982) ainsi que Krueger (1993) suggèrent que la propension à agir, ou la disposition d'agir, est à considérer comme un élément essentiel du processus entrepreneurial. Elle traduit une perception de contrôle sur les éléments de la situation et ses conséquences (Shapero, 1975). Par ailleurs, elle soutient que la prise d'initiative et l'engagement sont des comportements conduisant à l'innovation.

À l'origine du succès des travaux sur les traits de personnalité se trouve le travail de McClelland (1961). Ce dernier offre une place de choix au besoin d'accomplissement qui explique le fort engagement professionnel, la motivation entrepreneuriale et la prise de risque. S'il contribue à expliquer les comportements associés aux entrepreneurs qui ont réussi, alors le besoin d'accomplissement est une caractéristique des

entrepreneurs qui réussissent. Le fort besoin d'accomplissement impulse ou pousse à l'action. La propension à l'action vers une opportunité dépend de la perception de contrôle que l'individu entreprenant peut avoir (Shapero, 1975). Toutefois, les individus qui perçoivent l'opportunité entrepreneuriale comme désirable et faisable peuvent ne pas initier directement la création d'une entreprise à moins qu'ils soient psychologiquement prédisposés à le faire (Shapero, 1975 ; Krueger, 1993 ; Krueger et Brazeal, 1994).

Associer la prise de risque au comportement entrepreneurial trouve son explication dans une évaluation plus positive de la situation de la part des individus entreprenants (Busenitz, 1999). L'attitude envers le risque et la manière de percevoir l'environnement influencent les décisions que les individus peuvent prendre (Fayolle et Degeorge, 2012). Les entrepreneurs possèderaient les qualités cognitives permettant d'évaluer plus positivement les situations d'affaires que les autres. Sitkin et Pablo (1992) définissent la propension à prendre des risques comme : « la tendance à prendre des actions jugées risquées ». Les entrepreneurs acceptent le risque comme une donnée du contexte professionnel. Ils semblent se concentrer à contrôler les problèmes et les résultats, plutôt que s'intéresser aux risques (Sarasvathy, Simon et Lave, 1998). Cette idée est confortée par les résultats de Drnovsek, Örtqvist et Wincent (2010) mais aussi de Gunnarsson et Josephson (2011) qui mettent en avant que les entrepreneurs tendent à agir sur les problèmes pour en réduire les effets potentiels.

Les risques personnels associés au processus entrepreneurial

Liles (1974) propose une catégorisation en quatre types des risques auxquels peuvent faire face les entrepreneurs. Ces types sont le risque financier, le risque familial, le risque de carrière et le risque psychique. Le risque financier rejoint toutes les descriptions économiques de l'entrepreneur comme étant celui qui investit du capital sans avoir de certitude sur le retour potentiel. Il prend donc le risque de perdre son investissement. L'échec d'une expérience entrepreneuriale affecte directement sa situation personnelle et professionnelle. Il peut représenter un risque de difficultés supplémentaires dans une reconversion professionnelle ou la poursuite d'une carrière qui sont les éléments constitutifs du risque de carrière.

Les risques personnels sont d'ordre familial dans le sens où l'entrepreneuriat exige un engagement important en temps, en énergie et en émotions. Le conjoint et les enfants peuvent souffrir du manque de disponibilité. L'autre risque personnel

est psychique car l'engagement professionnel induit des attentes en termes d'accomplissement, de récompenses et de reconnaissance. Une défaillance dans la réalisation de ces attentes conduit à la frustration et la démotivation, associée à une situation de stress professionnel. L'écart entre les attentes que s'imposent le travailleur et les possibilités offertes par le travail alimente le *burnout*. Ce dernier est décrit comme caractéristique de notre époque où les individus cherchent à se réaliser à travers le travail (Maslach, 2003).

Le risque familial se traduit par le conflit travail-famille et les conséquences de ce conflit. Le stress issu de la sphère professionnelle induit par les conditions de travail et la déception d'attentes personnelles affecte les relations familiales et sociales. La famille, les amis et de manière générale le réseau social non professionnel de l'entrepreneur occupent une place importante dans l'explication de l'engagement et la réussite (Aldrich et Cliff, 2003). Ils portent des ressources tangibles et / ou intangibles dont l'effet associé est principalement positif.

Malgré les critiques, les profils psychologiques peuvent être utiles pour la recherche en entrepreneuriat (Brockhaus, 1982 ; Perry, 1990 ; Shaver et Scott, 1991). Il faut néanmoins reconnaître que cette utilité est limitée. D'ailleurs, les traits de personnalité ne peuvent pas être des prédicateurs valides pour les comportements futurs (Gartner, 1989). Contrairement à l'utilisation qui a été faite de ces traits, l'orientation entrepreneuriale sert à évaluer le comportement entrepreneurial et non à pas le prévoir.

L'entrepreneur évolue et interagit avec son environnement en cherchant à s'ajuster pour atteindre son objectif. L'orientation entrepreneuriale peut donc être affectée par les stratégies d'ajustement mises en place. Les caractéristiques de l'environnement professionnel affectent les comportements professionnels mais aussi des caractéristiques affectives telles que la satisfaction et la motivation (Jamal, 1990). L'impact des différents facteurs est fortement lié à la perception individuelle. Cette dernière fait appel à l'idée d'évaluation et donc aux cognitions. Ces dernières peuvent être affectées par le contexte professionnel et produire des biais cognitifs qui affectent la prise de décision (Busenitz et Barney, 1997 ; Keh, Foo et Lim, 2002).

L'approche par les traits contribue à la structuration du champ autour des caractéristiques comportementales avec surtout un outil méthodologique fiable et valide. L'orientation entrepreneuriale avec l'innovation, la prise de risque et la proactivité

est assimilée au comportement entrepreneurial. Elle n'intègre que le niveau individuel d'analyse sans pour autant pouvoir le dépasser et décrire comment l'environnement affecte l'expression des comportements entrepreneuriaux. Il n'en demeure pas moins que l'orientation entrepreneuriale présente une utilité certaine pour répondre aux questions autour des interactions entre l'individu et son environnement.

La principale limite de l'approche par les traits est qu'elle ne peut pas intégrer un processus, par contre elle peut s'y insérer comme un facteur. Pour dépasser les différentes critiques, les chercheurs se ressaisissent de la notion de vigilance entrepreneuriale (Kirzner, 1973) pour expliquer comment s'enclenche un processus entrepreneurial. Elle est actuellement la vision dominante proposant une lecture en termes d'opportunités, d'identification, d'évaluation et d'exploitation. La notion de vigilance implique une grille de lecture secondaire qui est celle des ressources. Celles-ci sont en relation avec l'interaction de l'individu avec son environnement et accordent de l'importance à son ancrage social. Ces ressources jouent un double rôle, celui de favoriser l'identification et l'exploitation des opportunités, et celui d'inhiber ou de réduire les facteurs de stress professionnel.

1.2 Processus entrepreneurial, entre ressources et contraintes

Venkataraman (1997, p. 123) suggère que « les personnes sont différentes et que ces différences sont importantes », et qu' « en se focalisant et en mettant en lumière ces différences individuelles l'entrepreneuriat peut émerger comme un champ légitime avec son domaine propre dans les frontières de la recherche en gestion et en éducation ». Pour Venkataraman (1997), et Shane et Venkataraman (2000), l'étude des opportunités entrepreneuriales doit être au cœur de la recherche en entrepreneuriat. En rupture avec les traits de personnalité, n'intégrant que peu d'éléments pour expliquer le phénomène entrepreneurial.

La « vigilance » porte l'idée de rencontrer ou de reconnaître des opportunités entrepreneuriales. Elle peut être décrite comme la capacité à identifier l'information pertinente pour découvrir des opportunités. « Un entrepreneur est quelqu'un qui perçoit une opportunité et qui crée une organisation pour l'exploiter » (Bygrave et Hofer, 1991). La détection et l'exploitation des opportunités implique l'allocation de ressources et la prise de décision dans un environnement incertain et ambiguë (Amit,

Golsten et Muller, 1993).

Timmons (1994) ainsi que Stevenson et Gumpert (1985) n'accordent pas la même importance aux ressources. Le premier associe le contrôle des ressources à l'exploitation de l'opportunité, alors que pour les seconds la perception d'opportunité joue un rôle plus important que les ressources. Pourtant, sans les ressources requises, les opportunités identifiées ne peuvent pas être exploitées et concrétisées. La question des ressources devrait donc se retrouver dans les thématiques de recherche en entrepreneuriat.

Le processus entrepreneurial comporte la découverte, l'évaluation et l'exploitation de l'opportunité (Shane et Venkataraman, 2000). En ce qui concerne l'exploitation des opportunités, Bhave (1994), indique qu'elle peut provenir de deux situations possibles. Dans la première, la volonté de création d'une entreprise existe et les facteurs influençant le processus amènent à l'identification de l'opportunité. Dans la deuxième, l'identification de problèmes à résoudre ou de besoins à combler, donc l'identification d'opportunités, conduit à créer une entreprise et ainsi à exploiter cette opportunité.

Christensen, Madsen et Peterson (1989), suggèrent que la reconnaissance d'opportunité consiste à percevoir une possibilité de créer une nouvelle entreprise ou à améliorer la position d'une entreprise existante. Dans les deux cas, il en résulte de nouveaux profits car l'entrepreneuriat est le processus de création de valeur en apportant des ressources uniques pour exploiter les opportunités (Morris, 1997). Ardichvili, Cardozo et Ray (2003), partagent ce point de vue et avancent que la recherche délibérée des besoins du marché est l'élément qui permet d'identifier les opportunités.

Hills (1995) et De Koning (1999) proposent un découpage en trois étapes avec : la perception des besoins du marché ou de ressources sous-utilisées, la reconnaissance ou la découverte de correspondances entres les besoins particuliers d'un marché et des ressources spécifiques, la création d'une nouvelle adéquation entre des besoins et des ressources. Toutefois, ces étapes correspondent respectivement à ce qui est précédemment décrit comme étant la perception, la découverte et la création, et non pas uniquement la reconnaissance (Christensen, Madsen et Peterson, 1989 ; Conway et McGuiness, 1986 ; Singh, Corner et Pavlovich, 2007).

L'approche par les opportunités trouve un écho dans la communauté scienti-

fique. Cette reconnaissance sous-entend qu'elle dépasse les limites des approches antérieures. Rappelons que les limites à dépasser sont la focalisation sur l'individu, la vision statique et le manque de considération pour les interactions définissant et / ou influençant le processus entrepreneurial. La description des différentes étapes fait abstraction d'interactions et de relations causales. Elle néglige les facteurs qui y agissent alors qu'ils jouent un rôle dans le processus. L'approche par les opportunités se veut processuelle alors qu'elle porte une vision statique dans la découverte des opportunités.

En raison de la proposition de Venkataraman (1997, p. 123) de considérer les différences individuelles comme étant constitutives de l'entrepreneuriat, cette approche ne peut se défaire d'une grille de lecture individualisante. Les caractéristiques intrinsèques aux individus seraient constitutives du champ de l'entrepreneuriat et non pas les comportements et leurs implications. Pourtant Ucbasaran, Westhead et Wright (2001), appellent à accorder une place plus importante pour les implications de l'entrepreneuriat. D'autres, soulignent l'importance de l'étude des motivations entrepreneuriales (Shane, Locke et Collins, 2003) car elles peuvent conduire à des comportements différents et apporter plus de compréhension concernant leurs implications.

Malgré ses limites, l'approche par les opportunités permet d'intégrer des éléments importants du processus entrepreneurial. La notion d'opportunité appelle à la fois à l'environnement pour accéder aux informations, aux ressources et aux opportunités afin de les identifier, les construire ou les évaluer de manière positive et les exploiter. Elle sous-entend aussi l'intervention de facteurs tels que le réseau social, le soutien social qu'il peut porter, les informations auxquelles il permet d'accéder, mais aussi les connaissances et les compétences acquises par les individus.

L'approche par les opportunités reconnaît le rôle du capital humain et du capital social dans la réussite entrepreneuriale. Les deux types de capitaux contribuent à la croissance des entreprises en permettant d'acquérir un avantage concurrentiel durable (Florin, Lubatkin et Schulze, 2003 ; Yli-Renko, Aution et Sapienza, 2001). Ils facilitent l'accès aux informations et aux ressources nécessaires pour l'identification, l'évaluation et l'exploitation des opportunités d'affaires. Parallèlement, ils peuvent être mobilisés en tant qu'éléments d'une grille d'analyse pour l'étude du stress professionnel et particulièrement du *burnout*.

1.2.1 Les relations sociales en tant que ressources entrepreneuriales

Nyström (1995), présente l'entrepreneuriat comme la réalisation d'idées par ceux qui sont capables d'utiliser l'information et de mobiliser les ressources nécessaires. La capacité à découvrir des opportunités dépend de la possession d'informations particulières et leur exploitation dépend des propriétés cognitives individuelles (Shane et Venkataraman, 2000 ; Shane, 2000). L'identification et le choix des bonnes occasions sont parmi les compétences les plus importantes chez un entrepreneur qui réussit (Stevenson et Gumpert, 1985).

Les activités entrepreneuriales amènent à interagir avec un grand nombre d'interlocuteurs et la réussite de l'entreprise dépend, en partie, de ces interactions. Le processus entrepreneurial semble donc nécessiter une grande interaction sociale avec les autres (Zhao et Seibert, 2006). La découverte d'opportunités est intimement liée aux caractéristiques et connaissances individuelles (Shane, 2000). Parallèlement, les informations et les connaissances proviennent principalement du réseau de relations sociales et de l'expérience. Les connaissances peuvent représenter des ressources rares et inimitables. Elles contribuent à la réussite entrepreneuriale (Robinson et Sexton, 1994).

Les ressources portées par les relations sociales représentent le capital social (Burt, 1992) et interviennent dans le processus entrepreneurial (Anderson et Miller, 2003). Le capital social englobe les relations sociales ainsi que les ressources qu'elles portent. Une des ressources, portée par le capital social à travers les relations, est l'accès à l'information. Cette ressource est déterminante dans l'identification d'opportunités (Shane, 2003 ; Baron, 2007). La théorie du capital social s'intéresse à la capacité des acteurs à tirer profit de leurs structures, de leurs réseaux et de leurs appartenances sociales (Lin, Vaughn et Walter, 1981 ; Portes, 1998). Le capital social est une ressource qui facilite l'échange de ressources et la production d'innovations (Tsai et Ghoshal, 1998).

Du point de vue entrepreneurial, l'accès aux ressources est représenté par le réseau social qui facilite la découverte des opportunités, leur identification et la collecte des ressources nécessaires pour les exploiter (Birley, 1985 ; Greene et Brown, 1997). L'accès aux ressources permet l'accès aux moyens (opportunités, ressources) pour réduire les risques et l'incertitude. Les ressources compensent les autres facteurs environnementaux négatifs ou inhibiteurs du comportement entrepreneurial. Cet effet modérateur est lié à la relation positive entre le capital social et la réussite entrepre-

neuriale (Baron et Markman, 2003).

Les ressources portées par les relations sociales peuvent aussi être représentés par le soutien social. Il peut être professionnel ou non professionnel. Le soutien social porte des ressources d'ordre émotionnel, informationnel, matériel, etc. Il est souvent associé aux conditions de travail et intégré dans les éléments contribuant à réduire les effets du stress. Il a donc un rôle modérateur, en plus d'être une ressource pour le processus entrepreneurial, il représente une ressource réduisant le stress professionnel. Cette hypothèse est confirmée notamment par les résultats de Chay (1993) qui trouve une validation empirique du rôle modérateur du soutien social chez les entrepreneurs.

1.2.2 Les connaissances et les compétences

Les connaissances sont très importantes dans le processus entrepreneurial (Galbreath, 2005 ; Juma et Payne, 2004) car elles contribuent à l'identification d'opportunités (Shane, 2000 ; Davidsson et Honing, 2003). L'expérience est déterminante dans leur acquisition (Wiklund et Shepherd, 2003). La connaissance et l'expérience facilitent la compréhension et l'interprétation des informations (Mitchell et coll., 2002, 2007 ; Fiske et Taylor, 1984). De cette manière, elles contribuent au processus d'identification et d'exploitation des opportunités car l'interconnexion des informations favorise l'émergence d'opportunités (Baron, 2006). La facilitation qu'elles permettent sous-entend qu'elles ont un rôle positif dans le processus entrepreneurial.

Les résultats empiriques concernant l'effet de l'expérience dans le processus entrepreneurial sont mitigés (Davidsson, 1989). Néanmoins, la tendance est à la considérer comme un antécédent entrepreneurial ayant des effets positifs (Gimeno et coll., 1997 ; Robinson et Sexton, 1994). De récents résultats portés par Ucbasaran, Westhead et Wright (2009) vont dans ce sens et montrent que les entrepreneurs expérimentés identifient plus d'opportunités que les autres. Ils s'engagent plus dans l'exploitation d'opportunités innovantes que les moins expérimentés. Ucbasaran, Westhead, Wright (2009) mais aussi Robinson et Sexton (1994) trouvent des résultats concordants avec les arguments d'Alvarez et Busenitz (2001). Ces derniers, confirment que les connaissances, les compétences et l'apprentissage sont importants dans le développement et la survie de l'entreprise.

L'intérêt pour la question des connaissances et des compétences en entrepreneuriat se reflète dans les travaux portant sur l'éducation à l'entrepreneuriat et les sup-

ports d'accompagnement à la création. Le développement des deux axes de recherche reconnaît l'importance des rôles de chacun dans le processus entrepreneurial. L'éducation agit en amont du processus en impulsant la motivation, et tente de fournir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir. Quant à l'accompagnement, il joue un rôle pendant les premières phases du processus. Il vise à apporter différentes ressources intervenant dans le processus. Investir des moyens pour fournir les connaissances et développer les compétences nécessaires a pour finalité de formaliser celles nécessaires à l'entrepreneur. La formalisation des connaissances et des compétences impose un ensemble de rôles relatifs et spécifiques à l'entrepreneur qu'il doit être capable de réaliser.

La réalisation des rôles, professionnels et non professionnels, est fondamentale dans le processus du stress (Kahn et coll., 1964). Les contraintes qui peuvent s'exercer sur cette réalisation génère du stress. Les individus acceptent les rôles car ils apportent des bénéfices psychologiques tels que le statut, l'estime de soi et la gratification de l'égo (William et Alliger, 1994). Ils présentent toutefois des coûts, lorsque les personnes ne peuvent pas les réaliser comme il en est attendu d'eux ou comme ils s'y attendent.

Pouvoir accomplir les rôles et les tâches professionnels porte un double enjeux, celui de la performance de l'organisation ainsi que celui du stress professionnel. Les deux enjeux sont directement et indirectement liés, directement par la réalisation des objectifs professionnels en eux mêmes et indirectement par les influences entre la performance et le stress professionnel. L'étude de l'adéquation entre les compétences du travailleur et les tâches et rôles professionnels met en lumière, entre autres, ces enjeux. L'adéquation est associée à la modération des effets négatifs portés par certains facteurs organisationnels. Il est donc possible d'avancer que les connaissances, les compétences, l'expérience et leurs développements nourrissent les capacités de résistance au stress entrepreneurial.

1.2.3 Cognitions et biais cognitifs

L'analyse en termes d'opportunités repose sur les schémas cognitifs ou cognitions. Ce sont les structures de connaissances que les personnes utilisent pour évaluer, juger ou décider. Elles impliquent l'évaluation d'opportunités, la création d'entreprise et la croissance (Mitchell et coll., 2002 ; Fayolle et Degeorge, 2012). Les cognitions sont un support d'identification (Krueger, 2000) et d'évaluation (Palich et Bagby, 1995)

des opportunités. Pour Baron (1998), elles expliquent et explicitent les différences entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs.

Les cognitions sont définies comme les processus par lesquels les inputs sensoriels sont transformés, réduits, élaborés, enregistrés, retrouvés et utilisés (Neisser, 1967). Les processus cognitifs font référence à la manière dont la connaissance est reçue et utilisée (Walsh, 1995). La structure cognitive représente des scripts, des schémas, des structures de connaissances et de systèmes d'interprétations (Gioia et Poole, 1984 ; Walsh, 1995 ; Harris et coll., 1989). Elle correspond aux schémas habituels de traitement et de mobilisation des informations.

Les biais cognitifs impliquent différents types de comportements (Fayolle, Barbosa et Kickul, 2008). Par exemple, la peur de manquer une opportunité conduit à un biais vers l'action et peut conduire l'entrepreneur à accélérer le processus de création d'entreprise. La peur de l'échec tend à générer des biais dans l'analyse et la planification. Cette situation peut retarder le passage à l'action et diminuer l'intention entrepreneuriale. Les biais d'analyse réduiraient la perception du risque (Busenitz et Barney, 1997 ; Palich et Bagby, 1995). Le différentiel dans la prise de risque entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs serait expliqué par le fait que les premiers simplifient le processus de traitement d'informations.

Pour Hansen et Allen (1992) cette simplification est un moyen de réduire le stress et l'ambiguïté associés aux décisions. De part la nature de leurs activités, les entrepreneurs se retrouvent dans des situations nouvelles et inconnues, imprévisibles, complexes, produisant une surcharge d'informations. Elles font partie de l'expérience entrepreneuriale. Ce type de situation suggère que les entrepreneurs sont plus à même d'être exposés, à tester ou à expérimenter leurs limites cognitives et donc à plus de situations d'erreur ou de biais cognitifs (Baron, 1998). De Carolis et Saparito (2006) soulignent que l'interaction entre l'environnement et certains biais se traduit par un comportement entrepreneurial. Il est nécessaire de se pencher sur le potentiel explicatif des cognitions pour comprendre les influences qui s'exercent sur le comportement entrepreneurial.

McNamara et Bromiley (1997) montrent que les facteurs organisationnels ont des effets importants. Ils exercent une influence plus importante que les facteurs cognitifs sur la prise de décision. Par conséquent, ils doivent acquérir une importance proportionnelle à leurs implications. Ces résultats remettent en cause l'ordre d'importance

à accorder entre les facteurs cognitifs et ceux organisationnels. Ces derniers sont en relation directe avec l'environnement entrepreneurial. Cet environnement procure nombre de ressources dont le rôle est de modérer les facteurs nocifs. Par ce rôle, les ressources entrepreneuriales participent à la satisfaction, la motivation et l'engagement professionnels.

Gustafsson (2006) considère que l'approche par les cognitions peut jouer un rôle important dans le champ de l'entrepreneuriat. Elle permet d'étudier les relations entre les facteurs environnementaux et les comportements entrepreneuriaux. Parmi les facteurs cités se retrouvent la surcharge d'informations, un haut niveau d'incertitude et de changements, de fortes émotions, la pression du temps et la fatigue. Ils sont étroitement liés au stress professionnel et au *burnout*. Ce dernier est synonyme de cognitions dépressives et de pensées négatives à l'égard de soi (Maslach et Schaufeli, 1993). Les facteurs organisationnels sont souvent remis en cause dans le développement du *burnout* et la réduction de la performance professionnelle induite (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001).

Intégrer les cognitions individuelles dans l'étude des comportements entrepreneuriaux apporte un niveau supplémentaire d'analyse. Elles permettent de dépasser la vision statique descriptive de l'approche par les opportunités. Les cognitions particulières amènent à des évaluations particulières et à des comportements particuliers. Cette hypothèse est très prégnante dans les recherches actuelles. Ainsi, ce qui est nommé biais cognitif correspond à des dispositions individuelles particulières. Elles sont utilisées pour expliquer des comportements comme la prise de risque (Simon, Houghton et Aquino, 2000). Toutefois, les caractéristiques individuelles ne suffisent pas à identifier tous les facteurs intervenant dans le processus entrepreneurial.

L'approche par les cognitions ne permet d'appréhender que les interactions entre les individus et les situations. Cependant, elle ne porte pas les grilles de lecture nécessaires pour analyser ses interactions, et particulièrement leurs implications au niveau comportemental. Comme le recommandent Ripsas (1998) et Short et coll. (2009), il est nécessaire de chercher dans d'autres disciplines des référentiels théoriques nécessaires pour explorer de nouvelles questions en entrepreneuriat. Pour étudier le *burnout* chez les entrepreneurs, il est donc nécessaire de balayer la littérature sur le stress professionnel et le *burnout* à la recherche d'un modèle pertinent.

Une lecture approfondie des approches développées en entrepreneuriat permet

de mettre en avant certaines caractéristiques et certains facteurs à intégrer dans le modèle recherché ou à construire. Étant donné que l'entrepreneuriat renvoie essentiellement à un ensemble de comportements, il est nécessaire d'y intégrer l'orientation entrepreneuriale. Cette orientation peut être sensible aux facteurs environnementaux. Face aux contraintes que rencontre l'entrepreneur, certains éléments sont avancés comme des ressources aidant, impulsant et stimulant l'expression des comportements entrepreneuriaux. Elles comptent les capacités sociales (capacités d'interactions positives et de tirer profit du réseau social) ainsi que les compétences et les connaissances.

Synthèse

— Les approches développées en entrepreneuriat ne peuvent pas répondre à la question du stress professionnel et notamment celle du *burnout*. Elles se focalisent sur l'individu pour en extraire les caractéristiques, soit à travers les traits de personnalité, soit à travers des qualités cognitives particulières.

— Elles reconnaissent néanmoins, l'importance de certaines ressources dans le processus entrepreneurial. Parmi ces ressources se retrouvent, les connaissances et les compétences, le soutien social notamment familial et amical. Ces éléments sont directement en relation avec le processus entrepreneurial mais aussi avec le stress professionnel.

— Les ressources permettent de réduire l'effet des facteurs organisationnels induisant du stress professionnel. Elles jouent un rôle modérateur qui contribue à expliquer la résistance des entrepreneurs aux stresseurs professionnels auxquels ils sont confrontés.

— L'approche par les cognitions reconnaît l'effet négatif des facteurs de stress, ils sont considérés comme des biais cognitifs. Toutefois, elle ne permet pas d'expliciter les relations entre les facteurs et les comportements induits.

2 Stress professionnel et *burnout*, modèles et théories

Le stress concentre beaucoup d'attention de la part des chercheurs. D'ailleurs, peu de concepts en psychologie contemporaine ont reçu autant d'attention que l'étude du stress (Hobfoll, 1986, 1988 ; Kaplan, 1983 ; Lazarus et Folkman, 1984). La richesse de la recherche qui l'entoure reflète l'influence qu'il peut avoir sur la vie des personnes. Les résultats des différentes études soutiennent son effet nocif sur la santé mentale et physique (Hobfoll, 1989).

Plusieurs modèles théoriques ont été proposés pour le stress professionnel, et les approches pour l'expliquer cohabitent. La théorie du rôle, qui s'intéresse aux entraves à l'accomplissement des différents rôles, a déjà été mobilisée pour étudier le stress chez les entrepreneurs. Malgré son intérêt, elle ne permet pas de distinguer directement des facteurs spécifiques, car elle se base sur des réactions ou conséquences génériques telles que le conflit, l'ambiguïté ou la surcharge de rôles.

L'interaction entre l'individu et l'environnement est au cœur des préoccupations dans la recherche sur le stress professionnel. Certaines approches suggèrent que l'adéquation entre les attentes et les capacités de l'individu, et les potentialités de l'environnement, sont les éléments centraux de la question du stress. Elles se focalisent principalement sur les caractéristiques de l'individu et celles de l'environnement. Elles ne proposent pas de lecture de l'interaction entre les deux.

Le modèle transactionnel de Karasek (1979) suppose que les individus connaissent des épisodes de stress lorsqu'ils subissent beaucoup de demandes psychologiques et qu'ils ne disposent pas de suffisamment de latitude. L'intérêt de ce modèle est de suggérer une interaction entre des facteurs présents dans l'environnement professionnel des entrepreneurs. Cependant, il présente une contrainte importante qui est liée au fait qu'il se limite à ces deux principaux facteurs, alors qu'il y a d'autres contraintes et d'autres ressources disponibles chez les entrepreneurs.

Les effets du stress professionnel s'incarnent dans le syndrome du *burnout*. Ce dernier est un concept qui profite d'un intérêt théorique et méthodologique. Le fait qu'il soit considéré comme l'expression de la présence d'un haut niveau de stress fait de lui une alternative aux différentes conceptions et modélisations du stress. Il est induit par différents facteurs organisationnels, de plus les attentes personnelles

jouent aussi un rôle dans le développement du *burnout*. Elles façonnent les perceptions individuelles et impliquent le développement de certains comportements.

Schaufeli et Buunk (1996, p.317), considèrent que « le stress est un terme générique qui fait référence au processus d'adaptation temporaire accompagné par des systèmes mentaux et physiques. Le *burnout* peut être considéré comme le stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un déséquilibre à long terme entre exigences et ressources, et ainsi d'un stress professionnel prolongé ».

2.1 Modèles du stress professionnel

Une des approches possibles considère le stress comme une forme de tension qui s'exerce sur un objet ou un organisme. Il regroupe l'ensemble des réactions face aux agresseurs physiques environnementaux. Cette approche occulte l'existence d'autres formes d'influences, et rend impossible l'identification des facteurs de stress avant l'occurrence de ce dernier. Typiquement, Selye (1936) définit le stress comme une réaction stéréotypée face à des agresseurs environnementaux.

L'adaptation du modèle présenté par Selye amène à l'identification d'évènements provoquant du stress dont l'impact est indifférencié. Malgré l'engouement pour ces évènements clés, il n'est pas possible d'expliquer la variabilité des réactions des personnes soumises aux mêmes évènements. Face à cette principale limite, la sociologie apporte des ouvertures en reconsidérant l'individu comme enchâssé ou encastré dans son environnement. Cet encastrement implique nécessairement des interactions entre les deux, et des perceptions portées par l'individu dirigées vers l'environnement. La subjectivité apportée par l'individu et ses caractéristiques contribue à fournir une explication plausible pour la variabilité inter-individuelle.

L'approche psychosociale intègre les caractéristiques de l'environnement et celle de la personne. Elle repose pour certains modèles sur l'adéquation, et pour d'autres, sur l'interaction. L'approche psychosociale marque un grand tournant dans la recherche sur le stress professionnel. Elle va être très prolifique en termes de modèles et d'études empiriques qui apportent des résultats cohérents. Les résultats portent à la fois sur l'influence de certains facteurs dans l'expression du stress, mais aussi sur les effets du stress sur l'individu et l'organisation. Dans une logique de maximisation de la performance des travailleurs, il devient important de déterminer les stresseurs

potentiels et leurs effets sur les capacités de travail (Truchot, 2004).

Les rôles joués dans chaque situation (personnelle et professionnelle) sont le support de l'interaction entre les individus d'un groupe. Le manque d'informations dans cette situation affecte la possibilité de réaliser les tâches professionnelles. Les tensions de rôles qui en découlent sont les supports du stress que peut vivre le travailleur. L'approche par l'adéquation entre les caractéristiques individuelles et environnementales traduit le rôle de l'environnement dans le stress professionnel.

Les potentialités et les possibilités de développement soutenues par l'environnement aident les travailleurs à accomplir leur travail. Par contre, le manque d'adéquation entre les caractéristiques individuelles et environnementales conduit au stress. Les limites de cette approche empêchent de considérer des éléments organisationnels comme faisant partie des stresseurs. Malgré son intérêt, elle ne peut pas prendre en compte les perceptions individuelles. La perception des évènements relève des cognitions qui sont au centre de l'approche transactionnelle. Deux types d'évaluations permettent de classer l'évènement comme dépassant ou pas les capacités individuelles à y répondre.

Répondre aux sollicitations environnementales implique l'engagement de stratégies conscientes et inconscientes d'adaptation ou de *coping*. Différents types de stratégies peuvent être mobilisées. Leur efficacité dépend de la qualité de l'évaluation mais aussi de l'intensité et de la durée de l'exposition à l'évènement stressant. Ces stratégies peuvent ne pas être efficaces et échouer à éliminer les événements perçus comme dépassant les capacités individuelles. Dans ce cas, l'individu continue à engager du *coping* sans réussir à éviter et à réduire son stress. Ce dernier n'en sera qu'augmenté.

Les observations de Bernard (1867) montrent que les changements dans l'environnement perturbent le développement de l'organisme. Le stress engendré par les facteurs environnementaux implique des réactions physiologiques. Il correspond au processus d'adaptation aux influences, aux changements, aux demandes et aux tensions auxquelles le corps peut être exposé (Levi, 1984). Les travaux de Cannon (1932) montrent que l'exposition à un stress prolongé ou sévère conduit à des troubles dans les systèmes biologiques.

La popularité du concept de stress dans la recherche et dans les médias provient

largement du travail de Selye (Krohne, 2001). Il définit le stress comme « un état qui se manifeste par un syndrome qui consiste en tout changement du système biologique non spécifique » (Selye, 1976 p. 64). Lors de ses expérimentations, il observe que différents stimuli produisent les mêmes effets. Il considère que le stress est la réaction ou la réponse physiologique généralisée, non spécifique, qui se traduit par des changements physiologiques. Les agents ou les exigences qui déterminent le type de réponse sont appelés des stresseurs. (...). Les émotions (...) aussi bien que les pensées induisent aussi des changements caractéristiques du syndrome du stress » (Selye, 1982).

Selye (1982) ne précise pas les mécanismes expliquant la transformation cognitive des événements (Krohne, 2001). Selon Cooper, Dewe et O'Driscoll (2001, p. 9) même si « de telles définitions sont importantes et nécessaires, elles sont incapables de fournir une théorie compréhensive du stress ou un contexte pour considérer la nature de l'expérience du stress elle-même ». La conception de Selye du le stress comme une réaction stéréotypée à une multitude d'événements a eu pour conséquence de rendre un creuset pour toutes sortes d'approches (Krohne, 2001).

2.1.1 L'interaction sociale à l'origine du stress

Les organisations peuvent être vues comme un système social construit sur la base de relations entre les individus de l'organisation (Ilgen et Hollenbeck, 1991). La recherche sur le stress tente d'établir des liens entre la structure sociale et le fonctionnement des individus (House, 1981). Elle s'intéresse à l'investissement des personnes dans leurs rôles. Ces derniers sont des rôles de travail, de famille, des rôles économiques et éducationnels. Un rôle est assimilé à un schéma personnel de comportements et d'attentes (Ilgen et Hollenbeck, 1991 ; Biddle, 1979). Il représente une partie d'un ensemble plus large de rôles complémentaires qui se structurent autour des relations interpersonnelles. Le stress de rôles peut survenir lorsque les rôles attendus et ceux perçus sont différents.

Dans le cadre professionnel, le stress de rôle est le résultat de demandes professionnelles imposées aux travailleurs donc des facteurs organisationnels. Ces derniers génèrent des attentes liées aux rôles ou aux attentes de rôles. Elles sont transmises par des pressions exercées sur le receveur de rôle. Ce dernier, traduit les attentes de l'envoyeur par des comportements qui servent de retour sur informations pour l'envoyeur (Kahn et coll., 1964). Le retour est un élément de comparaison par rap-

port aux attentes de rôles. Le décalage qui peut exister se traduit par un stress. Il est à noter que la baisse de la satisfaction et de la performance du receveur de rôle intervient avant l'étape du stress (Lee et Schuler, 1980).

Dans le cas où les objectifs, les rôles ou les critères de performance sont ambigus, les travailleurs peuvent percevoir cette ambiguïté comme une menace pour leurs intérêts. Les récompenses sont basées sur l'accomplissement des attentes de rôles et des objectifs professionnels. Leur réalisation est donc importante (Lee et Ashforth, 1990). Les objectifs sont des mécanismes informationnels qui guident les actions des travailleurs. Ils peuvent représenter des éléments de créativité à cause de leur ambiguïté (Mumford, 2000). Toutefois, l'ambiguïté est souvent associée au stress entravant la créativité.

Trois principaux stresseurs de rôles sont identifiés dans la littérature : la surcharge, le conflit et l'ambiguïté de rôles (Schaubroeck, Cotton et Jennings, 1989 ; Kelloway et Barling, 1990). La surcharge de rôles se traduit par le fait d'avoir beaucoup de travail et / ou ne pas avoir suffisamment de temps pour accomplir les attentes et répondre aux responsabilités (Glazer et Beehr , 2005). Dans cette situation, les attentes de rôles dépassent à la fois les capacités et la motivation à réaliser les tâches (Schaubroeck, Cotton et Jennings, 1989 ; Spector et Jex, 1998 ; Conley et Woosley, 2000). Le conflit de rôles fait référence à une incompatibilité des attentes et des demandes associées aux rôles (Rizzo, House et Lirtzman, 1970 ; Ivancevich et Matteson, 1980 ; Lee et Ashforth, 1990) alors que l'ambiguïté est liée au manque d'informations nécessaires à la réalisation des rôles (Cook et coll., 1981 ; Schaubroeck,Cotton et Jennings, 1989).

2.1.2 L'interaction individu-environnement

Face au même stresseur deux personnes ne présentent pas les mêmes réactions (Truchot, 2004). Des modèles psychologiques tentent d'apporter des éclaircissements sur ces différences. Ils s'appuient sur l'idée d'interaction dynamique entre la personne et son environnement de travail (Cox, Griffiths et Rial-Gonzalez, 2000). En général, le stress est abordé de deux manières possibles. Il est soit le résultat de l'existence d'interactions problématiques personnes-environnement, soit évalué en termes de processus cognitifs et de réactions émotionnelles sous-tendant ces interactions. Deux approches dominent la littérature sur le stress, l'approche interactionnelle et celle transactionnelle. La première se concentre sur les caractéristiques structurelles

de l'interaction entre la personne et son environnement de travail, alors que la seconde s'intéresse plus aux mécanismes liés cette interaction (Cox, Griffiths et Rial-Gonzalez, 2000).

L'approche interactionnelle s'appuie sur l'étude de l'interaction entre stimuli et réponses. Elle s'intéresse aux stresseurs environnementaux, aux caractéristiques ou aux dispositions de l'individu, et aux réponses provoquées par le stress. La vision statique donnée par cette conception est critiquée car l'individu et l'environnement sont considérés en tant qu'entités distinctes et indépendantes. Toutefois, la relation qui les lie participe par son aspect dynamique à modifier les caractéristiques de chacun d'entre eux. Les modèles transactionnels ont pour unité d'analyse les processus psychologiques et leur contexte. Ils s'intéressent principalement à l'évaluation cognitive et au *coping*. L'analyse interactionnelle repose sur une hypothèse déterministe alors que la perspective transactionnelle implique une médiation psychologique ainsi qu'une boucle de rétroaction. Cette dernière ne peut être réduite à des stimuli et des réponses.

Les conceptions interactionnistes du stress se focalisent sur les caractéristiques de l'interaction entre la personne et son environnement. McGrath (1970) définit le stress comme « un déséquilibre entre les demandes environnementales et les capacités de réponse de l'organisme considéré » (p. 17). L'anticipation des conséquences néfastes liées à la perception de l'incapacité à répondre aux demandes fait que la situation est stressante. Toutefois, McGrath n'apporte pas de précisions sur les ressources pour répondre aux demandes, ce qu'il appelle « les capacités de réponse » alors qu'elles sont centrales dans le modèle. Deux approches interactionnelles ont été particulièrement prolifiques : celle de l'adéquation personne-environnement (French, Caplan et Harrison, 1982 ; Caplan, 1983) et celle de la demande-contrôle (Karasek, 1979).

Adéquation personne-environnement

L'approche de l'adéquation entre la personne et l'environnement ou « adéquation personne-environnement » (P-E) considère que les attitudes et les comportements résultent de la congruence entre les attributs de la personne et ceux de l'environnement (Pervin, 1989 ; Kristof-Brown, Zimmermann et Johnson, 2005). L'adéquation et le manque d'adéquation entre ces attributs amènent à des conséquences respectivement positives et négatives (Edwards, 2008 ; Kristof, 1996 ; Muchinsky et Monahan, 1987 ; Schneider, 2001).

Les attributs ou les caractéristiques personnelles considérées sont, entre autres, les capacités, les besoins et les valeurs. Les variables environnementales du modèle se retrouvent notamment dans les tâches professionnelles, les attributs du travail, l'environnement social, la culture organisationnelle, etc. Pour palier à l'inadéquation, l'individu peut modifier certaines caractéristiques individuelles ou environnementales (French, Caplan et Harrison, 1982).

Deux aspects sont fondamentaux dans l'approche P-E (French, Caplan et Harrison, 1982). Le premier porte sur la mesure dans laquelle les attitudes et les aptitudes individuelles correspondent aux demandes professionnelles. Le second concerne la mesure dans laquelle l'environnement de travail répond aux besoins individuels. Il correspond à la possibilité et l'incitation du travailleur à utiliser ses connaissances et ses compétences dans le cadre du travail (French, Rogers et Cobb, 1974). French Caplan et Harrison (1982), distinguent la réalité objective des perceptions qui sont subjectives. Ces dernières impliquent l'utilisation des connaissances et des compétences personnelles. Elles sont nécessaires pour répondre aux demandes environnementales. L'environnement objectif comporte les situations physiques et sociales donc les évènements tels qu'ils existent (Edwards, Caplan et Harrison, 1998).

Sur le plan théorique les deux dimensions de l'adéquation P-E sont distinguées (French, Caplan et Harrison, 1982 ; Edwards, 1992). La première s'intéresse à la correspondance entre ce que peut offrir l'environnement et les motivations personnelles d'un côté, et les objectifs et les valeurs de l'autre. Les individus utilisent leur structure de valeur pour évaluer leur environnement (Edwards et Cooper, 1990 ; Cable et DeRue, 2002). Cette dimension se retrouve dans le travail de Schuler (1980) où certaines conditions environnementales entravent la réalisation de la volonté des individus. La seconde dimension s'intéresse à l'adéquation entre les demandes environnementales

et les capacités personnelles. Les capacités incluent les compétences, les connaissances, le temps, l'énergie que la personne peut utiliser pour répondre aux demandes environnementales. Certaines d'entre elles peuvent être développées par l'expérience (Edwards, 1992 ; Cable et DeRue, 2002).

La distinction et la distanciation entre la personne et l'environnement amènent à les considérer comme des entités statiques. Elles ne sont donc pas pensées comme interagissant entre elles. Le modèle exclut le rôle joué par l'appréciation subjective des interactions liées au travail (Lazarus, 1995). Cette approche montre des lacunes dans l'identification des variables intervenant dans le modèle. En conséquence, des modèles simples avec des hypothèses claires considérant des relations directes entre un nombre réduit de variables se sont développés. Le modèle le plus utilisé est celui de Karasek (1979). Il propose une grille de lecture reposant sur l'évolution de deux variables caractéristiques de l'environnement de travail.

Modèle interactionniste : entre latitude décisionnelle et demandes psychologiques

Le modèle « de la tension au travail » (Job Strain Model) que l'on nomme aussi le modèle « exigence-contrôle » (JDC : Karasek, 1979) est l'un des plus influents dans le domaine du stress au travail à cause de sa simplicité (De Jonge et Kompier, 1997 ; Van Der Doef et Maes, 1999). Il repose sur deux hypothèses, l'une de tension et l'autre de modération (Karasek, 1979). La première hypothèse suggère que des demandes élevées associées à une faible latitude décisionnelle conduisent à vivre une forte tension signifiant du stress. Un haut niveau de demandes professionnelles entrave l'accomplissement des attentes personnelles et conduit au stress. La combinaison opposée produit un effet tout aussi opposé.

La seconde hypothèse du modèle de Karasek (1979), prédit que la combinaison « demandes élevées-latitude décisionnelle élevée » offre des conditions particulières. Elles sont nécessaires pour réduire la tension. Elles permettent d'améliorer le développement personnel, la participation, l'action sociale, la motivation et l'apprentissage (Van Vegchel, De Jonge et Landsbergis, 2005). Il est à noter que le modèle indique que la sous-charge de travail conduit à l'ennui et à l'atrophie des compétences (Dwyer et Ganster, 1991).

Dans le modèle JDC, les demandes professionnelles sont évaluées par les contraintes psychologiques : la pression du temps, la charge de travail, les tâches répéti-

tives, les tâches complexes ou imprévues, les conflits de rôles, etc. (Van Der Doef et Maes, 1999 ; Karasek et coll., 1998). La latitude décisionnelle est souvent assimilée à tord à la seule notion du contrôle au travail. Le contrôle fait référence aux actions de contrôle possibles sur les tâches et l'activité professionnelle de manière générale. Les entrepreneurs sont connus pour profiter de beaucoup plus de contrôle sur leur travail que les salariés.

Telle qu'elle est présentée par Karasek (1979), la latitude décisionnelle renvoie au degré d'autonomie décisionnelle ainsi que l'opportunité d'utiliser les compétences professionnelles dans le travail (Haüsser et coll., 2010). Les entrepreneurs profitent de plus d'autonomie décisionnelle, d'utilisation et de potentialités de développement des compétences que les salariés (Harris, Salstone et Fraboni, 1999). Le développement de programmes de formation et de soutien explicite la place à accorder au développement des compétences. Ils visent à étoffer le panel de ces dernières pour améliorer l'adéquation entre les besoins de l'emploi et les capacités de l'entrepreneur à les réaliser.

L'adéquation entre les compétences et les tâches contribue principalement aux résultats de l'entreprise. Elle est aussi en relation avec les frustrations qui peuvent émerger. Comme le décrit l'approche P-E, le manque d'adéquation peut expliquer le stress professionnel ressenti par l'entrepreneur. Ce stress contribue à réduire son engagement et sa motivation. D'une certaine manière, l'éducation et l'accompagnement par la formation sont des leviers de prévention du stress chez l'entrepreneur.

La combinaison des demandes et de la latitude décisionnelle donne lieu à deux effets possibles, l'un additif et l'autre modérateur. L'effet additif correspond à une situation où une faible latitude décisionnelle s'ajoute aux exigences pour engendrer des tensions. Une latitude décisionnelle élevée a un effet positif quel que soit le degré d'exigence (Karasek et Theorell, 1990). Dans cette situation il y a un effet modérateur de la latitude décisionnelle sur le niveau de tension ou de stress.

Les résultats empiriques soutiennent uniquement la présence d'un effet additif (Payne et Fletcher, 1983 ; Perrewe et Ganster, 1989). Selon les explications présentées, les entrepreneurs semblent présenter principalement la situation où les demandes sont importantes avec une grande latitude décisionnelle. Niedhammer et coll. (2006), montrent à travers leur travail sur la traduction de l'échelle accompagnant le modèle, que les chefs d'entreprises sont dans des niveaux de latitude et de demandes

beaucoup plus importants que les autres catégories de travailleurs. Ils se retrouvent dans le cadrant des travailleurs actifs subissant beaucoup de demandes mais ayant la latitude suffisante pour y faire face.

Le modèle proposé par Karasek (1979) considère uniquement deux aspects du travail pour évaluer le risque de stress professionnel. Il ne semble pas suffire à l'étude chez les entrepreneurs. Face aux critiques, le modèle est incrémenté d'une nouvelle dimension, celle du soutien social pour le modèle « demande-contrôle-soutien ». La dimension soutien social réfère à l'interaction sociale professionnelle utile de la part des collègues ou de la hiérarchie. Elle joue un rôle essentiel pour réduire les conséquences néfastes du stress, causées par les contraintes, sur la santé (Theorell, 1997 ; Cohen et McKay, 1985 ; Mitchell, Billings et Moos, 1982). Johnson et Hall (1988) considèrent que le soutien social, c'est à dire le support émotionnel et matériel de l'entourage, représente une ressource aussi importante que le contrôle.

Les études s'intéressant au soutien social chez les entrepreneurs montrent que ceux-ci en expriment un faible besoin (Chay, 1993). De plus, deux aspects du soutien social prennent place dans l'explication donnée par Karasek et Theorell (1990) : le soutien social des collègues et du supérieur hiérarchique. Le contexte particulier des entrepreneurs induit nécessairement une faible pertinence de ces aspects. Tel qu'il est abordé, le soutien social dans le modèle JDC-S ne peut pas apporter d'explication sur le stress entrepreneurial.

Les travaux de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990), s'intéressent exclusivement aux sources du stress. Les deux chercheurs ne proposent pas d'explications pour la perception des exigences professionnelles ainsi que les possibilités d'actions personnelles. Les mécanismes d'évaluation, donc la manière de percevoir les évènements, n'interviennent pas dans l'explication du stress. Pourtant, les perceptions des exigences et des capacités personnelles sont reconnues pour jouer un rôle important.

Dans le travail sur le stress, la notion de *coping*, c'est-à-dire les stratégies pour faire face au stress, occupe une grande place dans l'explication de la variabilité individuelle. Elle est inexistante dans les propositions de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990). Ce sont Lazarus et Folkman (1984) qui accordent une place centrale aux stratégies pour faire face au stress dans leurs recherches.

2.1.3 Transaction entre l'individu et l'environnemment, et stratégies de *coping*

Les conceptions transactionnelles du stress mettent l'accent sur les processus cognitifs et les réactions émotionnelles qui sous-tendent l'interaction de la personne avec son environnement. Ceci est particulièrement frappant dans les deux exemples qui peuvent être représentatifs de ce courant de pensée. Siegrist (1990), propose le modèle « déséquilibre efforts-récompenses » (E-R) selon lequel le déséquilibre entre les efforts et les récompenses représente le fondement de l'expérience du stress.

En ce qui concerne les efforts, deux sources sont à noter, les sources extrinsèques et intrinsèques. Elles sont respectivement représentées par les demandes provenant du travail et les motivations du travailleur dans une situation exigeante. Pour compenser les efforts investis provenant des sources citées, trois types de récompenses sont à prendre en compte. Les gratifications financières, les récompenses socio-émotionnelles et l'état de contrôle entrent en ligne de compte pour rééquilibrer la balance des efforts-récompenses.

Le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984) représente un cadre d'analyse largement accepté et fréquemment utilisé dans la recherche sur le stress au travail. Il accorde une place importante aux aspects psychologiques dans l'émergence du stress (Lazarus et Folkman, 1984). L'individu n'est pas passif dans ses réactions aux sollicitations de l'environnement. « Le stress n'est pas propre à la personne, ou à son environnement. Il apparaît suite à l'évaluation d'une menace résultant d'une rencontre entre un environnement singulier et une personne particulière » (Lazarus, 1995, p. 5). L'évènement est catégorisé en évènement stressant s'il est évalué comme dépassant les ressources ou les capacités individuelles.

L'évaluation est le processus qui donne aux transactions personne-environnement leur signification (Holroyd et Lazarus, 1982). L'idée de l'évaluation se retrouve aussi dans les approches récentes de l'entrepreneuriat. Les cognitions sont au centre de l'approche guidée par Baron (1998). Elles permettent d'expliquer l'évaluation des opportunités que l'entrepreneur peut rencontrer ou créer. Leur articulation particulière offre des capacités distinctives aux entrepreneurs. Des cognitions particulières peuvent expliquer les écarts qui peuvent exister entre entrepreneurs et non-entrepreneurs.

Selon Lazarus et Folkman (1987), deux évaluations sont à différencier sur la base de leurs fonctions et des sources d'informations qui les conditionnent. L'évaluation

primaire implique un suivi continu des évènements ou des situations de la personne avec son environnement (en termes de besoins, de capacités, de compétences, de contraintes et de soutien). Cette situation ou cet évènement pourront être jugés : non pertinents, pertinents et positifs, pertinents et négatifs. C'est dans ce dernier cas que s'enclenchera le processus de stress.

L'évaluation secondaire est subordonnée à la reconnaissance de l'existence d'un problème. Elle implique une analyse plus détaillée et la mise en place des stratégies de *coping* possibles. L'individu évalue non seulement ce qui peut être entrepris pour faire face à la menace, mais aussi la pertinence ou l'efficacité de ses réactions potentielles. Il cherche les ressources disponibles, internes comme les compétences, ou externes comme le soutien d'un proche.

Le résultat des deux évaluations, primaire et secondaire, détermine la réponse : agir directement, chercher des informations, ne rien faire, se relaxer, etc. En d'autres termes, la nature de l'évaluation influence le choix de la stratégie adoptée face à l'évènement. L'évaluation sert de médiatrice de la relation entre le stresseur et la façon d'y faire face, ce qu'on appelle *coping* (Truchot, 2004).

Le *coping* représente l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux nécessaires pour réduire, maîtriser ou tolérer les exigences (internes et externes) évaluées comme dépassant les ressources individuelles (Folkman et coll., 1986 ; Lazarus, 1991 ; Dewe, Cox et Ferguson, 1993). Deux grandes catégories de *coping* sont souvent citées : la première rassemble les stratégies centrées sur les problèmes (formes d'actions centrées sur l'adaptation), la seconde englobe les stratégies axées sur les émotions (penser principalement plutôt qu'agir pour changer la relation personne-environnement).

Le *coping* centré sur les problèmes peut être qualifié de stratégies de *coping* actives avec les efforts, l'énergie déployée, l'acquisition de nouvelles compétences pour modifier la situation, l'adoption de nouveaux comportements. Les stratégies focalisées sur les émotions sont associées à la mise à distance, l'évitement et toutes les tentatives pour réguler ses réactions émotionnelles et se sentir mieux sans chercher à résoudre le problème. Ce sont des stratégies d'évitement.

L'idée de chercher des ressources pour mettre en place des stratégies d'action visant à réduire la menace peut être transposée à une autre situation. Cette dernière est relative à l'étape d'exploitation des opportunités. Selon Ardchvili, Cardozo et

Ray (2003) ainsi que Shane (2003), l'évaluation positive d'une opportunité induit la recherche de ressources pour l'exploiter et la concrétiser. Elle est en cohérence avec les résultats de Drnovsek, Örtqvist et Wincent (2010) ainsi que Uy, Foo et Song (2013) qui montrent que les entrepreneurs présentent des préférences pour les stratégies actives de *coping*.

Les entrepreneurs agissent de façon à réduire les sources de stress et cherchent donc les ressources nécessaires pour mettre en place les actions adéquates avec la réalisation de cet objectif. La cohérence entre les évaluations et les stratégies mises en place à la suite est intéressante. Par contre, elle ne peut suffire à expliquer pourquoi certaines recherches montrent que les entrepreneurs font face au stress et qu'il affecte négativement leur état de santé.

L'avancée des recherches sur le *coping* amène à considérer une autre catégorie ou forme de *coping*, le *coping* proactif. Ce dernier est le processus par lequel les individus anticipent les stresseurs potentiels pour les prévenir (Greenglass, 2001). Au cœur des stratégies proactives se trouvent le développement et la mobilisation des ressources personnelles et psychosociales (Aspinwall et Taylor, 1997). En éliminant les risques futurs, l'individu supprime le stress avant qu'il n'apparaisse. Les individus perçoivent les risques, les exigences, les opportunités qui surviendront dans l'avenir, et ne les envisagent pas en tant que menaces mais en tant que challenges.

La proactivité fait partie intégrante des caractéristiques de l'entrepreneur. Elle représente une dimension de l'orientation entrepreneuriale. Elle est reconnue pour son rôle dans l'anticipation et l'acquisition d'avantages concurrentiels à travers l'expression de comportements amenant à l'introduction d'innovations. Le concept d'orientation entrepreneuriale regroupe essentiellement les trois dimensions de l'innovation, la prise de risque et la proactivité. Cette dernière est celle qui explique les comportements et les différences observées entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs (Busenitz et Barney, 1997 ; Stewart et Roth, 2001).

Truchot (2004) attire l'attention sur le fait que le cadre d'analyse proposé par Lazarus et Folkman (1984) est particulièrement individualisant. Le processus d'évaluation et de *coping* ne sont pas indépendants des interactions avec l'environnement notamment sur des aspects organisationnels. Dans toute organisation, les rôles, les procédures, les buts, représentent autant de cadres qui limitent certainement les types de *coping* disponibles ou jugées acceptables. Il n'est pas toujours possible de

contrôler ou de modifier, ni cognitivement ni comportementalement, une situation stressante.

2.2 *Burnout*, développements et modèles

Le manque de consensus sur la portée du terme « stress » notamment pour l'étude du stress professionnel amène à considérer d'autres notions. En particulier, le *burnout* correspond à une mesure consensuelle de l'impact du stress sur la santé mentale et physique. Il résulte de l'exposition au stress à haut niveau pendant une longue période. L'explosion des recherches sur le *burnout* conduit à la confirmation de relations stables entre les stresseurs et les conséquences sur l'individu et l'organisation. Il présente donc une alternative intéressante pour l'étude du stress professionnel. Plusieurs modèles explicatifs du *burnout* ont été présentés et discutés empiriquement. Leur validité a été confirmée dans de nombreux contextes professionnels et culturels.

Le *burnout* est être défini comme un état physique, émotionnel et mental d'épuisement qui résulte d'un engagement à long terme dans des situations professionnelles qui sont émotionnellement exigeantes (Schaufeli et Greenglass, 2001). De nombreuses recherches montrent que le *burnout* est corrélé avec des mesures de détresse individuelle (Belcastro et Gold, 1983 ; Schaufeli et Enzmann, 1998). La charge et le rythme de travail sont fortement corrélé à l'épuisement émotionnel (Greenglass, Ronald et Moore, 2003 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Cette dimension est au centre du concept du *burnout* quel que soit le modèle proposé. Le sentiment de contrôle sur le travail réduit l'effet des demandes professionnelles imposées au travailleur (Fernet, Guay et Senecal, 2004). Le soutien social professionnel et non professionnel jouent le même rôle (Schat et Kelloway, 2003).

2.2.1 Émergence et développement du concept de recherche

S'inscrivant dans un tournant de la psychologie sociale, Sivadon (1952) considère que « le travail est pathogène pour des raisons qui sont davantage liées aux besoins et aux possibilités des travailleurs qu'à sa nature propre ». Veil (1959), évoluant dans le même groupe de travail que Sivador, arrive à une conclusion similaire : certains comportements des travailleurs correspondent à des mécanismes de défense. Ces comportements sont nombreux, parmi eux l'alcoolisme au travail et l'absentéisme

(Billiard, 2001). Dans ses travaux, Veil (1959) fait appel à la notion d' « état d'épuisement ». Il invoque son utilité dans la compréhension de certains symptômes chez les travailleurs (Canouï et Maurange, 2001).

La description du phénomène concorde avec le vécu d'un architecte décrit par Green (1961) (cité par Schaufeli et Enzmann (1998)) qui dans son roman « A burn out case », décrit un célèbre architecte qui perd le sens de sa vie. Il part en Afrique dans un camp de missionnaires pour aider des malades. Cette métaphore est reprise par Ginsberg (1974) pour décrire les réactions des hommes d'affaires face à un stress chronique lié à leur travail. Ces réactions expriment des répercussions physiologiques et comportementales causées par le contexte professionnel particulier. Elles résultent des exigences du travail d'une part, et des attentes individuelles d'autre part (Gollac, 2005).

Freudenberger (1974), propose une première catégorisation des symptômes qu'il observe. La première catégorie de symptômes concerne la perte graduelle de contact avec les émotions. La seconde est celle de la perte de motivation au travail. L'hypothèse défendue est celle de la désillusion où, en essayant de répondre aux obligations imposées par l'environnement ou par soi-même, la personne épuise ses ressources. Le niveau personnel d'attentes professionnelles, et les frustrations qui en découlent, sont au cœur du phénomène. Ainsi, le *burnout* est le résultat d'un niveau d'attentes personnelles supérieur aux potentialités offertes par le travail.

La psychologie (clinique, sociale, organisationnelle et du travail) participe fortement au développement des recherches sur le *burnout* en y apportant dès ses débuts une double considération (Canouï et Maurange, 2001 ; Boudoukha, 2009). Le *burnout* est à la fois un concept de recherche et un concept de psychopathologie. Cette dernière l'utilise pour désigner les personnes qui souffrent tellement de stress chronique qu'elles nécessitent une prise en charge psychothérapeutique. Il est communément appelé *burnout* pathologique, *burnout* dysfonctionnel, *burnout* clinique ou encore trouble du *burnout*. La souffrance ressentie à cause des situations de stress professionnel définit le *burnout* en tant qu'objet de recherche (Boudoukha, 2009). Elle culmine dans un état épuisement émotionnel causé par des sollicitations psychologiques et émotionnelles excessives (Jackson, Schwab et Schuler, 1986).

Les premières études s'intéressent à intégrer, à comparer et à chercher les relations qui lient le *burnout* au stress professionnel, à la satisfaction professionnelle, à

l'engagement professionnel et au *turnover* (Boudoukha, 2009). Les recherches, dans une large majorité, étaient descriptives et qualitatives faisant appel à des techniques comme les entretiens, les études de cas et les observations (Schaufeli, Leiter et Maslach, 2009). Plusieurs thèmes émergent et suggèrent que le *burnout* possède deux régularités identifiables (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001).

La première régularité identifiée est liée à des conditions de travail exigeantes en termes d'attentes et d'investissements. Pour se protéger, les personnes tentent de mettre de la distance avec les différentes composantes du contexte de travail (Schaufeli, Leiter et Maslach, 2009 ; Cordes et Dougherty, 1993). L'hypothèse qui se dessine est que la relation donneur-receveur est au centre du *burnout*, car le stress émotionnel inhérent à certaines professions est nocif (Cordes et Dougherty, 1993). Le nombre de clients / patients, l'importance des échanges ou le manque de ressources sont des facteurs impliqués dans le développement du *burnout*. Les relations avec les collègues, avec la famille des usagers sont également associées à cette analyse.

Depuis les années soixante-dix, la trajectoire de développement du *burnout* fait l'objet de plusieurs théorisations (Neveu, 1995). Les données les plus pertinentes proviennent d'études transversales ou d'études utilisant des modèles causaux à cause de la difficulté de tester les différentes hypothèses. Cette difficulté est liée à la nécessité de mener des études longitudinales. Celles qui arrivent par la suite ont pour objectif d'évaluer l'impact du milieu professionnel sur la santé mentale (McManus, Winder et Gordon, 2002). À partir de la décennie suivante, les recherches prennent une dimension plus systématique, empirique et quantitative. Elles recourent à des questionnaires et des études méthodologiques sur un grand nombre de sujets (Cordes et Dougherty, 1993).

La validation ou l'invalidation d'hypothèses et de modèles fournit les bases nécessaires à la prédiction du *burnout* (Perlman et Hartman, 1981). Les modèles proposés permettent de questionner l'impact des variables à différents niveaux (Farber, 1983) notamment organisationnel (Lourel et coll., 2004). La formalisation des relations complexes entre les facteurs organisationnels et les dimensions du *burnout* permet de décentraliser la population cible étudiée. Plusieurs corps de métiers font désormais partie des études sur le *burnout*, comme les militaires, les cadres d'entreprises, les avocats, les sportifs, etc. Leiter et Schaufeli (1996) stipulent que le *burnout* concerne toutes les professions dans lesquelles des relations avec autrui sont engagées. Il n'est donc pas étonnant avec cette nouvelle conceptualisation, qu'une extension des re-

cherches sur des groupes non professionnels ait pu voir le jour.

2.2.2 *Burnout*, état ou processus d'épuisement

Silverstein (1982) a documenté le traitement du *burnout* dans vingt-cinq domaines différents. Il regroupe notamment les policiers, les conseillers, les travailleurs des services sociaux, les avocats et les infirmières. Cette richesse aide, dès le début des années quatre-vingt-dix, à la structuration des recherches. Une conceptualisation du *burnout* en tant qu'état propose un modèle explicatif qui évolue rapidement vers une considération processuelle.

Trois dimensions sont associées au *burnout*, celle de l'épuisement émotionnel, l'état de désinvestissement ou de désengagement relationnel, et la baisse du sens de l'accomplissement et de la réalisation de soi (Maslach et Jackson, 1981). Il est défini comme « un syndrome de détresse psychologique intense liée au travail caractérisé par trois manifestations : une grande fatigue émotionnelle, une dépersonnalisation prononcée et un sentiment d'accomplissement personnel très bas » (Maslach, 1976).

L'état de *burnout* peut être défini par son origine professionnelle, les éléments dysphoriques et étiologiques qui y sont associés (Boudoukha, 2009). Parmi les éléments dysphoriques, il y a l'épuisement émotionnel, les cognitions dépressives, les comportements et attitudes négatifs voire hostiles (Maslach et Schaufeli, 1993). Des attentes professionnelles inappropriées ou un cadre professionnel émotionnellement exigeant représentent l'étiologie du *burnout* (Schaufeli et Enzmann, 1998).

L'épuisement émotionnel est défini comme un état où l'individu a l'impression de ne plus ressentir les émotions liées à son travail. Il a le sentiment de ne plus avoir de ressources émotionnelles et d'être émotionellement vidé. La dépersonnalisation correspond à une réponse négative face aux demandes environnementales dans le cadre du travail. Elle traduit un mécanisme de défense pour se distancier dans les situations où l'épuisement émotionnel est trop important (Maslach et Goldberg, 1998 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001).

La dépersonnalisation se manifeste par le développement du cynisme face aux tâches et du détachement face au travail. La dépersonnalisation est un mécanisme de défense que l'individu met en place lorsqu'il ne peut pas faire face aux situations stressantes (Maslach et Goldberg, 1998 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). La baisse

du sentiment d'accomplissement l'amène à se considérer comme moins compétent. Il est découragé face aux tâches qu'il effectuait avec beaucoup d'aisance ; elles lui paraissent désormais insurmontables. Cette situation induit une importante baisse de la productivité (Maslach et Goldberg, 1998).

Veniga et Spradely (1981) proposent une acceptation processuelle découpée en cinq étapes. La première est le « honeymoon », suivie par la deuxième celle de la baisse d'énergie et de la satisfaction. Pendant la troisième étape, les stratégies d'évitement et les symptômes d'épuisement s'accentuent. La quatrième étape survient avec la déclaration de symptômes critiques. Elle s'accompagne par des attitudes pessimistes ainsi que la fuite du travail. L'étape finale est atteinte lorsque le *burnout* est indissociable d'autres troubles.

Edelwich et Brodsky (1980), proposent un découpage similaire mais en quatre stades. Le premier est l'enthousiasme, suivi par la stagnation, la frustration et se termine par un état d'apathie correspondant à un état de dépression et d'indifférence. Les approches présentées par Edelwich et Brodsky (1980), Cherniss (1980), Veniga et Spradley (1981), Etzion (1987) donnent une illustration visuelle claire du *burnout*. Toutefois, elles ne donnent pas d'éléments suffisants pour l'acceptation du découpage en stade et sa généralisation.

Le *burnout* est un processus d'accumulation progressive et continue de stress chronique. Il débute par des tensions relatives à l'écart entre les attentes, les efforts, les idéaux de l'individu et les exigences de l'environnement (Cherniss, 1980 ; Etzion, 1987). Elles sont le résultat de l'interaction entre l'individu et les conditions de travail. Le *burnout* est assimilé au stade final de mal-être où l'individu ne peut plus faire face aux tensions (Cherniss, 1980).

La manière avec laquelle l'individu fait face est cruciale dans le développement du *burnout* (Schaufeli et Enzmann, 1998). Plusieurs conséquences peuvent apparaître sur le plan individuel, avec des répercussions physiques (fatigue chronique, maux de tête, douleurs musculaires, insomnie, hypertension, etc.) ou cognitivo-affectives (le sentiment d'impuissance, d'échec ou d'anxiété, des difficultés à se concentrer ou à prendre des décision), au niveau organisationnel (absentéisme, manque de continuité dans la carrière, détérioration de la qualité du travail et donc du service fourni, etc.) et au niveau social et familial (détérioration des relations interpersonnelles, augmentation des problèmes familiaux, etc.).

Les exigences auxquelles il faut faire face sont par exemple des clients peu coopératifs voir agressifs qui s'opposent à une vision, souvent idéalisée, de la relation d'aide ou d'enseignement. Elles se retrouvent aussi dans les règles et les procédures à suivre, les tâches administratives qui limitent l'autonomie du travailleur. Le manque de coopération entre les collègues ainsi que les conflits interpersonnels s'ajoutent à la liste des exigences (Truchot, 2004). Certains individus présentent un haut niveau d'attentes professionnelles ce qui les poussent à prendre une charge de travail supplémentaire (Gollac et Volkoff, 2006 ; Gollac, 2005). Ils sont donc plus sensibles au *burnout*. Le niveau d'attentes ainsi que la surcharge de travail contribuent donc au *burnout*.

Leiter et Maslach (1988) partent du principe que l'épuisement émotionnel apparaît en premier comme une conséquence des exigences excessives au travail. Afin d'y faire face, les individus mettent de la distance entre eux et le travail mais aussi entre eux et les autres personnes. Cette stratégie est une stratégie défensive qui se manifeste par la dépersonnalisation ou le cynisme qui réduisent l'efficacité de l'individu à travailler. En conséquence, le travailleur ne parvient plus à accomplir ses attentes. Lorsque l'accomplissement effectif est inférieur à celui issu des idéaux personnels, le sentiment d'accomplissement personnel baisse.

Le modèle initial de Maslach est ses collègues est remanié pour s'inspirer du modèle transactionnel du stress développé par Lazarus et Folkman (1984). L'épuisement émotionnel demeure la première étape du processus. Par la suite, il génère du cynisme envers le travail. L'étape de la dépersonnalisation apparaît dès que l'épuisement émotionnel atteint un niveau important. Finalement, le sentiment d'accomplissement connaît une baisse importante.

Deux catégories de facteurs contribuent au développement du *burnout*. D'un côté, il y a les demandes provenant du milieu de travail. D'un autre côté, le manque de ressources a également une influence sur ce modèle (Cordes et Dougherty, 1993). L'idée que le travail est une quête existentielle (Pines, Aronson et Kafry, 1981) est aussi intégrée dans l'explication du développement du *burnout*. Cette idée souligne l'origine du syndrome, c'est-à-dire la relation au travail.

Si l'épuisement émotionnel demeure fidèle à sa conception initiale, le désinvestissement est à présent à considérer comme une forme de désengagement de son travail

générant des attitudes cyniques à l'égard de soi et d'autrui notamment de la sphère professionnelle. La réduction de l'efficacité qui reflète la diminution du sentiment d'efficacité personnelle, le manque d'accomplissement et le manque de productivité sont les conséquences de cet épuisement. Le *burnout* se développe au fur et à mesure que les obligations professionnelles deviennent plus fortes et plus lourdes.

Le désinvestissement ou désengagement peut être considéré comme un *coping* permettant à la personne de prendre de la distance psychologique vis-à-vis des clients / patients. Le but est de se protéger des effets négatifs et l'épuisement émotionnel. C'est une stratégie de survie mais qui n'est pas adaptée pour affronter les stresseurs et continuer à travailler. Par la suite, est ressentie une diminution du sentiment d'accomplissement (Maslach et Schaufeli, 1993). Maslach et Leiter (1997) considèrent que le *burnout* reflète la séparation entre ce que les gens sont et ce qu'ils doivent faire. Il révèle une usure des valeurs, de la dignité, de l'esprit et de la volonté, une érosion de l'âme humaine.

L'environnement de travail est le point d'ancrage de l'origine des symptômes accompagnant le *burnout* (Boudoukha, 2009 ; Truchot, 2006). Les premières définitions du *burnout* incluent la perte de créativité et d'engagement ; le détachement envers les clients, les collaborateurs, le travail et l'organisation. Le *burnout* est identifié comme un syndrome d'attitudes inappropriées vers les clients et envers soi-même (Perlman et Hartman, 1981).

Plusieurs méta-analyses questionnent les modèles proposés pour étudier le *burnout*. Les résultats soutiennent le rôle de l'épuisement émotionnel et du désengagement dans le *burnout*. Par contre, la dimension concernant la réduction de l'accomplissement personnel semble à éliminer du modèle (Gmelch et Gates, 1998 ; Leiter, Clark et Durup, 1994 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). En effet, elle présente peu ou pas de relations avec les deux premières dimensions (Lee et Ashforth, 1996 ; Lourel et Gueguen, 2007). La réduction de l'accomplissement est à considérer comme une conséquence des deux premières dimensions, elle évolue hors du modèle (Maslach et Goldberg, 1998 ; Leiter, 1993 ; Cordes et Dougherty, 1993).

2.3 Implications possibles pour les entrepreneurs

Les hommes vivent des niveaux de dépersonnalisation plus importants que les femmes (Ogus, Greenglass et Burke, 1990 ; Greenglass, Burke et Ondrack, 1990 ; Schwab et Iwanicki, 1982). L'une des explications est la norme sociale masculine qui se focalise sur les valeurs de la force, de l'indépendance et de l'invulnérabilité (Greenglass, 1995). Une autre explication découle d'un grand besoin d'accomplissement qui fait partie intégrante du rôle masculin.

Les explications avancées ont un réel retentissement dans le cas des entrepreneurs qui sont décrits comme ayant un besoin d'accomplissement important et un fort leadership. L'image sociale de l'entrepreneur est imprégnée par la force et la résistance. L'échec à faire face aux difficultés revient à admettre l'incapacité individuelle à être un entrepreneur, réussir et avoir une utilité sociale.

Ces résultats rejoignent ceux d'autres études, où l'aspect désocialisation des personnes vivant un *burnout* est mis en avant (Jackson et Maslach, 1982). La fuite de la relation avec l'autre est liée au fait de ne plus pouvoir tolérer les frustrations. Elle s'accompagne d'irritabilité, d'attitudes négatives, baisse de la confiance en ses compétences et donc la détérioration de la qualité du travail (Kahill, 1988 ; Maslach et Jackson, 1982, 1985).

Le *burnout* affecte la vie sociale des personnes et submerge leur vie familiale. Il en découle des tensions entre les deux (Burke et Deszca, 1986). Les conséquences du *burnout* affectent négativement les capacités sociales d'interaction positives. Ces interactions jouent un rôle important sur le plan professionnel. L'altération de ces capacités peut réduire les capacités de l'entrepreneur à identifier les opportunités et les ressources nécessaires au comportement entrepreneurial.

Les résultats concernant le niveau de stress des entrepreneurs comparativement aux salariés ne sont pas concordants. Le manque de cohérence est lié à l'hétérogénéité des échantillons d'entrepreneurs et de salariés, mais aussi aux limites des outils mobilisés. Les comparaisons se font directement sur le seul critère d'être employé ou de travailler pour son propre compte, alors que les conditions salariales et entrepreneuriales diffèrent en fonction du niveau de responsabilité et de la taille de l'entreprise. Parallèlement, les outils les plus utilisés se fondent sur les spécificités du contexte salarial qui diffère de celui entrepreneurial.

Malgré les limites précédemment citées, certains montrent que le contexte entrepreneurial affecte la santé des entrepreneurs de manière négative. Ainsi, les troubles les plus cités, rapportés dans une étude suédoise sur les propriétaires dirigeants de PME, dans l'ordre décroissant, sont : les troubles musculo-squelettiques, les problèmes de santé mentale et une santé générale faible (Gunnarsson, 2010). Ces résultats soutiennent que les dirigeants font face au stress dans le cadre du travail. Ce stress influence négativement leur état de santé, indépendamment du fait qu'ils subissent plus ou moins de stress que les salariés.

Les contraintes professionnelles assimilables à des facteurs de stress, en plus d'avoir des répercussions sur l'état de santé, affectent l'évaluation individuelle des évènements et des situations (Gollac et Volkoff, 2006). Certains évoquent des sentiments d'insatisfaction, des symptômes tels que l'anxiété, la dépression et l'irritabilité (Rahim, 1996). Pour Naffziger, Hornsby et Kuratko (1994), les entrepreneurs peuvent avoir envie d'arrêter mais hésitent à se désengager compte tenu de leurs investissements antérieurs. Ils se sentent alors comme prisonniers de leur entreprise à cause de la pression sociale face à l'échec et des risques de perte des investissements réalisés.

L'engagement en termes de temps pour les diverses activités de l'entreprise explique en partie le stress entrepreneurial et la baisse de la satisfaction au travail. La satisfaction est en relation avec le besoin d'accomplissement et d'indépendance. Elle catalyse l'implication et l'engagement dans le travail afin d'assouvir des ambitions généralement démesurées (Akande, 1994).

L'investissement financier, l'impératif de rembourser des créances et l'obligation de dégager des profits peuvent expliquer le fort engagement. Ce dernier est à l'origine de la solitude et de l'isolement (Gumpert et Boyd, 1984 ; Boussaguet et Canevet-Lehoux, 2013). Les conséquences sont un accès restreint aux ressources portées par le réseau social, ainsi qu'un manque de soutien social néfaste pour la santé mentale.

La détérioration de la santé mentale, liée au *burnout*, est spécifiée par la baisse de l'estime de soi, l'irritabilité, l'anxiété et le sentiment d'impuissance, les changements de personnalité avec des attitudes cyniques et agressives, le manque de concentration, la baisse de la mémoire avec un manque de précision et l'augmentation de la désorganisation (Maslach et Jackson, 1982 ; Kahill, 1988). D'après une étude menée en situation simulée, les personnes vivant un *burnout* prennent des décisions plus rapidement que les autres et s'y attachent fermement (McGee, 1989). Ce qui exprime

un changement concernant les capacités de prise de décision qui peuvent traduire une altération ou impliquer des effets négatifs.

Hobfoll (1989, 2001), stipule que le manque de ressources nuit aux capacités individuelles à faire face au stress. Ainsi, comme présenté précédemment, les individus qui ont peu de ressources ne peuvent pas engager des ressources et espérer en gagner. Les investissements qu'ils réalisent sont moins importants et donc les retours sur investissements sont moindres. Dans les situations de manque de ressources, ce sont les stratégies d'évitement qui priment car elles nécessitent peu de ressources. Toutefois, elles ne peuvent être que temporaires. Dans les situations où l'individu perçoit une perte ou une menace pour ses ressources, il est fragilisé. La priorité est donnée à leur protection et leur maintien.

Le stress professionnel tout autant que le *burnout* sont directement en relation avec les facteurs se trouvant dans l'environnement professionnel. L'engouement que présente leur étude est directement en relation avec les conséquences négatives qu'ils portent pour l'individu et l'organisation. Les effets sur l'individu se retrouvent dans la dégradation de son état de santé mentale et physique. Le manque de ressources pour faire face aux stresseurs induit des comportements de retrait et une baisse de la productivité.

Les entrepreneurs font face à des demandes psychologiques importantes mais disposent d'autonomie et de compétences pour y répondre. Ils semblent profiter de beaucoup de satisfaction professionnelle à travers l'accomplissement personnel. Toutefois, cette satisfaction est sujette à des effets négatifs induits par les stresseurs et le *burnout*. Les ressources familiales jouent un rôle important dans le processus entrepreneurial. En plus des informations et du soutien matériel, elles apportent un soutien social qui est modérateur de l'impact des demandes professionnelles.

Synthèse

— Plusieurs approches pour le stress professionnel cohabitent dans la littérature. Les modèles qui en découlent ont été validés dans de nombreuses études. Ils permettent de dégager un ensemble d'antécédents et de conséquences possibles à mobiliser.

— Le *burnout* en tant que concept de recherche est un concept bi-dimensionnel avec l'épuisement émotionnel et le désengagement. Il est la conséquence d'une exposition prolongée à un haut niveau de stress.

— Le conflit travail-famille, la baisse de la satisfaction et de l'engagement professionnels font partie des conséquences induites par le *burnout*. L'épuisement des ressources de l'individu traduisant ce syndrome conduit au développement de comportements affectant négativement la performance de l'individu et de l'organisation.
— Pour faire face à l'épuisement des ressources, les individus mettent en place des stratégies visant à anticiper, réduire ou éliminer les facteurs de stress. Dans la situation de *burnout*, la dégradation de l'état de santé mentale et physique s'accompagne de comportements de retrait et d'une auto-évaluation négative des capacités individuelles.

3 JD-R et COR, cadres d'analyse

Une large majorité des travaux sur le *burnout* s'intéressent aux professions impliquant une forte interaction interpersonnelle. Les modèles ainsi que les outils qui en découlent en sont imprégnés. La sur-représentation des professions aidantes impliquerait des problèmes dans la conceptualisation et la mesure du *burnout* (Demerouti et coll., 2001a). Dans l'objectif d'élargir le champ à tout type de professions, Demerouti et coll. (2001a) proposent le modèle explicatif « Job Demands-Resources » (JD-R).

Le *burnout* se développe lorsque les demandes professionnelles sont fortes et que les ressources sont limitées indépendamment du type de travail. Ces conditions de travail concourent à la perte d'énergie et à la réduction de la motivation (Abord de Chatillon, Bachelard et Moscarola, 2006). Le modèle JD-R tente d'expliquer simultanément le bien-être et la mauvaise santé des travailleurs (Schaufeli et Bakker, 2004). Le modèle s'inspire de la théorie de conservation des ressources. Cette théorie motivationnelle rencontre un succès grandissant dans les recherches. Elle permet de lire l'interaction entre l'individu et l'environnement comme une transaction et dépasse les limites de la théorie transactionnelle car elle est explicative des transactions.

La théorie de conservation des ressources repose sur l'idée de la primauté de conservation des ressources. Ces dernières peuvent prendre toutes les formes, elles représentent l'ensemble des choses que l'individu valorise. Les ressources sont investies pour répondre aux diverses demandes auxquelles il fait face. Les investissements doivent être rentables pour maintenir le niveau de ressources. Un manque dans les ressources réduit les capacités de l'individu à faire face.

Un différentiel positif entre les investissements et les retours sur investissements permet d'alimenter les ressources et donc les capacités à faire face. L'effet de l'augmentation du niveau de ressources est associé à l'augmentation de la motivation. L'effet inverse, induit par des menaces ou des pertes de ressources à cause d'investissements inadaptés ou de demandes trop exigeantes est associé au développement du *burnout*.

3.1 Job Demandes-Ressources, modèle alternatif

Le *burnout* revoie à un processus d'érosion des ressources où les pertes ne peuvent pas être compensées (Hobfoll et Shirom, 2001). Le manque de capacité d'investissement et les menaces de pertes plus pensantes en sont les raisons. Le *burnout* apparaît lorsque les stratégies de *coping* s'avèrent inefficaces. L'individu s'engage dans des stratégies de détachement émotionnel accompagnées de comportements défensifs.

Kahn et Byosiere (1992) considèrent que les propriétés de la situation professionnelle et les caractéristiques individuelles peuvent réduire les effets d'un stresseur. Il existe plusieurs variables pouvant faciliter l'accomplissement des tâches / objectifs spécifiques, ce qui implique que les tâches / les objectifs peuvent être influencés par différentes ressources (Diener et Fujita, 1995).

Les modérateurs sont capables de réduire les réponses survenant après le processus d'évaluation, ou de réduire les conséquences endommageant l'état de santé (Kahn et Byosiere, 1992). Chaque profession possède ses facteurs de risques spécifiques (Bakker et Demerouti, 2007 ; Bakker et coll., 2003a ; Demerouti et coll., 2001a). Pour dépasser les limites des modèles attachés aux contextes professionnels particuliers, les facteurs peuvent être classés en deux catégories : demandes et ressources professionnelles. Chacune d'entre elles amène à des conséquences différentes.

Deux dimensions, l'épuisement émotionnel et le désengagement, sont utilisées pour décrire le *burnout* où l'épuisement émotionnel se rapproche de la réaction au stress (Schaufeli et Enzmann, 1998). La dépersonnalisation, quant à elle, est une forme de fuite particulière ou de distanciation mentale. Elle s'accompagne de cynisme concernant le travail et le rôle du travail dans l'identité (Demerouti et coll., 2001a ; Cherniss, 1980).

Le *burnout* se développe selon deux processus distincts. Dans le premier, les demandes professionnelles amènent à une sur-taxe constante aboutissant à l'épuisement. Les demandes professionnelles exigeantes épuisent les ressources mentales et physiques. De cette manière, elles conduisent à la détérioration de l'état de santé (Demerouti et Bakker, 2011 ; Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003 ; Demerouti et coll., 2000, 2001a ; Leiter, 1993). Dans le second, les ressources sont insuffisantes pour répondre aux demandes professionnelles. Les stratégies d'investissement ne permettent pas de compenser les pertes et deviennent inefficaces. Elles aboutissent à l'épuisement des ressources et le développement des stratégies de distanciation.

Les ressources professionnelles ont un potentiel motivationnel extrinsèque et intrinsèque. Elles conduisent à de hauts niveaux d'engagement, de faibles niveaux de cynisme et d'excellentes performances. Les ressources professionnelles assurent un rôle motivationnel intrinsèque. Ce rôle est lié au fait qu'elles soient des instruments pour l'accomplissement des besoins humains (Deci et Ryan, 1985), comme le besoin d'accomplissement (DeCharms, 1968), la compétences (White, 1959) et l'appartenance (Baumiester et Leary, 1995). Les ressources professionnelles peuvent aussi jouer un rôle dans la motivation extrinsèque.

L'environnement, offrant plusieurs ressources, favorise la volonté d'engager des efforts pour la réalisation des tâches professionnelles. La latitude décisionnelle et le soutien social satisfont respectivement le besoin d'autonomie et le besoin d'appartenance (Van den Broeck et coll., 2008). Le soutien des collègues et le *feedback* approprié de la part du supérieur augmente la probabilité d'accomplir correctement les objectifs professionnels.

3.1.1 Demandes et ressources dans le JD-R

Le modèle JD-R suggère que le bien-être des travailleurs est lié à une variété de caractéristiques de l'environnement de travail. Elle peuvent être conceptualisées, soit en demandes professionnelles soit en ressources professionnelles (Bakker et Demerouti, 2007). Les demandes professionnelles font référence aux aspects physiques, sociaux et organisationnels du travail. Elles sont associées aux efforts physiques et psychologiques, donc cognitifs et émotionnels (Hakanen, Schaufeli et Ahola, 2008 ; Demerouti et Bakker, 2011 ; Meijman et Mulder, 1998).

Les ressources professionnelles sont les aspects professionnels physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels. Elles peuvent être des éléments fonctionnels dans l'accomplissement des objectifs professionnels. Elles peuvent réduire les demandes professionnelles associées aux coûts physiologiques et psychologiques. La satisfaction professionnelle, l'autonomie, le contrôle, la personnalité, l'expérience, la reconnaissance sociale et les gains financiers sont autant de ressources possibles pour les entrepreneurs.

Le principal rôle des demandes intervient dans le processus de détérioration de la santé (Demerouti et Bakker, 2011). Elles sont positivement liées à la dépression

et à un faible état de santé physique (Bruck, Allen et Spector, 2002). Les demandes professionnelles impliquent des contraintes excessives et / ou indésirables. Elles interfèrent avec, ou bien, inhibent les capacités individuelles à accomplir les objectifs (Cavanough et coll., 2000).

Parmi les demandes professionnelles se trouvent les tensions ou stresseurs de rôles à savoir le conflit, l'ambiguïté et la surcharge de rôles. Particulièrement pour les entrepreneurs, il est possible de citer la surcharge de travail, la responsabilité, les risques financiers, la grande diversité des tâches, les relations avec les parties prenantes de l'entreprise comme des demandes pertinentes. Les demandes professionnelles jouent un rôle primordial dans la perte d'énergie alors que les ressources jouent le rôle de temporisation des effets des demandes (Bakker, van Veldhoven et Xanthopoulou, 2010).

Le « Job Demands-Resources » suppose deux effets modérateurs, l'un porté directement par les ressources, et l'autre par l'interaction entre de hauts niveaux de demandes et de ressources. Les ressources professionnelles réduisent les effets négatifs des demandes professionnelles excessives sur la santé et le bien-être. Un haut niveau de demandes professionnelles couplé à un haut niveau de ressources professionnelles induit de hauts niveaux d'engagement professionnel (Bakker et Demerouti, 2007). Ceci est en cohérence avec les hypothèses de tension et d'apprentissage du modèle JDC-S (Karasek et Theorell, 1990). Néanmoins, le JD-R ne prédit pas l'interaction entre des demandes et des ressources spécifiques (Hu, Schaufeli et Taris, 2011).

Les ressources professionnelles réfèrent aux aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels du travail. Selon Demerouti et coll. (2001a) et Bakker et Demerouti (2008), les ressources professionnelles réduisent les demandes et facilitent l'accomplissement des objectifs professionnels. Leur rôle est d'être des moyens pour répondre aux demandes, elles sont donc les éléments à investir pour maintenir la motivation et l'engagement (Bakker et coll., 2003b ; Demerouti et coll., 2009). Étant donné que les ressources sont un support pour la réalisation des objectifs professionnels, elles favorisent la motivation extrinsèque dans le travail. Les ressources professionnelles peuvent permettre de satisfaire les demandes psychologiques de besoin d'autonomie, d'appartenance et de compétence, elles sont alors intrinsèquement motivationnelles pour les travailleurs (Van den Broeck et coll., 2008).

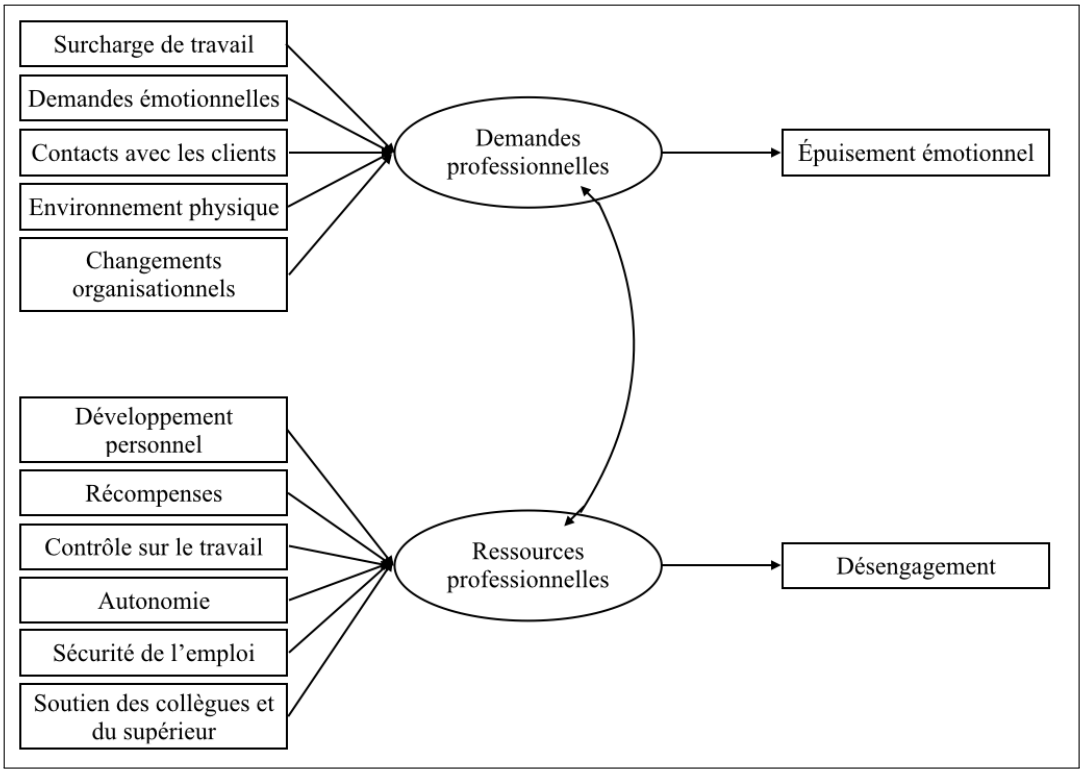

FIGURE I.1 – Schéma général du modèle JD-R (source : Demerouti et coll., 2001a)

3.1.2 Extensions du modèle JD-R

De plus en plus d'études s'attardent à tester la validité du modèle JD-R (Schaufeli et Bakker, 2004 ; Bakker, Demerouti et Verbeke, 2004). Ce dernier se base sur l'hypothèse selon laquelle le *burnout* se développe lorsque les demandes professionnelles sont fortes, et que les ressources sont limitées indépendamment du type de travail. Ces conditions concourent à la perte d'énergie et à la réduction de la motivation (Demerouti et coll., 2001b).

Une des limites du modèle JD-R est qu'il ignore les facteurs non professionnels (Hakanen, Schaufeli et Ahola, 2008). Pourtant dans des études récentes la sphère non professionnelle est reconnue comme intervenant dans le *burnout*. Bakker, Demerouti et Verbeke (2004), intègrent le conflit travail-famille comme une variable

des demandes professionnelles. Ils mobilisent le soutien social comme une ressource professionnelle. Le conflit travail-famille est le résultat de l'interaction entre les situations professionnelles et familiales. Le soutien social comporte des composantes professionnelles mais aussi d'autres familiales et amicales. Les résultats montrent qu'ils interviennent dans le développement du *burnout*.

Le conflit travail-famille représente une demande non professionnelle. Comme dans le cas des demandes professionnelles, les demandes non professionnelles concourent à épuiser les ressources individuelles. En fait, de manière générale, les demandes ont pour rôle d'induire des investissements de ressources professionnelles telles que le contrôle, les compétences ou autres, ou non professionnelles telles que le soutien social, familial et amical. Tout comme pour les ressources professionnelles, les ressources non professionnelles sont importantes pour répondre aux demandes (professionnelles et non professionnelles) et pour alimenter le réservoir des ressources. Elles contribuent à réduire l'effet des demandes sur la santé de l'individu et son bien-être. Elles favorisent aussi sa motivation et son engagement professionnel.

Les résultats de Bakker, Demerouti et Verbeke (2004), rendent compte de l'importance des demandes et des ressources personnelles dans le modèle du *burnout*. Ainsi, les facteurs professionnels et non professionnels peuvent affecter le bien-être et la santé des travailleurs (Chandola et coll., 2004 ; Melchior et coll., 2007). Ce sont donc à la fois les facteurs portés par l'environnement professionnel, mais aussi social de l'individu, qui interviennent dans le *burnout*. Bakker, Demerouti et Schaufeli (2005) trouvent que les caractéristiques familiales sont positivement corrélées au stress professionnel et au *burnout*. Indépendamment de la situation de travail, les demandes familiales sont positivement liées à l'épuisement. Les ressources familiales sont associées à l'engagement dans le travail.

Xanthopoulou et coll. (2007) examinent certaines ressources personnelles ou plutôt individuelles comme l'efficacité propre, l'estime de soi liée à l'organisation, ainsi que l'optimisme. Ils montrent que les ressources personnelles ne parviennent pas à compenser la relation entre les demandes professionnelles et le *burnout*. Toutefois, elles présentent une médiation partielle dans la relation entre les ressources professionnelles et l'engagement professionnel. Les ressources professionnelles favorisent donc le développement des ressources personnelles. Cette idée renvoie à la notion de réservoir de ressources et aux relations entre les différents types de ressources. Elle confirme l'interdépendance des ressources entre elles, et l'interaction entre les

sphères : professionnelle et non professionnelle.

Le débordement des effets négatifs des demandes personnelles sur la sphère non professionnelle ou personnelle est en cohérence avec le cadre théorique d'analyse du *burnout* (Bakker et Geurts, 2004). La théorie de conservation des ressources peut être utilisée comme la principale grille de lecture pour comprendre le processus du *burnout* dans le contexte de travail (Grandey et Cropanzano, 1999 ; Wright et Cropanzano, 1998).

3.2 Théorie de conservation des ressources

La théorie de conservation des ressources est une théorie motivationnelle (Hobfoll, 2001). Elle se fonde sur l'idée que les individus cherchent à protéger, retenir, favoriser et obtenir les choses qu'ils valorisent (Hobfoll, 2001 ; Wells, Hobfoll et Lavin, 1999). Ces choses qu'ils valorisent sont considérées comme des ressources. Elles correspondent à des objets, des caractéristiques personnelles, des conditions ou des énergies. Elles représentent un moyen pour obtenir d'autres ressources et participent à protéger et conserver des ressources existantes (Hobfoll, 1989, 2001).

Le stress est induit par deux situations possibles. Dans le premier cas, les ressources sont menacées de perte ou bien elles sont perdues. Dans le second, les individus ne réussissent pas à gagner suffisamment de ressources par rapport à leurs investissements. Le stress est donc une réaction face à l'environnement qui fait intervenir la peur de la perte des ressources, la perte effective ou le manque de gain (Hobfoll, 1989).

3.2.1 Principes et corollaires

Deux principes régissent la théorie de conservation des ressources. Le premier stipule que « la perte de ressources est disproportionnée au gain de ressources » (Hobfoll, 2001, p. 343). La menace de la perte joue le même rôle et se retrouve au même niveau que la perte effective. L'équivalence entre la perte effective et celle anticipée est liée à la définition des ressources. Ces dernières sont fonctions de la perception personnelle. La perception d'une menace sur certaines ressources conduit à la percevoir que ces ressources ne sont plus disponibles.

La perte effective ou anticipée a un effet plus important que le gain en valeur absolue (Wells, Hobfoll et Lavin, 1999). Les individus ont une tendance naturelle à valoriser les ressources qu'ils possèdent et y sont attachés. Les informations négatives ont plus de poids que les informations positives (Ito et coll., 1998), ce qui explique l'impact de la perte ou de la menace. Ces dernières génèrent des émotions négatives altérant le bien-être psychologique ainsi que la santé mentale et physique de l'individu (Gorgievski et Hobfoll, 2008). Le gain de ressources est tout de même un élément motivationnel important. Selon ce principe, les stratégies basées sur le contrôle servent à maîtriser les situations d'incertitude en protégeant l'individu contre la perte de ressources (Truchot, 2004).

Le gain de ressources est considéré comme un retour sur investissement de ressources. Il est en relation directe avec le niveau de ressources engagées. Il représente la possibilité de maintenir, à minima le niveau de ressources actuel, et au mieux de l'augmenter. Le fait que « les individus doivent investir des ressources pour se protéger des pertes de ressources, pour recouvrir celles perdues et pour en gagner d'autres » (Hobfoll, 2001, p.349) représente le second principe. Il met l'accent sur l'investissement de ressources comme élément déterminant.

Les individus ont des comportements proactifs où ils investissent leurs ressources. L'objectif est d'enrichir leurs réserves de ressources pour prévenir les pertes futures. Le niveau de ressources perçues par l'individu conditionne les stratégies d'investissement qu'il met en place. En retour, les investissements conditionnent les gains potentiels, donc le développement et l'enrichissement des ressources.

Plusieurs corollaires découlent des principes qui guident la théorie de conservation des ressources. Le premier est celui qui explique l'influence des ressources sur les comportements individuels. Ceux qui possèdent beaucoup de ressources sont moins vulnérables face à la perte et sont capables d'organiser le gain de ressources. Ceux qui en manquent sont plus vulnérables à la perte et ne peuvent pas investir pour gagner des ressources (Hobfoll, 2001). La relation entre la présence de ressources et la capacité de maintien et développement, relève du deuxième corollaire. Ainsi, en troisième corollaire la perte initiale de ressources engendre des pertes futures. Les individus qui possèdent des ressources, sont capables d'en gagner plus que ceux qui en ont moins (Hobfoll, 1989).

La spirale de pertes est le résultat de pertes continuelles. D'un côté, elle se déve-

loppe car le manque de ressources ne permet pas de compenser les pertes. De l'autre, elle se développe lorsque le réservoir de ressources est affaiblie par les investissements (Hobfoll, 1989). Toutefois, parce que la perte est plus coûtante que le gain, les cycles de pertes ont un effet plus important et plus accéléré que les cycles de gains (Hobfoll, 2001). La spirale de pertes s'explique par l'amplification de l'effet des pertes ce qui conduit à l'incapacité des ressources disponibles à compenser une perte.

La spirale de pertes réduit l'estime de soi et la capacité à faire face aux demandes (Hobfoll et Shirom, 2001). Dans le quatrième et dernier corollaire, les personnes qui manquent de ressources sont susceptibles d'adopter des postures défensives afin de conserver leurs ressources (Hobfoll, 2001). Celles qui en possèdent beaucoup voient leurs capacités d'investissement se développer. Elles s'engagent dans des spirales de gains qui assurent leur protection contre la perte ou la menace de perte des ressources.

Les spirales de pertes et de gains sont importantes pour comprendre les interactions entre l'individu et son environnement de travail. Les ressources personnelles ou sociales peuvent être investies dans la sphère professionnelle (Hakanen, Peeters, et Perhoniemi, 2011). Les individus mettent en place des stratégies pour combler la perte de ressources. Ces stratégies peuvent échouer et conduire à d'autres pertes.

Connaître des situations de perte de ressources de manière récurrente amène à l'appauvrissement des réservoirs de ressources. Il est alors primordial de modifier les stratégies d'investissement, et d'opter celles dont le but et de protéger les ressources. Ce sont donc les stratégies défensives ou protectrices qui sont misent en place. Posséder beaucoup de ressources variées, qu'elles soient aux niveaux individuel ou environnemental, aide au maintien de l'engagement professionnel (Gorgievski et Hobfoll, 2008).

3.2.2 Investissements et développements des ressources

Les stratégies défensives traduisent un manque de ressources, dans ce cas les individus s'engagent dans des stratégies de perte de contrôle. Ce type de stratégie est coûteux en ressources et ne présente pas beaucoup de possibilités pour compenser les pertes. Si les individus ne s'engagent pas dans les stratégies de perte de contrôle, ils s'exposent à encore plus de pertes. Les individus peuvent adopter une autre stratégie en réévaluant la valeur des ressources menacées ou perdues. Elle représente une solution simple et moins coûteuse que d'investir des ressources pour faire face au stress.

La réévaluation consiste en une modification de l'interprétation des évènements et de leurs conséquences. Elle est moins coûteuse car elle évite de remettre en cause les caractéristiques individuelles et environnementales (Halbesleben et Buckley, 2004).

Plusieurs théories du stress accordent une place centrale à l'évaluation dans l'explication et la résistance au stress (Johnson et Sarason, 1978 ; Lazarus et Folkman, 1984). L'évaluation des ressources personnelles est guidée par les valeurs personnelles (Rokeach, 1973) et l'histoire des individus. L'expérience ne joue pas uniquement un rôle dans l'investissement des ressources mais aussi dans leur évaluation (Halbesleben et Buckley, 2004). Par ailleurs, les ressources ne sont pas uniformément distribuées, et les personnes qui ont peu de ressources sont plus vulnérables face à la perte (Dohrenwend, 1978). La spirale de pertes se développe à cause du manque de ressources pour compenser les pertes. Elle implique tout de même l'utilisation de ressources pour empêcher la perte d'autres ressources. Néanmoins, la perte conduit à de nouvelles baisses du niveau du réservoir de ressources.

Les stratégies d'investissement des ressources sont déterminantes dans l'évolution du niveau du réservoir des ressources. Dans le cas où les individus s'attachent plus à éviter la perte ou la menace de la perte qu'aux gains, ils voient les situations de manière plus négative donc comme une menace. La perception des évènements ou des situations est dirigée vers l'aspect négatif qu'ils peuvent porter et l'organisation peut y contribuer (Rozin et Royzman, 2001). La fréquence de la perception de menace induit des stratégies défensives. Elles peuvent conduire à perdre encore plus de ressources. L'enclenchement de la spirale de pertes peut être une conséquence à cette exposition ce qui augmente le risque de *burnout* (Naidoo et coll., 2012).

Hobfoll (1989) décrit plusieurs moyens communs pour compenser la perte de ressources. Les individus peuvent remplacer les ressources, les substituer, les compenser ou optimiser les investissements. La substitution implique que les ressources perdues peuvent être substituées par des ressources équivalentes en termes de valeur. L'importance des ressources notamment à cause de leur valeur, de leur coût et leur rareté nécessite une gestion optimisée. Il est donc important que les individus puissent réorganiser et réajuster les ressources ainsi que les investissements.

L'optimisation vise aussi à maximiser l'efficacité et l'efficience de l'investissement. La compensation implique que les personnes acquièrent des ressources additionnelles qui compensent la perte d'adéquation entre les capacités et les exigences du travail

(Hobfoll, 2001). Hobfoll (1989), note aussi que certains individus peuvent conserver les ressources en réinterprétant les menaces comme des défis, et en mettant l'accent sur les gains potentiels. Halbesleben et Bowler (2007) fournissent des preuves pour certains aspects de ces processus.

L'investissement de ressources dans les stratégies de *coping* contribue à épuiser le réservoir des ressources (Hobfoll et Shirom, 2001). D'une part, il peut conduire à l'épuisement des ressources par la perte de ressources ce qui réduit la capacité à investir d'autres ressources par la suite (Hobfoll, 1989). D'autre part, les stratégies de *coping* peuvent échouer, dans le sens où elles ne parviennent pas à générer suffisamment de gains pour compenser les pertes. D'ailleurs, la capacité d'investissement fait appel au besoin préalable de formation d'un réservoir de ressources (Hobfoll, 1988, 1989). L'individu y puise pour maintenir et développer les ressources qui s'y trouvent.

La recherche d'autres réservoirs sous-entend la possibilité de coopération dans la gestion des réservoirs de ressources. Dans le contexte particulier des entrepreneurs, ce n'est pas l'organisation à travers l'entreprise qui joue directement ce rôle. Ce sont les structures professionnelles à destination des dirigeants qui peuvent assurer ce rôle. D'ailleurs, il est possible d'agir sur la formation et la reconstitution des réservoirs de ressources.

3.3 Réservoirs de ressources

Les ressources sont ces objets, caractéristiques individuelles, conditions, ou énergies qui sont valorisées pour elles-mêmes ou parce qu'elles conduisent à l'accomplissement ou la protection des ressources valorisées (Hobfoll, 1988 ; Diener et Fujita, 1995). Les ressources sont l'ensemble des caractéristiques individuelles ou environnementales qui expliquent l'apparition du stress (Wells, Hobfoll et Lavin, 1999). Elles incluent donc l'estime de soi (Rosenberg, 1965), le statut socio-économique (Worden et Sobel, 1978), l'emploi (Parry, 1986), etc.

Les ressources ont deux valeurs, une valeur instrumentale et une valeur symbolique. Lorsque les personnes ne sont pas confrontées au stress, elles tentent de développer un surplus de ressources dans l'objectif de compenser la possibilité d'une future perte. Ce type de comportement est dit proactif. Hobfoll (2001) appelle à l'étude des comportements proactifs car ils impliquent l'anticipation et la fixation

d'objectifs pour éviter les situations stressantes futures.

Trois manières sont possibles pour agir de manière proactive. Premièrement, l'individu tente d'acquérir et de maintenir les réserves de ressources qu'il possède et valorise. Ensuite, la proactivité peut être vue comme la réactivité des individus face aux problèmes dans le sens d'anticiper les investissements de ressources. Plus l'action est en amont, moins il y a besoin de ressources à investir et donc moins de risque de pertes. Ce raisonnement implique que l'expérience de situations stressantes permet aux individus de les prévenir en agissant en amont pour les éviter (Truchot, 2004). L'expérience peut être classée comme un élément valorisé par l'individu et donc une ressource. Enfin, les individus cherchent à se positionner de façon à être avantagés par rapport à leurs ressources et aux besoins de la situation (Hobfoll, 2001).

Les ressources concernent les caractéristiques de l'individu et l'environnement dans lequel il évolue. Hobfoll (2001) énumère les principales ressources valorisées par les individus et propose une classification en quatre types de ressources (Hobfoll, 1989). Le premier type de ressources recouvre les objets évalués comme ayant de la valeur pour leur propre nature ou la possibilité qu'ils procurent à acquérir d'autres ressources. Les conditions sont un deuxième type de ressources. Elles permettent l'acquisition et la protection d'autres ressources (Hobfoll et coll., 1996). Elles sont des ressources recherchées et appréciées, car elles correspondent généralement à des codes ou des références sociales. Leur valorisation se retrouve dans le fait que les normes sociales concourent à la construction du soi et des attentes personnelles. Les conditions donnent aussi accès à différentes formes de soutien social.

Le troisième type de ressources est l'ensemble des caractéristiques personnelles. Dans cet ensemble se retrouvent le contrôle, l'estime de soi, les compétences, les connaissances, les capacités sociales, etc. Le contrôle implique la perception individuelle de pouvoir agir sur son environnement (Hobfoll, Banerjee et Britton, 1994). Comme dans la plupart des autres théories le contrôle joue un rôle important dans la réduction du stress. L'estime de soi joue un rôle direct en tant que ressource, et un autre indirect en tant que composante pour la construction d'autres ressources (Hobfoll, Banerjee et Britton, 1994). Le quatrième type de ressources rassemble les énergies notamment, le temps et l'argent (Hobfoll et Lilly, 1993 ; Hobfoll et coll., 1996) et leur valeur est liée au fait qu'elles permettent l'acquisition et le développement d'autres ressources.

Les ressources sont liées entre elles, par conséquent un gain dans une catégorie a des répercussions positives sur les autres (Hobfoll, 1989, 2001). La possession d'une ressource majeure augmente la probabilité d'en posséder d'autres et d'en investir (Cozzarelli, 1993 ; Rini et coll., 1999). Le développement des ressources est positivement corrélé au bien-être (Cohen et Edwards, 1989 ; Cohen et Wills, 1985) et inversement, une perte dans une catégorie cause des dommages dans les autres (Truchot, 2004). L'interdépendance des ressources se traduit aussi par leur accumulation et agrégation en un réservoir de ressources. L'objectif est de préserver ce réservoir et d'en développer le contenu. Plusieurs facteurs y agissent, ce sont à la fois les capacités individuelles à investir correctement les ressources pour en retirer des gains conséquents, mais aussi les conditions environnementales et notamment sociales. L'environnement est concerné par l'analyse en termes de ressources car il porte des ressources participant à la construction de l'image du soi, des attentes et des opportunités.

Hobfoll (2011) utilise l'expression « caravan passageways » pour décrire le transfert de valeur qui s'opère du groupe ou de la société vers l'individu. Les « caravan passageways » sont ces conditions environnementales particulières qui agissent sur les réservoirs de ressources au niveau individuel et organisationnel. Elles soutiennent, favorisent, enrichissent et protègent les ressources personnelles, ou réduisent, nuisent, empêchent ou appauvrissent les ressources (Hobfoll, 2011). Ces « caravan » représentent le moyen par lequel les ressources continuent à se maintenir et surtout à se développer (Hobfoll, 2011). Le maintien et le développement du réservoir est aussi fonction de conditions hors du contrôle des individus et des groupes.

Synthèse

— Le développement des recherches sur le *burnout* a permis d'affiner les modèles d'étude et de cerner les dimensions relatives à ce concept. L'épuisement émotionnel et le désengagement sont, désormais, celles à prendre en compte.

— Le *burnout* peut se développer dans tous les contextes professionnels et le modèle JD-R permet de se défaire des contraintes associées aux particularités professionnelles. Il s'intéresse à l'interaction entre un ensemble de demandes et de ressources.

— Les demandes épuisent les ressources et regroupent tous les éléments que l'individu valorise. Des changements dans le niveau de ressources expliquent la variation dans la motivation. Une augmentation du niveau de ressources nourrit la motivation et l'engagement alors qu'une baisse conduit à des stratégies de *coping* peu efficaces et au *burnout*.

— Les entrepreneurs font face à des demandes professionnelles importantes telles que les demandes psychologiques et émotionnelles. Parallèlement, ils profitent d'une autonomie et de connaissances valorisées en tant que ressources.

La question du stress chez les entrepreneurs attire de plus en plus d'attention à cause des conséquences néfastes qui peuvent en découler. Afin de développer, d'impulser et de mettre en avant l'entrepreneuriat comme une alternative au travail salarial, il est nécessaire d'identifier les freins ou les contraintes possibles qui peuvent s'y exercer. L'étude du stress professionnel et plus particulièrement du *burnout* permet d'apporter certaines connaissances quant aux facteurs affectant le processus entrepreneurial et leurs impacts sur ce dernier.

La littérature entrepreneuriale fait état de plusieurs approches, mais elle manque d'un cadre intégratif et englobant pour étudier l'individu, son environnement et les interactions qui les lient. Les différentes approches s'intéressent d'une part à l'individu entrepreneur et de l'autre à l'environnement. Les connaissances qu'elles développent ont permis de mettre en place des actions en vue d'inciter à l'entrepreneuriat. Cependant, elles ne peuvent contribuer que partiellement à la production de connaissances concernant les interactions entre l'individu et l'environnement ainsi que leurs implications.

Faire appel à un cadre théorique et à un modèle issus d'autres champs de recherche est légitimé par le besoin de développement de l'entrepreneuriat. Ceux retenus pour cette recherche sont en cohérence avec le point central de ce travail. Le modèle JD-R permet d'intégrer un ensemble de facteurs dans les demandes et dans les ressources potentielles. L'interaction entre les demandes et les ressources peut se traduire par le développement du *burnout* car les demandes appellent à des investissements de ressources. Le niveau de ressources doit être au moins maintenu à travers le processus d'investissement et de retours sur investissements.

La théorie de conservation de ressources offre une lecture du processus d'investissement et des effets de la variation du niveau de ressources. Les individus cherchent à se préserver de la menace de perte ou de la perte effective. Ils investissent des ressources pour répondre aux demandes imposées et aspirent à réaliser des investissements profitables. L'augmentation du niveau des ressources à travers les retours sur investissements permet d'augmenter la motivation de l'individu. À l'opposé, des investissements perdants conduisent au *burnout* avec l'éventail de conséquences qui l'accompagne sur l'individu et l'organisation dans laquelle il évolue.

Chapitre II

Problématique, modèle et hypothèses

« Une recherche se focalisant sur l'individu a besoin nécessairement d'être psychologique » (Davidsson et Winklund, 2001). La relation entre le développement du champ de l'entrepreneuriat et la psychologie est étroite (Baum, Frese et Baron, 2014). Les influences de la psychologie se retrouvent notamment dans l'ampleur des recherches sur les traits de personnalité. Elles ont été le moyen de confirmer les descriptions issues de travaux économiques.

Plusieurs cadres théoriques et outils méthodologiques issus de la psychologie, particulièrement ceux concernant les caractéristiques de l'individu et l'interaction entre ce dernier et son environnement, ont été utilisés. La théorie des rôles et celle de l'adéquation entre l'individu et l'environnement ont déjà été des cadres d'analyse dans plusieurs études concernant les entrepreneurs. Zahra et Newey (2009), appellent à des emprunts théoriques et méthodologiques pour développer le champ de l'entrepreneuriat. Ce dernier manque d'un cadre unificateur pour les axes et les thématiques qui émergent. La construction de ce cadre passe nécessairement par la production de résultats cohérents portant sur des zones d'ombre jusque là délaissées (Short et coll., 2009).

Les différentes approches développées en entrepreneuriat tentent de décrire l'individu à travers sa personnalité et ses capacités particulières. Il est capable de construire ou d'identifier des opportunités pour lesquelles il alloue des ressources pour les exploiter. L'évaluation qu'il fait des opportunités est singulière parce qu'elle rend compte de ses mécanismes cognitifs. Toutefois, les cognitions sont affectées par les facteurs organisationnels.

Les différentes approches ne permettent pas d'intégrer une vision processuelle de l'entrepreneuriat et d'identifier les facteurs qui y agissent. La théorie de conservation des ressources représente un cadre d'analyse pertinent pour questionner cette interaction et ces implications à défaut de théorie entrepreneuriale. Les lacunes théoriques du champ se répercutent sur le niveau de développement, de validation et de validité des outils méthodologiques (section 1).

L'avancée des recherches en entrepreneuriat doit proposer des modèles explicatifs, des hypothèses à tester et fournir des relations intégrant le comportement entrepreneurial. Afin de répondre à la problématique de ce travail de recherche, un modèle théorique a été dégagé à partir de la revue de la littérature en entrepreneuriat et sur le *burnout*. Il s'inspire du modèle « Job Demands-Resources » (JD-R) et met en avant l'interaction entre les demandes et les ressources (section 2).

Le modèle sélectionné est incrémenté d'une sélection de conséquences du *burnout*. Elles portent sur le comportement entrepreneurial avec l'orientation entrepreneuriale. L'effet des demandes sur la satisfaction professionnelle, en relation avec la performance, est aussi questionné notamment par le biais de la médiation potentielle exercée par le *burnout*. Ce dernier affecte aussi les relations sociales de l'entrepreneur entrainant plus de conflits entre les sphères professionnelle et familiale. Les hypothèses constitutives du modèle de recherche reposent, par ailleurs, sur des résultats empiriques. Ces derniers proviennent principalement d'études réalisées sur les salariés. Les rares résultats concluant apportés par les études sur le stress entrepreneurial y sont intégrés.

1 Enjeux de la thématique et modèle de recherche

Le rôle moteur de l'entrepreneuriat dans l'économie sur le plan de la création d'emploi et de valeur est présent dans un grand nombre d'études (Fayolle, 2004). Il justifie de l'intérêt de son étude ainsi que de la mise en place de politiques d'incitation à la création et d'éducation à l'entrepreneuriat. Van Praag et Verloost (2007), signalent que les études empiriques qui confirment le fait que l'entrepreneuriat contribue à la croissance économique ne sont pas fréquentes. Le manque de résultats probants est imputable au fait que les connaissances empiriques concernant le processus entrepreneurial demeurent fragmentées (Ripsas, 1998 ; Wennekers et Thurik, 1999).

McGrath (1999) appelle à une redirection de l'intérêt théorique et empirique. L'objectif est de déplacer les préoccupations vers une vision intégrative de l'entrepreneuriat aux phénomènes qui y sont associés (McGrath, 1999 ; Aldrich et Fiol, 1994). Certains proposent d'intégrer les motivations entrepreneuriales, les incidences, les effets et les conséquences de l'entrepreneuriat dans les thématiques de recherche (Shane, Locke et Collins, 2003).

L'étude du stress professionnel, et particulièrement du *burnout* dans le cas des entrepreneurs permet de remettre l'interaction au centre des préoccupations. Elle renvoie à l'analyse des interactions et des implications entre les caractéristiques de l'environnement de travail et les comportements de l'entrepreneur. Des effets négatifs induits directement ou indirectement par le *burnout* peuvent être préjudiciables à l'entreprise en termes de développement et de survie.

1.1 Enjeux théoriques

Comprendre les facteurs agissant sur les entrepreneurs et leur entreprise relève d'une acceptation processuelle. Elle passe par la proposition d'une grille de lecture dont la souplesse permet de s'ajuster à ce besoin. Sa souplesse est d'autant plus importante qu'elle doit pouvoir être mobilisée dans le champ de l'entrepreneuriat et y apporter certains éclairages.

La grille de lecture recherchée correspond au référentiel théorique capable d'englober les concepts visés et de s'appliquer au contexte entrepreneurial. La lecture à travers le cadre ou le référentiel théorique implique l'identification de processus et d'un ensemble de relations impliquant des facteurs particuliers. Parvenir à proposer des cadres théoriques englobant est un des objectifs fixés pour l'avancée du champ de l'entrepreneuriat.

Le manque de réussite des approches historiques à fournir un cadre conceptuel cohérent est en partie attribuable aux chercheurs. Ces derniers ont tendance à n'observer qu'une partie du processus entrepreneurial. Ils se focalisent notamment sur les caractéristiques des entrepreneurs eux-mêmes, les opportunités auxquelles ils peuvent répondre, leurs stratégies, les ressources acquises ou l'organisation du processus (Shane, 2003).

L'influence de la perspective économiste imprègne les travaux de l'approche par les opportunités. Cette influence se retrouve à la fois dans les définitions et dans les étapes du processus présentées par plusieurs auteurs comme Eckhardt et Shane (2003), Dean et McMullen (2002), Shane et Venkataraman (2000), Shane (2000), Venkataraman (1997). L'approche par les opportunités est une conception dominante en entrepreneuriat. Cette situation dénote une volonté de rester proche de l'économie et du management stratégique pour justifier de l'intérêt de l'objet du champ de recherche mais elle ne permet pas de soutenir l'idée de spécification du champ portée par Venkataraman (1997).

Les travaux sur l'approche par les opportunités ne parviennent pas à se dégager d'une conception individualisante. Les critiques de focalisation sur l'individu adressées à l'approche par les traits de personnalité, peuvent facilement être transposées à l'approche par les opportunités telle qu'elle est actuellement présentée. Étudier uniquement l'entrepreneur pour expliquer ou comprendre le processus entrepreneurial maintient l'idée de supériorité des individus entreprenants par rapport aux autres.

Venkataraman (1997, p. 123) considère que « les personnes sont différentes et que ces différences sont importantes ». Ces différences sont constitutives du domaine « particulier » et distinct de l'entrepreneuriat. Ce positionnement ne peut qu'ignorer plusieurs facteurs intervenant dans le phénomène entrepreneurial. Ceci est d'autant plus vrai, que l'approche se veut processuelle donc admet implicitement l'intervention de plusieurs facteurs tout au long du processus. Elle ne peut pas apporter plus d'explication sur le phénomène que les approches précédentes car le niveau d'analyse reste le même pour étudier un phénomène d'une grande variabilité.

L'approche par les opportunités se veut processuelle mais elle véhicule une vision statique dans la découverte d'opportunités. Considérer l'opportunité à partir d'une position réaliste suggère que les opportunités existent indépendamment de l'environnement, et qu'elles attendent d'être découvertes (Gartner, Carter et Hills, 2003). Certains auteurs contestent l'idée de recherche active d'opportunités et donc la préexistence des opportunités (Busenitz et coll., 2003 ; Fletcher, 2006). Selon eux, les opportunités sont le fruit des perceptions, de l'interprétation et de la compréhension des forces environnementales par les entrepreneurs.

Gartner, Carter et Hills (2003), notent une prolifération de la terminologie autour de l'opportunité. Ils considèrent que plusieurs perspectives sont valides et que

les recherches qui se limitent à un seul point de vue restreignent la compréhension du sujet. En ce sens, certains chercheurs conçoivent les deux possibilités, celle où les entrepreneurs potentiels cherchent et découvrent des opportunités, et celle où ils créent des occasions sans être dans une démarche de recherche délibérée (Alvarez et Barney, 2007 ; Bhave, 1994 ; Fayolle, 2004).

Amit, Glosten et Muller (1993) considèrent que parvenir à une théorie entrepreneuriale correspond à la formulation de relations logiques et vérifiables, de principes qui expliquent l'entrepreneuriat, prédisent les activités entrepreneuriales, permettent de fournir des orientations normatives. Il n'existe toutefois pas encore de théorie acceptée par l'ensemble de la communauté qui correspond à ces critères (Casson, 1991 ; Steyaert, 2007).

Kerlinger (1973, p. 9) définit la théorie comme « un ensemble de construits, de définitions et de propositions inter-reliées qui amènent une vision systématique du phénomène en spécifiant les relations entre les variables dans l'objectif d'expliquer et de prédire le phénomène ». Selon MacMillan et Katz (1992), il est indispensable de faire émerger des hypothèses testables et de les tester. Ces hypothèses découlent nécessairement d'une théorie dont l'utilité est de proposer un cadre cohérent pour un ou plusieurs modèles de prédiction ou de simulation. La présence d'une théorie explicative et acceptée permettrait d'avancer aussi le type de données qu'il est possible de mobiliser.

Le manque de progrès dans la recherche à travers l'approche par les traits de personnalité est peut être lié aux théories et aux méthodes utilisées (Robinson et coll., 1991). L'incapacité à fournir une définition claire et consensuelle de « l'entrepreneur » et des frontières de l'entrepreneuriat (Cunningham et Lischeron, 1991 ; Brockhaus et Horwitz, 1985 ; Casson, 1991) entrave le développement théorique du champ (Carland, Carland et Stewart, 1996). Carsrud et ses collègues soulignent la nécessité de rendre compte de l'interaction dynamique entre l'entrepreneur individuel et l'environnement (social, financier, technique, etc.) dans lequel les entreprises sont créées (Carsrud et Johnson, 1989 ; Carsrud, Olm, et Eddy, 1986). Pourtant, peu d'intérêt est porté au pouvoir explicatif des relations sociales ou à d'autres facteurs intervenant dans le processus entrepreneurial (Shane, 2003).

Pour asseoir le développement et la légitimité scientifique du champ, MacMillan et Katz (1992) identifient deux types d'apports possibles. D'un côté les emprunts

théoriques qui décrivent le « comment ? » et le « pourquoi ? » de certains processus. De l'autre, les emprunts méthodologiques qui sont les outils pour obtenir des informations spécifiques. Le processus d'adoption peut prendre deux formes. L'adoption peut être directe, la théorie ou la méthode est appliquée directement dans un nouveau champ. L'autre situation correspond à une adoption où les idées empruntées servent de modèle général pour l'application dans d'autres champs. Toutefois, comme le souligne Sexton (1987, p. 27), « un certain nombre d'efforts de recherche ont puisé dans la littérature d'autres domaines fonctionnels dans le passé. Cependant, lorsque cela s'est produit, le transfert a souvent été des plus anciens, et les informations souvent obsolètes ou l'utilisation de l'information qui n'est pas directement applicable ». Cette situation correspond à l'emprunt des théories de la personnalité pour l'étude de l'entrepreneuriat.

Certains continuent à soutenir le point de vue selon lequel la mobilisation de théories issues d'autres champ ou domaine peut contribuer au développement de celui de l'entrepreneuriat. Dans ce sens Carsrud et Johnson (1989), suggèrent que l'identification d'autres théories du comportement humain qui peuvent être transférées serait bénéfique. Les comportements humains nécessitent des modèles de recherche qui reflètent la richesse de processus. Les recherches futures doivent utiliser des modèles comportementaux sophistiqués pouvant apporter plus de compréhension pour les comportements entrepreneuriaux.

1.2 Enjeux méthodologiques

Le développement d'un champ de recherche passe par l'acceptation d'un cadre théorique. Ce dernier a pour rôle de soutenir la proposition d'hypothèses testables. L'analyse des méthodes quantitatives mobilisées dans les publications dans les deux principales revues en entrepreneuriat sur la période allant de 1976 à 2004 montre trois phases. La première phase est celle allant de 1976 à 1985 où la plupart des études utilisent des statistiques descriptives et des analyses des corrélations. La phase suivante s'étend de 1986 à 1995 où en plus des statistiques descriptives et non paramétriques, les chercheurs font appel à des régressions multiples. La troisième phase est celle qui va de 1996 à 2004 où les méthodes statistiques se sont affinées en faisant appel à des régressions hiérarchiques et à des régressions simples et multiples (Dean, Shook et Payne, 2007).

La tendance d'expertise dans l'utilisation des méthodes quantitatives soutient la volonté de faire appel à des outils de mesure et d'évaluation. Elle exprime à la fois le besoin de légitimer des relations fondatrices de l'objet de recherche mais aussi des prémices de développement vers la standardisation des mesures. Cette trajectoire guide un développement certain des connaissances dans le champ de l'entrepreneuriat.

Les méthodes de recherche fondées sur l'approche par les traits de personnalité n'ont pas été élaborées spécifiquement pour être utilisées pour la mesure de l'entrepreneuriat. L'application de cet emprunt est parfois inappropriée et souvent inefficace. Certains continuent à assurer que les théories de la personnalité sont destinées à être utilisées dans un large éventail de situations. Par contre, les mesures de la personnalité perdent souvent de leur efficacité lorsqu'elles sont appliquées à un domaine spécifique tel que l'entrepreneuriat (Robinson et coll., 1991). Les différentes méta-analyses sur les traits de personnalité entrepreneuriaux montrent une grande hétérogénéité dans les résultats (Zaho et Seibert, 2006 ; Rauch et Frese, 2007 ; Rauch, Frese et Utsch, 2005). Une des explications de cette hétérogénéité est l'utilisation d'instruments de mesure différents d'une étude à l'autre.

L'utilisation de différents instruments est problématique car les échelles pour la mesure de certains concepts s'accordent peu avec une mesure intentionnelle qui devrait être caractéristique de l'entrepreneuriat (Robinson et coll., 1991) ce qui explique les résultats empiriques incohérents. Peu d'échelles de mesure pour un même concept présentent une validité convergente car elles sont le reflet de différentes approches du même concept. Le développement d'un champ, est nécessairement précédé par une théorie et succédé par le foisonnement d'outils d'évaluation. Pour développer les instruments, il faut identifier les variables importantes ou les plus explicatives. Les champs de recherche matures affichent des bases théoriques solides (Hansson, 1993 cité par Cornelius, Landström et Persson, 2006), ce qui manque à l'entrepreneuriat.

Busenitz et coll. (2003), signalent dans leur analyse des publications que malgré l'augmentation des références celles qui portent sur les aspects théoriques restent faibles. Ce sont les publications d'études empiriques qui augmentent et reflètent la focalisation sur l'objet d'étude à la recherche de connaissances applicables à des situations pratiques. Ce type de recherche se veut technique. Cependant, il creuse un fossé entre l'avancée des recherches théoriques et celles empiriques. Ce manque de lien conduit à la production de connaissances fragmentées (Ireland et Webb, 2007).

Pour tout champ de recherche, développer des échelles de mesure impliquant des résultats valides et fiables est un défi (Slavec et Drnovsek, 2012). Constituer un outil de mesure ou d'évaluation est « une pierre angluaire » de la recherche scientifique (DeVellis, 2003 ; Netemeyer, Bearden et Sharma, 2003). Elle représente un élément central pour l'évaluation des variables latentes du procesus (Reynolds, 2010). Elle est essentielle pour le développement des recherches empiriques (Crook et coll., 2009) car des mesures fiables et valides contribuent à la légitimité d'un champ de recherche (Slavec et Drnovsek, 2012). D'ailleurs, une des critiques adressées à la recherche en entrepreneuriat est le manque de rigueur dans les recherches empiriques menées (Low, 2001).

La réutilisation de mesures qui ne permettent pas une évaluation de la fiabilité, de la validité, de l'erreur de mesure est une autre des critiques adressées à la recherche en entrepreneuriat (Crook et coll., 2009, 2010). Cette critique est principalement causée par les travaux sur les traits ou le profil de personnalité. Le problème avec cette approche n'est pas dans l'absence de caractéristiques psychologiques entrepreneuriales mais dans les théories et les méthodes utilisées pour identifier ces caractéristiques (Robinson et coll., 1991).

L'utilisation d'outils sophistiqués et de techniques d'analyse robustes est un élément essentiel à l'avancement de la légitimité du champ de l'entrepreneuriat (Dean, Shook et Payne, 2007). Depuis l'appel de Hornaday (1982) à développer des outils de mesure des caractéristiques entrepreneuriales plus efficaces, quelques avancées ont été réalisées. Slavec et Drnovsek (2012) montrent que très peu de recherches empiriques publiées dans les revues spécialisées en entrepreneuriat, adaptent les outils de mesure au contexte particulier d'étude.

Chandler et Lyon (2001) appellent à mettre davantage l'accent sur les sources de données multiples, la fiabilité et la validation des questions ainsi que le développement de modèles théoriques sophistiqués et l'utilisation des études longitudinales. En ce qui concerne les approches processuelles, le manque d'études de ce type est clairement méthodologique (Uy, Foo et Aguinis, 2010). Les outils mobilisés ne permettent pas de couvrir une dynamique de processus parce qu'elles étudient les variables et les relations de manière statique.

1.3 Problématique et modélisation

Les résultats démontrant l'existence du *burnout* chez différentes populations actives et la proposition de modèle indépendant du contexte professionnel doivent être suivis par la prise en compte de différentes populations actives les études sur le *burnout*. Il en est attendu une meilleure la validité des relations considérées. Il est à noter que malgré les appels répétés à ce type de validation, une catégorie en particulier demeure absente, celle des entrepreneurs. De manière générale, elle peine à être présente dans la thématique du stress professionnel.

Le manque d'études s'explique par les origines des recherches sur le stress et notamment le *burnout*. Elles continuent à influencer les axes de développement de cette thématique. D'autres raisons sont imputables à l'image construite autour des entrepreneurs. L'individu à travers ses particularités est au centre des analyses dans la littérature entrepreneuriale. Les qualités de résistance et de tolérance au stress font partie des conditions de réussite entrepreneuriale (Baron, Frankline et Hmieleski, 2013). De fait, l'environnement est secondaire et les interactions négatives qu'il peut porter se retrouvent à un niveau d'intérêt inférieur.

Le manque de considération pour l'ancrage de l'individu entreprenant dans son environnement et des interactions entre les deux est souligné par plusieurs auteurs comme Johannisson (2011) et Hjorth (2003). La présence d'interactions est confirmée par les résultats des rares études montrant que les entrepreneurs font face au stress professionnel et au risque de *burnout* (Wincent et Örtqvist, 2006b, Buttner, 1992).

Les caractéristiques de l'environnement de travail semblent affecter la santé des entrepreneurs au moins avec la même ampleur que chez les salariés. Les particularités résident dans l'importance de certaines ressources et demandes considérées. Sur le plan des ressources, les salariés sont susceptibles d'en manquer alors que les entrepreneurs en profitent largement. Par contre, les entrepreneurs semblent faire face à un niveau de demandes plus important que les salariés.

A priori, les entrepreneurs profitent d'un niveau de ressources suffisant pour faire face aux demandes professionnelles contraignantes. Toutefois, certaines ressources comme particulièrement le soutien social professionnel leur manquent. Ces ressources présentent un pouvoir réduisant l'impact des demandes professionnelles. Leur absence peut induire un manque dans les ressources nécessaires pour répondre aux demandes imposées et impliquer la perte de ressources.

Des études récentes montrent que les entrepreneurs rapportent des niveaux de santé générale, et particulièrement mentale plus faibles que ceux des salariés (Gunnarsson, Vingard et Josephson, 2007). La dégradation de leur état de santé est directement en relation avec les impacts induits par le stress issu de l'environnement de travail. Même si les résultats ne permettent pas de souligner des facteurs ou des niveaux particuliers et que certains se contredisent, il est nécessaire d'apporter des éclairages à cette question. Elle concerne directement la problématique abordée dans ce travail de recherche. Concrètement, la problématique relève des facteurs pouvant conduire au *burnout* et des conséquences chez la population active des entrepreneurs.

Les objectifs à atteindre à travers la problématique se résument à comprendre, identifier et analyser les facteurs agissants sur l'entrepreneur et son entreprise. Ces facteurs sont particuliers parce qu'ils affectent directement l'individu en dégradant son état de santé à travers le développement du *burnout*. Ils agissent aussi sur les capacités sociales et professionnelles de l'entrepreneur. Cet effet se traduit notamment par l'augmentation des conflits entre les sphères professionnelle et familiale. Par ailleurs, ils s'expriment à travers la réduction de la satisfaction professionnelle, explicative de la dégradation de l'état de santé mais aussi de la baisse de l'engagement professionnel. L'impact du stress professionnel sur la performance de l'entreprise est capturé à travers son influence à la fois sur la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Entraver les comportements associés à la satisfaction professionnelle et à l'orientation entrepreneuriale (innovation, prise de risque et proactivité) conduit à réduire l'engagement dans les comportements jugés comme concourants à la performance de l'entreprise.

L'objectif général de ce travail est d'apporter des explications sur les implications du stress professionnel chez les entrepreneurs. Il englobe, l'individu, son environnement familial et ses comportements professionnels. Tous ces éléments ont été précédemment étudiés, mais de manière fragmentée et non spécifique à l'entrepreneur. Les résultats accordent un certain pouvoir explicatif des différents facteurs à prendre en compte dans l'engagement entrepreneurial et le développement de l'entreprise. Le volet des influences négatives est peu exploré et gagne à être défriché afin de saisir l'ensemble des interactions affectant le processus entrepreneurial.

L'engouement exprimé pour l'approche par les traits est palpable à travers les apports des emprunts méthodologiques d'outils validés et reconnus. Elle conforte la

volonté de fonder la définition de l'entrepreneur autour de singularités individuelles partagées par un petit groupe homogène. C'est autour des valeurs d'endurance, d'autonomie, d'innovation, de leadership, de résilience, de tolérance à l'incertitude, etc. que le mythe de l'entrepreneur s'est construit.

La croyance selon laquelle les entrepreneurs peuvent être différenciés par les caractéristiques personnelles est ancrée dans les recherches en entrepreneuriat. L'étude des traits psychologiques débute avec l'idée que l'entrepreneur doit nécessairement correspondre aux critères considérés. Elle nie le fait que les traits de personnalité mis en avant dans une situation changent lorsque celle-ci est modifiée. La posture de l'approche par les traits s'oppose aux résultats d'autres approches qui montrent que l'entrepreneur apprend en faisant et que la pratique améliore les compétences individuelles (Cope et Watts, 2000). Par ailleurs, elle est confrontée aux statistiques qui montrent qu'un certain nombre de créateurs d'entreprise se lancent dans cette activité à cause d'une situation antérieure de chômage. Son échec à éclairer le processus entrepreneurial a créé un vide dans la littérature qui attend d'être comblé (Mitchell et coll., 2002).

Nombre de traits psychologiques ont été étudiés dans l'objectif de différencier les entrepreneurs des non-entrepreneurs (Brockhaus et Horwitz, 1986). Kaufman et Dant (1998) évoquent une tendance à personnifier les entrepreneurs. Elle correspond à l'incarnation de tout ce qui peut être souhaitable chez un homme d'affaires. Les descriptions qui continuent à accompagner l'entrepreneur semblent le déifier.

De manière plus générale, il est difficile de démontrer la relation causale entre les traits de personnalité et le comportement entrepreneurial mais aussi la réussite entrepreneuriale (Brockhaus et Horwitz, 1986 ; Cooper, Woo et Dunkelberg, 1988). Amit, Glosten et Muller (1993), estiment qu'il n'est pas possible de dresser toute la liste des traits de personnalité qui pourraient être entrepreneuriaux. D'ailleurs, certaines caractéristiques amènent même à des descriptions contradictoires.

Les entrepreneurs sont ceux qui se défont des codes pour construire de nouvelles choses. Pourtant, ils sont très imprégnés par les normes sociales ou du moins ils ne peuvent pas y échapper. Les attentes personnelles sont un moteur pour la motivation et la résilience que peuvent exprimer les entrepreneurs (Perwin, 2003). La culture, les normes sociales, les attentes des pairs, la disponibilité de l'aide matérielle et immatérielle, ainsi que l'entourage familial sont autant de facteurs déterminants dans la

construction de ses attentes (McClelland, 1961 ; White, Thornhill et Hampson, 2007).

Les résultats de Hyrsky (1999) montrent que les qualités associées à l'entrepreneuriat sont plus valorisées par les entrepreneurs que les autres. La norme sociale qui s'approprie le mythe du guerrier entrepreneur peut être une source de tensions supplémentaires (Osborne, 1991). Elle augmente le niveau des attentes personnelles transposées dans le travail mais aussi la peur de l'échec. Un haut niveau d'attentes personnelles se traduit par des attentes professionnelles qui poussent à l'engagement et génère de la frustration (Plane, 2009) et l'épuisement des ressources.

L'une des idées les plus répandues véhiculée par le mythe de l'entrepreneur est celle de l'équité. Les récompenses individuelles en termes de gains financiers et de reconnaissance sociale seraient à la mesure des compétences personnelles (Ginsberg et Bucholz, 1989). Pour Osborne (1991), ce mythe peut générer de la frustration pour les entrepreneurs qui l'adoptent sans parvenir à réaliser les objectifs afférents.

L'écart entre les attentes et les capacités d'accomplissement dans le cadre professionnel est une source de *burnout*. Lors des premières observations, le niveau des attentes personnelles et professionnelles, et le manque de réalisation de ces attentes, étaient incriminés dans son développement (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Maslach et Leiter (1997) considèrent que ce dernier reflète le différentiel entre ce que les gens sont et ce qu'ils peuvent faire. Les tensions qui sous-tendent la situation de *burnout* ont des répercussions négatives directes sur la santé mentale et physique, sur la vie sociale et familiale mais aussi sur les capacités professionnelles.

Cette croyance en la rareté et la particularité des caractéristiques individuelles de l'entrepreneur persiste. Pourtant, une littérature actuelle s'intéresse à l'étude du phénomène entrepreneurial comme un phénomène social. Certaines publications critiquent la légitimation et la domination d'une certaine idéologie dans la recherche en sciences de gestion (Ogbor, 2000) et notamment en entrepreneuriat (Bull et Willard, 1993 ; Bygrave, 1993 ; Van de Ven, 1993). Toutefois, peu d'auteurs s'attardent à fournir une compréhension des mécanismes par lesquels cette idéologie dominante est perpétuée ou de son effet sur l'entrepreneuriat, dans le discours et la pratique.

Le discours est un point important car la recherche en entrepreneuriat est très marquée par les récits d'entrepreneurs à succès, et plus particulièrement par les personnalités entrepreneuriales (Lounsbury et Glynn, 2001 ; Schoonhoven et Romanelli,

2009). Le discours est très imagé et fait appel à un lexique du guerrier et du surhomme (Zahra et Schulte, 1994 ; Koiranen, 1995). Ceci rappelle le travail de Gartner (1989) où il évoque « l'image plus grande que nature » construite par la recherche et les médias.

Les métaphores associées à l'entrepreneuriat contiennent beaucoup d'images positives voir idéalistes. Nicholson et Anderson (2005) rappellent que la construction de sens par un langage figuratif a une portée importante. Son influence se retrouve dans des perceptions plus positives concernant l'entrepreneuriat portées par les entrepreneurs comparativement aux autres travailleurs (Hyrsky, 1999). La mise en avant des caractéristiques positives pour dépeindre l'entrepreneur conduit à une représentation « héroïque » (Cardon et coll., 2005 ; Koiranen, 1995) loin de capturer l'essence de l'entrepreneuriat (Gartner, 1993).

Le besoin d'accomplissement est conditionné par les motivations individuelles. Ces dernières sont façonnées par les attentes personnelles notamment d'accomplissement à travers le travail. La norme sociale, la culture et l'expérience familiale contribuent à alimenter les attentes personnelles. L'accomplissement des attentes et des objectifs professionnels conditionnent la satisfaction professionnelle (Wright, 2006).

Comparativement à d'autres catégories de travailleurs, les entrepreneurs rapportent des niveaux de satisfaction professionnelle plus importants (Naughton, 1987 ; Jamal, 1997 ; Eden, 1975). Carree et Verheul (2012), montrent que les différentes facettes de la performance influencent la satisfaction entrepreneuriale. VandenHeuvel et Wooden (1997) trouvent que l'indépendance et l'autonomie contribuent à expliquer le différentiel de satisfaction en faveur des entrepreneurs. Le désir d'indépendance et l'autonomie sont des motivations entrepreneuriales. Shane, Locke et Collins (2003), insistent sur le besoin d'intégrer les motivations entrepreneuriales dans les recherches sur les facteurs du processus entrepreneurial. Leur importance réside dans la valeur qui leur est accordée par les entrepreneurs eux-mêmes.

Les entrepreneurs semblent persister dans leur travail tant que leurs attentes sont comblées (Naffziger, Hornsby et Kuratko, 1994). Les motivations entrepreneuriales jouent un rôle primordial dans l'expression des comportements dits entrepreneuriaux. Elles sont les ressources qui alimentent ces comportements. Ces derniers doivent permettre de les nourrir directement et indirectement. La relation circulaire entre les motivations et les comportements entrepreneuriaux explique pourquoi la satisfaction

professionnelle est considérée comme une mesure du succès de l'entrepreneur (Cooper et Artz, 1995).

Malgré l'accumulation des résultats montrant que les entrepreneurs sont plus satisfaits que les autres catégories de travailleurs. Tetrick et coll. (2000) ainsi que Lange (2012), remettent en cause les méthodes déployées dans les études précédentes. Leurs résultats sont en cohérence avec d'autres études soulignant les risques qui peuvent être associés aux facteurs professionnels présents dans l'environnement entrepreneurial (Parslow et coll., 2004 ; Nordenmark, Vinberg et Strandh, 2012).

Les facteurs professionnels sont déterminants dans la satisfaction (Sousa-Posa et Sousa-Posa, 2000). Ils peuvent avoir des effets positifs ou négatifs sur la satisfaction professionnelle. Lorsqu'ils contribuent à épuiser les ressources du travailleur, ils réduisent la satisfaction professionnelle de ces derniers (De Jonge et coll., 2001). Les demandes professionnelles impliquent d'engager des ressources pour y répondre. Dans le cas où le niveau de ressources disponibles n'est pas suffisant pour y répondre, l'épuisement des ressources conduit à l'épuisement émotionnel et au désengagement. Les spirales de pertes induites par un haut niveau de demandes comparativement aux ressources disponibles ou bien par des ressources insuffisantes, aboutissent au *burnout* (Hobfoll, 2001).

Le *burnout* implique la baisse de la satisfaction professionnelle (Lee et Ashforth, 1996). La relation entre le *burnout* et la satisfaction professionnelle est induite par deux processus. Dans le premier, le *burnout* est associé à une baisse de la performance à cause de l'épuisement des ressources à engager. Cette baisse réduit le niveau de retour sur les ressources investies. Il y a donc un différentiel négatif entre les retours et les investissements de ressources. Le *burnout* sous-entend l'épuisement des ressources, notamment celles directement influencées par la performance. Ainsi, la baisse de la performance conduit à réduire la satisfaction professionnelle. Le second processus, est lié au développement des perceptions négatives parallèlement au développement du *burnout*. L'individu tend alors à moins valoriser ses accomplissements et ses ressources. Il perçoit donc moins de satisfaction à travers ses comportements professionnels.

Dans la littérature entrepreneuriale, la satisfaction professionnelle est considérée comme une évaluation de la performance et de la réussite (Cooper et Artz, 1995). Dans le champ de la psychologie organisationnelle, elle correspond à une évaluation

du bien-être et de la santé des travailleurs. Elle est particulièrement prédictive de l'état de santé mentale (Faragher, Cass et Cooper, 2005). Le bien-être et la santé des entrepreneurs sont affectés par le processus entrepreneurial (Anderson, 2008 ; Feldman et Bolino, 2000 ; Jamal, 1997) et par conséquent ils doivent donc être portés par des axes de recherches, car il est nécessaire d'intégrer et de s'intéresser aux conséquences de ce processus.

La satisfaction professionnelle est une des conséquences du processus entrepreneurial. Elle est tributaire de plusieurs facteurs notamment les demandes professionnelles et la capacité des ressources investies à contribuer à la performance. La littérature entrepreneuriale accorde peu de place à l'étude des antécédents organisationnels de la satisfaction professionnelle. Pourtant comme d'autres conséquences du processus entrepreneurial, elle peut, à son tour, affecter positivement ou négativement ce processus.

L'une des conséquences du processus entrepreneurial, largement discutée dans la littérature est l'interaction entre les sphères professionnelle et familiale. D'une part, le soutien apporté par la sphère non professionnelle est reconnu comme un élément affectant la motivation et la persistance entrepreneuriale (Chay, 1993). Il fournit des ressources impliquées dans le processus. D'autre part, les demandes professionnelles exigeantes épuisent les ressources à consacrer à la sphère non professionnelle.

La sphère familiale est associée aux motivations et aux ressources entrepreneuriales disponibles (Schumpeter, 1934). La situation familiale a un impact direct sur la réussite de l'entreprise (Loscocco et Leicht, 1993). Elle est acceptée comme un des antécédents du comportement entrepreneurial. Pourtant elle n'est pas souvent intégrée dans les modèles explicatifs des études faisant appel à des méthodologies quantitatives (Dyer, 2003).

La surcharge de travail agit directement sur les trois composantes du conflit travail-famille (Byron, 2005). Ces composantes sont le temps, l'énergie et les comportements (Greenhaus et Beultell, 1985 ; Carlson, Kacmar et Willimas, 2000). Les contraintes organisationnelles relatives à la situation entrepreneuriale alimentent les conflits travail-famille (Kim et Ling, 2001). La pression, la surcharge et le manque d'autonomie font partie des antécédents du conflit travail-famille (Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Spector et coll., 2007).

Les demandes émotionnelles faisant partie des facteurs organisationnels, issues de l'environnement de travail, contribuent à réduire les ressources disponibles pour maintenir l'équilibre entre les sphères professionnelle et familiale (Seery, Corrigall et Harpel, 2008). Ce type de demandes, d'origine professionnelle, prend de l'importance dans la recherche sur le stress professionnel et particulièrement le *burnout*. Les émotions semblent avoir un effet important dans l'épuisement des ressources (Schaufeli et Bakker, 2004).

La perte des ressources familiales, contribuant à réduire l'impact des demandes professionnelles, réduit le niveau de ressources disponibles. Les interactions négatives entre le travail et la famille réduisent l'accès au soutien social familial, ressource facilitant l'avancée du processus entrepreneurial et réduisant la perception des demandes. Le conflit travail-famille est une des conséquences du manque de ressources (Hobfoll et Spielberger, 1992 ; Grandey et Cropanzano, 1999). Le soutien social réduit la marge de manoeuvre pour faire face aux demandes professionnelles. Il contribue à réduire les capacités individuelles à faire face aux facteurs de stress et aux effets qui y sont associés. Il augmente l'insatisfaction, l'intention de quitter le travail et l'expression de symptômes psychologiques (Allen et coll., 2000).

Le conflit travail-famille est directement en relation avec le niveau d'exigence des demandes et les ressources disponibles pour y répondre. Il traduit un manque de ressources et représente un support pour l'enclenchement de la spirale de pertes. Le conflit travail-famille est positivement associé au *burnout* (Hall et coll., 2010), particulièrement à la dimension centrale « épuisement émotionnel » (Boles, Johnston et Hair, 1997). Le *burnout* affecte la santé de l'individu mais interfère aussi avec ses interactions sociales. Sur le plan familial Maslach, Schaufeli et Leiter (2001) parlent d'une contagion entre les conjoints. L'épuisement des ressources de l'un des conjoints, le développement de symptômes et de comportements négatifs affectent les ressources de l'autre et peut contribuer à les épuiser.

Les entrepreneurs font face au conflit travail-famille comme une conséquence de leurs comportements professionnels (Stoner, Hartman et Arora, 1990). Ils rapportent plus de conflit entre les deux sphères que d'autres travailleurs (Parasuraman et Simmers, 2001). Pourtant, la flexibilité du temps de travail et le fait de pouvoir consacrer du temps à la famille font partie des motivations entrepreneuriales (Walker et Brown, 2004). La non réalisation des motivations, telles que l'équilibre travail-famille, est génératrice de frustrations et de tensions. En plus d'affecter l'état

de santé, elles conduisent à des comportements non productifs ou contre productifs. Le comportement est influencé par la confluence entre la personne, la situation et l'interaction qui existe entre les deux (Chell, Haworth et Brearley, 1991). Selon Brigham, de Castro et Shepherd (2007), ceci place la psychologie de l'entrepreneur au cœur de la recherche en entrepreneuriat.

Les apports de la psychologie au champ de l'entrepreneuriat trouvent leurs origines dans l'adoption des traits de personnalité pour caractériser l'entrepreneur et expliquer ses comportements. Elle continue à alimenter les approches en offrant des cadres théoriques et des méthodes tels que ceux relatifs à l'étude du stress professionnel. La théorie des rôles (Kahn et coll., 1964) ainsi que la théorie de l'adéquation entre l'individu et l'environnement (French, Caplan et Harrison, 1982) sont utilisées pour étudier les implications de l'interaction entre l'individu et son environnement professionnel sur l'entreprise. La théorie de conservation des ressources (Hobfoll, 1988) fait aussi son apparition dans des publications récentes comme un cadre d'analyse pertinent (Lanivich, 2013).

Le développement des recherches sur les antécédents et les conséquences du stress professionnel ont conduit à une longue liste de facteurs. Leur rôle et leur importance varient selon les contextes professionnels et culturels. Le modèle « Job Demand-Resources » (JD-R) stipule que la parcimonie est un élément important. Dans le même temps, il admet que les individus dans différentes fonctions peuvent rencontrer diverses formes de demandes professionnelles et de ressources professionnelles (Demerouti et coll., 2001a).

Les demandes professionnelles font référence aux aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui nécessitent des efforts soutenus. Par exemple un haut niveau de pression, de surcharge, d'interactions interpersonnelles et d'exigences émotionnelles. Les ressources professionnelles font référence aux aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail. Ils interviennent dans l'accomplissement des objectifs, la réduction de l'impact des demandes professionnelles, ou la stimulation du développement personnel et de l'apprentissage.

Les ressources peuvent être localisées à un niveau de l'organisation (salaire, carrière, opportunités, sécurité du travail) ; des relations sociales et interpersonnelles (le soutien du supérieur et des collègues, climat social) ; du fonctionnement de l'organisation (clarté des rôles, participation à la prise de décision) ; ou bien au niveau des

tâches (la variétés des compétences, l'identité des tâches, l'importance des tâches, l'autonomie). Les ressources personnelles interviennent aussi dans le JD-R car elles contribuent à répondre aux demandes professionnelles. Elles ont un effet modérateur sur la relation entre les demandes et le *burnout* (Xanthopoulou et coll., 2009).

Dans le cas des entrepreneurs, plusieurs facteurs semblent se dégager comme pertinents pour être intégrés dans l'ensemble des demandes professionnelles. Gumpert et Boyd (1984) mettent en avant les risques associés à la surcharge de travail, le fort engagement et l'attachement à l'entreprise. De Vries (1977) considère que l'entreprise est le symbole tangible du succès de l'entrepreneur et porte une grande signification émotionnelle et symbolique. Ces éléments soutiennent la présence de facteurs potentiellement nocifs pour l'entrepreneur et pour l'organisation.

Baron (2007) estime qu'il est nécessaire de se pencher sur les implications des émotions dans l'étude de l'entrepreneuriat. Elles affectent fortement les comportements et les cognitions (Lyubomirsky, King et Diener, 2005). L'hypothèse selon laquelle les émotions interviennent dans le processus entrepreneurial trouve un soutien dans les travaux montrant que la passion explique le haut niveau d'engagement dans le travail (Cardon et coll., 2009). Hjorth (2003) plaide pour prendre en considération, entre autres, la passion et l'émotion dans le processus entrepreneurial.

Les recherches sur le comportement organisationnel et sur la gestion des ressources humaines ont montré le rôle des émotions dans les processus organisationnels (Forgas, 1998, 2000 ; Weiss, 2002 ; Baron, Branscombe et Bryne, 2007). Les émotions semblent affecter la performance professionnelle (Staw et Barsade, 1993). L'étiologie du *burnout* comporte une composante affective, elle rend compte d'émotions négatives qui influencent l'auto-évaluation et les comportements professionnels et sociaux (Boudoukha, 2009). Les émotions positives peuvent encourager les comportements d'aide et de coopération utiles à l'entrepreneur. Par contre, certaines réactions émotionnelles peuvent entraver la reconnaissance ou la construction d'opportunités (Ardichvili, Cardozo et Ray, 2003). Les émotions négatives peuvent conduire à une évaluation plus négative de l'opportunité et donc inhiber leur exploitation et concrétisation.

Certaines ressources professionnelles comme étant particulières à l'entrepreneur. L'autonomie décisionnelle est une ressource importante et les entrepreneurs profitent de plus d'autonomie que les autres catégories de travailleurs (Chay, 1993). Elle est

aussi une motivation à la création d'entreprise (Gelderen et Jansen, 2006 ; Carter et coll., 2003). Les salariés ont tendance à manquer d'autonomie pour organiser leur travail. Pour compenser ce manque de contrôle qu'ils peuvent exercer, ils expriment le besoin de profiter de soutien social de la part de la hiérarchie.

Le soutien social réduit l'occurrence du *burnout* (Halbesleben, 2006 ; Lee et Ashforth, 1996 ; Maslach et Leiter, 2008). Les résultats de Rahim (1996), qui intègre les trois niveaux de soutien social, confirment qu'il réduit les effets des demandes professionnelles. Cependant, le soutien social professionnel, de la part des collègues et du supérieur hiérarchique ne sont pas pertinents chez les entrepreneurs. Le niveau familial et amical doit être la composante qui intervient dans la relation de modération.

Pour répondre à la problématique posée dans le cadre de ce travail, le modèle JD-R et la théorie de conservation des ressources semblent être pertinents. Ces emprunts sont justifiés par le besoin de combler les lacunes théoriques et méthodologiques. La surcharge de travail, la pression du temps et d'autres contraintes psychologiques se retrouvent dans la catégorie des demandes professionnelles. D'autres demandes s'exercent sur les entrepreneurs, ce sont les demandes émotionnelles qui sont à intégrer dans les modèles explicatifs.

Les effets des demandes sont réduits par deux modérateurs possibles, le premier est la latitude décisionnelle et le second est d'ordre non professionnel. Le soutien social procuré par la famille et les amis peut aider à réduire les effets des demandes professionnelles. Le développement du *burnout* à travers l'épuisement émotionnel et le désengagement interfère avec l'équilibre travail-famille, réduit la satisfaction professionnelle ainsi que l'orientation entrepreneuriale.

Synthèse

— Plusieurs approches ont été développées pour étudier l'entrepreneur notamment à travers ses comportements. Malgré l'utilité qu'elles peuvent avoir, elles ne peuvent répondre aux besoins de la problématique posée dans ce travail. La principale limite des différentes approches est qu'elles ne permettent pas d'étudier les interactions individu-environnement et leurs conséquences.

— Le champ de l'entrepreneuriat exprime le besoin de construire un cadre théorique intégratif et des outils d'analyse pour produire des connaissances sur le processus entrepreneurial. Son développement implique des emprunts théoriques et méthodologiques pertinents.

— La théorie de conservation de ressources semble être adéquate pour analyser les interactions entre l'entrepreneur et son environnement. Elle suppose une grille d'analyse basée sur l'idée de la primauté de la conservation des ressources où le *burnout* est une conséquence de l'épuisement des ressources.

— Le modèle développé pour répondre à la problématique de recherche fait appel au JD-R et prend en compte un ensemble de demandes et de ressources pour évaluer leur impact sur le *burnout* sur l'entrepreneur. Certaines conséquences du *burnout* y sont aussi intégrées car l'objectif est d'identifier les demandes et les ressources pertinentes mais aussi leurs implications.

2 Modèle et hypothèses de recherche

Le *burnout* est associé à la baisse de l'estime de soi, de la performance et l'augmentation des problèmes de santé (Melamed et coll., 2006 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Il affecte aussi l'entourage de l'individu en *burnout*. Chez les entrepreneurs ce serait les employés et les autres personnes de la sphère non professionnelle. L'exploration de la littérature sur l'entrepreneuriat et le *burnout* permet de dégager deux éléments importants à prendre en compte. Les demandes psychologiques et émotionnelles semblent intervenir dans l'épuisement des ressources de l'entrepreneur. Elles conduisent donc à l'épuisement émotionnel et au désengagement. Ce dernier se traduit au niveau comportemental par la baisse de la performance (Cropanzano, Rupp et Byrne, 2003 ; Bakker, Demerouti et Verbeke, 2004).

Les stratégies de *coping* mises en place dans le cas du *burnout* sont celles qui visent à éviter les facteurs de stress. Les stratégies pour faire face ne sont plus centrées sur le problème, l'anticiper et le réduire, elles sont focalisées sur l'éviter. Les comportements proactifs associés à l'orientation entrepreneuriale sont donc affectés par le *burnout*. Ce dernier s'accompagne d'une évaluation plus négative des compétences personnelles mais aussi des situations.

La perception plus négative peut entraver la prise de risque et la recherche de ressources pour mettre en place des innovations. De cette manière, le *burnout* représente un risque d'entrave pour l'expression des comportements entrepreneuriaux composant l'orientation entrepreneuriale. Ainsi, son impact peut se retrouver sur la performance de l'entreprise et non pas uniquement à travers la dégradation de l'état de santé de l'entrepreneur.

La présence de demandes exigeantes telles que les demandes psychologiques et émotionnelles qui s'exercent sur les entrepreneurs est compensée par les ressources dont ils disposent. L'autonomie décisionnelle ainsi que l'utilisation et le développement des compétences représentent des ressources professionnelles importantes. Elles jouent un rôle de modérateur à travers le construit de la latitude décisionnelle.

Une autre ressource est à prendre en compte dans le modèle du *burnout* chez les entrepreneurs. Cette ressource est liée à l'ancrage social de l'individu notamment dans le cadre du travail. Elle est représentée par le soutien social qui peut être apporté par la sphère professionnelle ou familiale au travailleur. Le soutien social apporté par

la sphère non professionnelle est important pour réduire l'impact des demandes.

Les différentes relations entre les demandes, les ressources et les conséquences du *burnout* sont présentées dans la figure II.1. Elle résume la médiation du *burnout* entre l'interaction demandes-ressources et les conséquences telles que l'augmentation du conflit travail-famille. Le modèle théorique présenté repose sur plusieurs hypothèses. Ces dernières sont soutenues par les résultats empiriques précédents qu'ils soient issus de recherches concernant directement les entrepreneurs ou d'autres validées dans le cas des salariés.

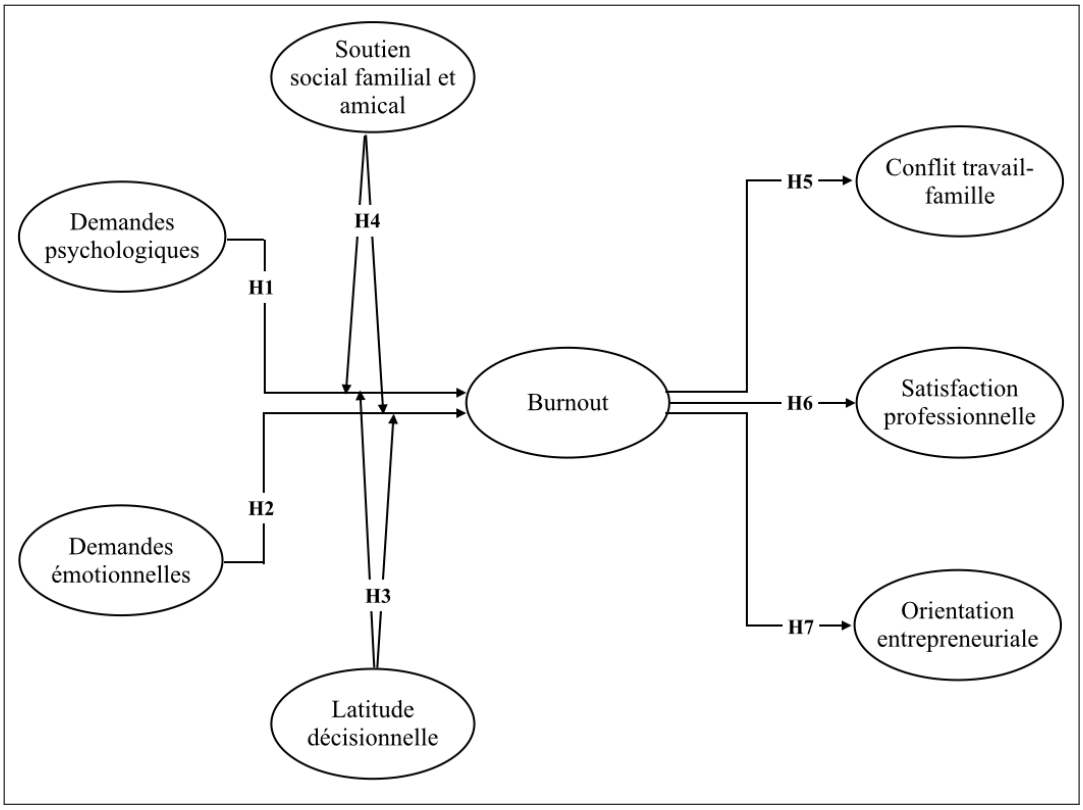

FIGURE II.1 – Modèle de recherche et hypothèses

2.1 Demandes professionnelles sources de *burnout*

Les demandes jouent un rôle primordial dans la perte d'énergie alors que les ressources jouent un rôle dans la temporisation des effets des demandes (Bakker, van Veldhoven et Xanthopoulou, 2010). Les demandes professionnelles sont reliées à la dépression, à un faible état de santé physique et à l'abus de substances (Bruck, Allen et Spector, 2002). Néanmoins, Demerouti et Bakker (2011) expliquent que les demandes ne sont pas nécessairement négatives. Elles peuvent devenir des stresseurs professionnels lorsque leur réalisation nécessite un haut niveau d'effort de la part du travailleur. Dans cette situation, il ne peut pas les réaliser de manière adéquate (Meijman et Mulder, 1998).

LePine, Podsakoff et LePines (2005) mais aussi Podsakoff et coll. (2007) font la distinction entre les stresseurs de challenge et ceux d'obstacle. Les stresseurs d'obstacle sont définis comme les demandes professionnelles ou bien des circonstances professionnelles. Elles impliquent des contraintes excessives ou indésirables. Elles interfèrent avec ou inhibent les capacités individuelles pour accomplir les objectifs professionnels (Cavanough et coll., 2000).

2.1.1 Les demandes psychologiques englobent plusieurs antécédents

La surcharge de travail, est le principal aspect traduit par les demandes psychologiques. Elle peut être décrite de différentes manières. Généralement, elle correspond à la charge de travail exigée du travailleur. L'idée de la surcharge fait référence à la perception d'avoir beaucoup trop de choses à faire dans une période de temps insuffisante (Frone, Russell et Cooper, 1997). La surcharge de travail indique un manque d'adéquation entre le temps nécessaire et celui disponible pour réaliser les tâches professionnelles. La surcharge survient lorsque la situation environnementale impose des demandes qui excèdent les capacités personnelles (Kahn et coll., 1964).

Les demandes psychologiques comportent aussi la pression du temps, la concentration et la vigilance nécessaires pour réaliser le travail. Dans la littérature entrepreneuriale la surcharge, l'incertitude et la complexité font partie intégrante des conditions de travail. La surcharge de travail est le sacrifice par lequel tout entrepreneur doit passer et qu'il doit dépasser. D'ailleurs, certains montrent que les entrepreneurs travaillent généralement plus longtemps que les salariés (Prottas et Thompson, 2006 ; Bradley et Roberts, 2004 ; Hornaday et Aboud, 1987). Les effets qui en découlent

que ce soit sur l'individu ou sur son environnement social ont été,empiriquement, peu explorés. Toutefois, la surcharge de travail chez les entrepreneurs est reconnue comme un facteur de stress professionnel (Harris, Salstone et Fradoni, 1999).

L'épuisement des ressources individuelles est accentué par les demandes psychologiques et particulièrement la surcharge de travail (Maslach et Leiter, 2008). Le travailleur se retrouve dans une situation où les demandes imposées dépassent les ressources disponibles. Engager des ressources sans obtenir un retour au moins équivalent épuise le réservoir de ressources.

La surcharge impose une situation d'incapacité à répondre et à réaliser tous les rôles attendus du travailleur. Ainsi, elle réduit l'efficacité de l'investissement des ressources. L'exposition à ce type de situations contribue à l'enclenchement de spirale de pertes. D'ailleurs, la surcharge de travail est positivement corrélée à la dimension épuisement émotionnel du *burnout* (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001 ; Bakker et coll., 2003b).

Les demandes psychologiques représentent des prédicteurs du conflit travail-famille. Elles affectent négativement l'équilibre fragile entre le domaine du travail et celui de la famille (Frone, Yardley et Markel, 1997). Les demandes psychologiques imposées par l'environnement professionnel et la responsabilité engagée face aux parties prenantes de l'entreprise conduisent à l'isolement des entrepreneurs (Gumpert et Boyd, 1984). L'isolement et la solitude traduisent un manque de soutien social. Ils influencent négativement la disponibilité de certaines ressources nécessaires pour répondre à la surcharge.

Notre hypothèse H 1 est : les demandes psychologiques affectent positivement le *burnout*.

2.1.2 Les demandes émotionnelles professionnelles sont des facteurs du *burnout*

La surcharge de travail est généralement considérée comme la représentation des demandes professionnelles quantitatives. Les demandes émotionnelles professionnelles sont quant à elles considérées comme les demandes qualitatives (Schaufeli et Bakker, 2004). Les émotions sont des expériences sociales à la fois dans leur origine

et dans leurs effets (Parkinson, 1996). Le contexte professionnel est riche d'émotions quotidiennes qui ont une certaine influence sur le comportement des travailleurs (Ashforth et Humphrey, 1995). Les émotions négatives sont médiatrices des relations entre les stresseurs et la réaction de stress (Fox, Spector et Miles, 2001).

Les demandes émotionnelles peuvent être définies comme les aspects du travail qui nécessitent des efforts émotionnels soutenus (De Jonge et Dormann, 2003 ; Morris et Feldman, 1997 ; Zapf, 2002). Elles font référence au niveau d'exigences émotionnelles perçues dans le travail (Van de Ven, Van den Tooren et Vlerick, 2013). Les interactions interpersonnelles, notamment dans le cadre du travail, sont une des principales sources de demandes émotionnelles.

Les entrepreneurs ont tendance à décrire leur entreprise comme leur « bébé ». Ils utilisent des termes émotionnellement chargés pour décrire leur travail (Dodd, 2002). De plus, ils ont tendance à s'identifier à leur entreprise (Cardon et coll., 2005). Ils sont émotionnellement attachés à leur travail et à leur entreprise (Torrès, 1999 ; Zellweger et Astrachan, 2008 ; Fonrouge, 2002). Cet attachement explique le fort engagement professionnel qu'ils expriment (Meyer et Allen, 1997).

Les conséquences d'un échec s'accompagnent d'émotions négatives et peuvent être dévastatrices (Brockhaus, 1980b). L'attachement émotionnel et les interactions sociales qui vont avec l'entrepreneuriat puisent dans les ressources émotionnelles. Ce contexte de travail peut être considéré comme émotionnellement exigeant. Les fortes demandes émotionnelles sont souvent mobilisées pour expliquer le *burnout* chez certaines catégories de travailleurs (De Braine et Roodt, 2011). Elles réduisent le bien-être des travailleurs et augmentent l'expression de troubles psychosomatiques associés au stress (Taris et Schreurs, 2009 ; De Jonge, Mulder et Nijhuis, 1999).

Les demandes et les ressources émotionnelles au travail sont associées au *burnout* (Bakker, Demerouti et Euwema, 2005). Les demandes émotionnelles professionnelles sont positivement liées à l'épuisement émotionnel (De Jonge et coll., 2008 ; De Jonge et Dormann, 2006). Cette relation est atténuée par les ressources émotionnelles professionnelles qui proviennent notamment du soutien social disponible (Van de Ven, Van de Tooren et Vlerick, 2013).

Notre hypothèse H 2 est : les demandes émotionnelles d'origine professionnelle affectent positivement le *burnout*.

2.2 Ressources professionnelles et personnelles dans le rôle de modératrices

Bakker et coll. (2003a) montrent une relation directe et négative entre les ressources et la dégradation de l'état de santé. Elles sont associées à la motivation, incluant l'engagement organisationnel et l'implication professionnelle. Les ressources professionnelles réduisent les effets négatifs potentiels des demandes professionnelles excessives sur la santé et le bien-être des travailleurs. Par contre, un haut niveau de demandes professionnelles couplé à un haut niveau de ressources professionnelles induit de hauts niveaux d'engagement professionnel (Bakker et Demerouti, 2007).

2.2.1 La latitude décisionnelle agit négativement sur la relation entre les demandes et leurs conséquences

Chez Karasek (1979), la latitude décisionnelle représente un composite de deux construits théoriquement séparés (Brisson et coll., 1998) mais empiriquement liés. Ces deux construits sont l'autorité que peut exercer un travailleur pour prendre des décisions dans le travail (l'autorité décisionnelle) et l'étendue de l'utilisation de ses compétences au travail (Karasek, 1989). Chaque construit présente des relations différentes avec le restant des variables des modèles explicatifs (Schreurs et Taris, 1998).

Le degré de liberté dans la prise de décision concernant les activités exercées et leur organisation reflète le niveau d'autonomie du travailleur (De Jonge et Kompier, 1997 ; De Witt, Verhofstadt et Omey, 2007). Elle est particulièrement importante dans les emplois à haut niveau de demandes professionnelles (Van Yperen et Hagedoorn, 2003 ; Hollet-Haudebert, Mulki et Fournier, 2011). L'autonomie intervient dans la motivation intrinsèque (Hackman et Oldham, 1980). L'utilisation des compétences reflète une forme de contrôle que le travailleur exerce sur son travail. Elle correspond à la capacité du travailleur à réaliser son travail.

Les entrepreneurs profitent d'une grande autonomie et de beaucoup d'opportunités de développement des compétences (Eden, 1975 ; Naughton, 1987). Les résultats de Hundley (2001) montrent qu'ils utilisent leurs compétences et développent leurs

connaissances à travers le travail. D'ailleurs, l'utilisation et l'acquisition de compétences de la part de l'entrepreneur sont associées à la croissance de l'entreprise (Baum et Locke, 2004).

L'autonomie décisionnelle représente une ressource professionnelle qui permet de gérer les demandes avec plus de liberté donc une perception moindre des contraintes. Elle contribue au contrôle exercé sur les tâches et donc l'évaluation positive de leur réalisation. Cette variable fait partie des composantes du modèle JD-R (Bakker et Demerouti, 2007). L'utilisation des compétences fait partie intégrante des formes de valorisation relatives aux ressources.

Les compétences et les connaissances sont des ressources personnelles mises à contribution pour répondre aux demandes professionnelles. Leur développement à travers le travail est une forme de développement des ressources. Elles contribuent à la motivation et au bien-être des travailleurs. La menace de perte de compétences ou de leur obsolescence représente une source de stress. Un haut niveau d'autonomie atténue l'épuisement émotionnel causé par les demandes professionnelles (De Jonge, Janseen et van Breukelen, 1996 ; Cherniss, 1980 ; Lee et Ashforth, 1993 ; Leiter, 1992). L'autonomie réduit l'ambiguïté de rôles (Jackson et Schuler, 1985) ainsi que le conflit travail-famille (Parasuraman et coll., 1996).

La question de l'adéquation des compétences et connaissances avec les besoins du travail est importante. D'une part, la disponibilité des compétences et des connaissances contribue à réduire le niveau de demandes imposées (Jimmieson et Terry, 1999) et l'utilisation des compétences dans le travail permet de prévenir la dépression (Fandiño-Losada, Forsell et Lundberg, 2012). D'autre part, de faibles niveaux d'utilisation des compétences sont associés à de hauts niveaux de *burnout* (Landsbergis, 1988 ; Taris, Schreurs et Schaufeli, 1999 ; Rafferty, Friend et Landsbergis, 2001).

Notre hypothèse H 3 est : la latitude décisionnelle en tant que modératrice affecte négativement la relation entre les demandes professionnelles et le *burnout*.

2.2.2 Le soutien social, un autre modérateur du *burnout*

Hobfoll et Stokes (1988) définissent le soutien social comme l'ensemble des interactions ou des relations qui permettent aux personnes de vivre un sentiment

d'assistance ou d'appartenance. Le construit du soutien social est accepté comme un construit multidimensionnel lié aux interactions sociales (professionnelles et non professionnelles), ainsi qu'aux interactions avec l'environnement (Gottlieb, 1983). Le soutien social contribue à apporter les informations, l'empathie et la reconnaissance. Il relève de la perception de la disponibilité de l'aide de la part du supérieur, des collègues, des membres de la famille et des amis.

Le soutien social est un élément d'auto-définition, qui contribue à la construction du soi donc de l'image de soi. Il représente une composante essentielle des ressources sociales que le travailleur peut mobiliser. Hobfoll (1988) suggère que le soutien social permet de renforcer d'autres ressources et d'alimenter le réservoir de ressources. Avec deux composantes l'une professionnelle, l'autre familiale, le soutien social est à considérer comme une ressource importante pour les individus (Hobfoll, 2001). Plusieurs auteurs mettent en avant que le soutien social peut être une ressource pour le *coping*. Il exerce donc une influence sur les choix de la personne en termes de stratégies de *coping* car il relève de la perception de la disponibilité d'une ressource (Thoits, 1987 ; Moos et Schaefer, 1993 ; Schreurs et de Ridder, 1997).

Dans la littérature entrepreneuriale, le soutien social est étudié sous l'angle de l'utilité des réseaux sociaux (Allen, 2000 ; Greve et Salaff, 2003). Ces derniers représentent une source d'informations et d'aide matérielle importante dans la réussite de l'action entrepreneuriale (Baron et Markman, 2003). Les entrepreneurs sont reconnus comme des travailleurs particulièrement seuls (Gumpert et Boyd, 1984). L'une des principales sources de stress entrepreneurial est le manque de soutien social (Pareek, 1994 ; Buttner, 1992).

Tetrick et coll. (2000) montrent que les entrepreneurs ne profitent pas d'un soutien social provenant du réseau professionnel. Leur principale source de soutien social est d'origine familiale. Chez les entrepreneurs, le soutien social réduit l'ambiguïté et le conflit de rôle, l'épuisement émotionnel (Chay, 1993). Néanmoins, cette hypothèse n'a pas été confirmée dans le travail de Tetrick et coll. (2000).

Le processus de soutien social peut avoir trois effets potentiels : préventif pour réduire les stresseurs ; thérapeutique pour diminuer la tension ; modérateur pour atténuer l'effet des stresseurs sur la tension. Le soutien social peut modifier l'évaluation primaire du stresseur (Fisher, 1985), même si le soutien social ne peut pas affecter directement le stresseur objectif dans l'environnement de travail.

Le soutien social, est négativement lié au *burnout*, mais positivement à la satisfaction professionnelle (Baruch-Feldman et coll., 2002). Il joue un rôle de modérateur du stress professionnel (LaRocco, House et French, 1980 ; Frese, 1999) et notamment entrepreneurial (Tetrick et coll., 2000 ; Rahim, 1996). Par ce biais, il agit négativement sur les manifestations négatives associées au stress (Sargent et Terry, 2000 ; Kariv, 2008).

Le soutien social est probablement le facteur le plus reconnu comme modérateur entre les demandes et le stress (Haines, Hurlbert et Zimmer, 1991 ; Van der Doef et Maes, 1999). Les ressources offertes par le soutien social sont particulièrement liées au *burnout* (Bakker, Demerouti et Euwema, 2003 ; Halbesleben, 2006). Revicki et May (1985) trouvent que la composante familiale et amicale du soutien social est celle qui participe le plus à réduire l'effet des demandes. Le soutien social familial réduit la tension physique ou les effets physiques du stress (Cooke et Rousseau, 1984).

Notre hypothèse H 4 est : le soutien social de source familiale et amicale en tant que modérateur, affecte négativement la relation entre les demandes professionnelles et le *burnout*.

2.3 Conséquences associées au *burnout*

L'environnement de travail fournit, d'un côté les ressources et les opportunités pour un accroissement et un gain de ressources et de l'autre, s'accompagne de demandes et de restrictions qui contribuent à l'épuisement des ressources (Gorgievski et Hobfoll, 2008). La recherche concernant la santé professionnelle s'est intéressée aux rôles des demandes et des ressources dans la prédiction du *burnout*. Les demandes peuvent menacer le statut de la personne, sa position, sa stabilité économique, ses croyances ou son estime d'elle-même. Elles engendrent alors des pertes dont l'importance dépend de la valeur des ressources. L'accumulation des pertes conduit à l'enclenchement de la spirale de pertes.

2.3.1 Le conflit travail-famille est augmenté par le *burnout*

Toutes les expériences de stress ne proviennent pas du travail. Le stress peut être lié à des sources non professionnelles (Greenhaus et Parasuraman, 1999 ; Hammer et coll., 2004). Les conflits travail-famille peuvent en être une source (Behson, 2002 ; Graves, Ohlott et Ruderman, 2004 ; Parasuraman, Greenhaus et Granrose, 1992). Ces relations existent aussi chez les entrepreneurs (Parasuraman et coll., 1996 ; Kim et Ling, 2001 ; Parasuraman et Simmers, 2001).

Le conflit travail-famille est une forme de conflit inter-rôles où les demandes professionnelles et familiales sont incompatibles (Greenhaus et Beutell, 1985). Il correspond à une forme bi-directionnelle de conflits (Netemeyer, Boles et McMurrian, 1996). La première direction concerne les conflits engendrés par le travail sur la famille donc les conflits travail / famille. La seconde direction des conflits est celle des conflits induits par les demandes familiales qui empiètent sur le travail : conflit famille / travail (Frone, 2003).

La conceptualisation de ce type de conflit admet, en plus de la bi-directionnalité, une tri-dimensionnalité. Ainsi, le processus d'interaction de rôles correspondant au conflit travail-famille comporte trois composantes. Ces dernières correspondent à la pression relative au temps pour un rôle, la pression émanant de la tension entre les rôles et celle induite par la compatibilité des comportements de rôles (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Carlson, Kacmar et Williams, 2000).

La vie familiale est un élément affectant le domaine professionnel (Edwards et Rothbard, 2000 ; Greenhaus et Parasuraman, 1999 ; Kossek et Ozeki, 1998) qui peut s'exprimer par des conflits famille / travail. Un certain équilibre entre la vie familiale et professionnelle est une des motivations à l'entrepreneuriat (DeMartino et Barbato, 2003). D'une part, le *burnout* affecte négativement la vie familiale et personnelle (Burke et Deszca, 1986). De l'autre, il réduit la satisfaction professionnelle (Boles, Johnston et Hair, 1997). Les résultats de Smyrnios et coll. (2003) montrent que le stress professionnel chez les entrepreneurs affecte l'équilibre famille-travail et tend à augmenter les conflits travail-famille.

Les conflits travail-famille sont néfastes pour les travailleurs et réduisent l'état de santé mentale et physique (Grzywacz et Bass, 2003 ; Burke et Greenglass, 1999 ; Frone, Russell et Cooper, 1997). Le conflit travail / famille présente des effets négatifs sur la satisfaction professionnelle (Boles et Babin, 1996 ; Kossek et Ozeki, 1998).

Il traduit un manque de soutien social familial et donc un manque de ressources car le soutien social familial réduit la perception des demandes d'origine familiale (Greenhaus et Beutell, 1985).

L'engagement professionnel et la surcharge de travail sont positivement corrélés au conflit travail / famille (Byron, 2005 ; Frone, Russell et Cooper, 1992). Les demandes psychologiques et émotionnelles provenant du travail affectent positivement le conflit travail / famille (Janssen et coll., 2004 ; Grandey et Cropanzano, 1999). Le stress professionnel et particulièrement le *burnout* est un antécédent du conflit travail / famille (Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2005 ; Cooper, Dewe et O'Driscoll, 2001).

Les personnes qui parviennent à maintenir un équilibre entre leur vie familiale et professionnelle vivent moins de surcharge de rôles (Marks et MacDermid, 1996). Le conflit famille / travail présente des influences négatives sur la satisfaction professionnelle ainsi que d'autres effets sur le comportement professionnel (Netemeyer, Boles et McMurrian, 1996). Il nuit, entre autres, à la performance professionnelle (Graves, Ohlott et Ruderman, 2004).

Les demandes physiques et psychologiques provenant du travail sont positivement liées au conflit travail-famille (Pleck, Stains et Lange, 1980) alors que l'autonomie tend à le réduire (Jones et Butler, 1980). De manière plus générale, le stress professionnel affecte positivement le conflit travail-famille (Burke, 1989). Netemeyer, Boles et Mcmurrian (1996) montrent que le conflit travail-famille présente des relations négatives avec l'engagement organisationnel et la satisfaction professionnelle. Parallèlement, ce type de conflit a des relations positives avec l'intention de quitter le travail.

Chez les entrepreneurs la séparation entre la sphère familiale et celle professionnelle est assez perméable (Bradley et Roberts, 2004). Les entrepreneurs sont reconnus pour avoir une grande autonomie et flexibilité dans leurs rôles professionnels. Une des justifications de ce choix de carrière est d'avoir plus de contrôle sur l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle (Cromie, 1987 ; Eden, 1975 ; Loscocco, 1997 ; Manhein et Schiffrin, 1984). Toutefois, ils connaissent des niveaux de conflits travail-famille plus importants que chez les autres types de travailleurs, ceci peut être causé par le fort engagement qu'ils expriment (Parasuraman et coll., 1996). Le fort engagement est soutenu par le besoin d'accomplissement, l'autonomie, l'auto-accomplissement qui sont des facteurs importants dans la motivation pour la création d'entreprise

(Cooper et Dunkelberg, 1986 ; Cromie, 1987 ; Moore et Buttner, 1997).

Les études portant sur les antécédents ou les conséquences du conflit travail-famille s'intéressent à la différence de genre. Les femmes sont supposées être plus exposées à ce type de conflits de part leurs rôles dans la famille. Certaines études montrent que l'engagement dans plusieurs rôles peut améliorer la perception de la famille-travail (Ruderman et coll., 2002), ce qui tend à réduire le stress et à augmenter la satisfaction (Graves, Ohlott et Ruderman, 2004). Selon Ruderman et coll. (2002), la multiplication de l'engagement dans les rôles améliore les compétences managériales des femmes. Graves, Ohlott et Ruderman (2004) montrent que l'amélioration famille-travail améliore la performance professionnelle.

Notre hypothèse H 5 est : le *burnout* affecte positivement de conflit travail-famille.

2.3.2 Le *burnout* réduit la satisfaction professionnelle

Jackson et Schuler (1985) citent plus de trente cinq études où la satisfaction professionnelle est utilisée pour rendre compte de la tension issue du travail. Brief et Atieh (1987) considèrent qu'elle représente l'un des indices qui reflète le mieux la tension ou le stress lié au travail. La satisfaction est liée à des composantes émotionnelles ou affectives (Brief, 1998).

Pour Kalleberg (1977), les causes de la satisfaction professionnelle proviennent de différentes dimensions. Elles se regroupent en deux catégories principales (Locke, 1976 ; Spector, 1997). La première catégorie est l'environnement de travail et les facteurs associés (tâches, récompenses, etc.). La seconde catégorie est celle des facteurs individuels (personnalité, expériences, etc.).

La littérature entrepreneuriale met l'accent sur la présence d'un haut niveau de satisfaction qui comble le besoin d'accomplissement des individus. La réussite prend la forme d'une valorisation des capacités personnelles, d'une reconnaissance sociale et de gains financiers. La satisfaction professionnelle semble être importante dans le processus entrepreneurial. Schjoedt (2009) considère que les caractéristiques du travail (autonomie, variété des tâches et retours) sont significativement prédictives de la satisfaction professionnelle chez les entrepreneurs.

Plusieurs études se consacrent à comparer les niveaux de satisfaction professionnelle entre les entrepreneurs et d'autres catégories de travailleurs. Les résultats indiquent deux tendances, soit les entrepreneurs présentent un niveau supérieur (Blanchflower et Oswald, 1998 ; Hundley, 2001 ; Thompson, Kopelman et Schriescheim, 1992) soit un niveau égal de satisfaction (Eden, 1975 ; Jamal et Badawi, 1995). Les différences de niveau sont toutefois remises en question (Tetrick et coll., 2000 ; Lange, 2012). Pourtant, de manière générale, l'entrepreneuriat est associé à la satisfaction professionnelle (Bamundo et Kopelman, 1980 ; Lyons et DeCarlo, 1983).

La satisfaction professionnelle joue un double rôle dans les modèles explicatifs du stress. Certains s'attachent à évaluer l'effet du stress sur le niveau de satisfaction, d'autres examinent l'effet de la satisfaction professionnelle sur le niveau de stress. Les résultats empiriques concernant la première direction soutiennent que le stress professionnel réduit la satisfaction professionnelle (House et coll., 1979 ; Matteson et Ivancevich, 1982). Le *burnout* est aussi confirmé comme ayant un effet néfaste sur la satisfaction professionnelle (Lee et Ashforth, 1996) notamment chez les entrepreneurs (Shepherd et coll., 2010).

La satisfaction professionnelle affecte les symptômes psychosociaux (Coverman, 1989). Elle présente une relation avec le stress et ses effets sur l'individu et l'organisation. La satisfaction professionnelle est fortement et négativement corrélée au stress professionnel et ses conséquences. Un faible niveau de satisfaction professionnelle est fortement et positivement corrélé au conflit et à l'ambiguïté de rôles (Keller, 1975). Un faible niveau de satisfaction professionnelle est associé à un haut niveau de stress professionnel (Richardsen et Bruke, 1991).

Scott et Taylor (1985), dans leur méta-analyse, trouvent que la satisfaction professionnelle présente une relation significative et négative avec l'absentéisme. Ce résultat est modéré par d'autres qui ne trouvent pas de résultats probants (Sagie, 1998 ; Hackett et Guion, 1985). Le niveau de satisfaction professionnelle exerce une certaine influence sur l'état de santé des travailleurs (Faragher, Cass et Cooper, 2005).

Les caractéristiques du travail influencent le bien-être psychologique des travailleurs. Les demandes professionnelles et le soutien social professionnel sont des facteurs importants affectant la satisfaction professionnelle (De Jonge et coll., 2001). Le stress professionnel est associé à l'augmentation du *burnout* qui lui même réduit la satisfaction professionnelle. La perte de ressources, la réduction de l'énergie à in-

vestir dans les tâches, la fuite des relations sociales représentent une entrave à la réalisation des objectifs et des attentes professionnelles.

Le *burnout* affecte le comportement des travailleurs notamment avec les stratégies de retrait mais aussi de l'agressivité dirigée vers les collègues, les clients, etc. Le *burnout* augmente l'insatisfaction professionnelle (Wolpin, Burke et Greenglass, 1991), l'intention de quitter le travail (Jackson, Schwab et Schuler, 1986) et l'engagement professionnel (Richardson, Burke et Leiter, 1992). Plusieurs études montrent une relation négative entre la satisfaction et la performance professionnelle ainsi que le stress de rôles (Ashforth et Saks, 1995 ; Boles, Wood et Johnson, 2003 ; Kelloway et Barling, 1990).

Notre hypothèse H 6 est : le *burnout* affecte négativement la satisfaction professionnelle.

2.3.3 Le *burnout* affecte négativement l'orientation entrepreneuriale

Les individus sont plus intéressés par l'évitement de la perte de ressources qui sont engagées pour atteindre les objectifs. Les demandes sont plus susceptibles de conduire au *burnout* alors que les ressources vont protéger contre le *burnout* (Hobfoll et Freedy, 1993). Les demandes et les ressources professionnelles présentent des relations différentes avec le *burnout*. Dans leur méta-analyse, Lee et Ashforth (1996) confirment cette notion. Ils trouvent que les demandes professionnelles sont plus fortement liées à l'épuisement émotionnel que les ressources. Plusieurs autres études soutiennent ces résultats dont celle de Brotheridge et Lee (2002).

L'image de l'entrepreneur est fortement influencée par les valeurs de résistance, de courage, et d'accomplissement personnel. Les entrepreneurs ne sont pas conscients des obstacles et des contraintes auxquels ils font face (Perry, Penney et Witt, 2008). Ce manque de conscience leur permet peut être d'occulter certains stresseurs pour dépasser les situations stressantes. Toutefois, le manque de conscience des stresseurs renvoie à la situation dans laquelle les individus n'ont pas identifié les ressources qu'ils sont capables d'utiliser. La sous-évaluation des ressources réduit le capacité à faire face au stress.

Le stress de rôle fait partie intégrante du contexte de travail des entrepreneurs, tout autant que les salariés ils sont exposés au risque de *burnout* (Wincent, Örtqvist et Drnovsek, 2008 ; Birgham, 2002 ; Duran-Whitney, 2004). Les recherches sur le *burnout* chez les entrepreneurs sont rares, toutefois elles confirment qu'il existe chez cette catégorie de travailleurs (Gryskiewicz et Buttner, 1992 ; Jamal, 2007 ; Shepherd et coll., 2010 ; Wincent et Örtqvist, 2009).

La littérature sur le stress professionnel a exponentiellement augmenté depuis quelques décennies. L'une des raisons expliquant cet intérêt est la confirmation de l'effet néfaste du stress sur la santé mentale et physique (Ganster et Schaubroeck, 1991 ; Kahn et coll., 1964). Il provoque aussi des effets négatifs sur l'organisation en réduisant la performance (Westman et Eden, 1992), en augmentant le *turnover* (O'Driscoll et Beehr, 1994). Plusieurs conséquences négatives sur la santé mentale et physique, le comportement et le travail des individus découlent du *burnout*.

Le *burnout* s'accompagne du développement d'attitudes négatives envers les clients, le travail, l'organisation et soi-même (Kahill, 1988). Elles se traduisent par une augmentation du mécontentement et du désengagement dans le travail (Jackson et Maslach, 1982). Au niveau organisationnel, le *burnout* induit un *turnover* important (Jackson, Schawb et Schuler, 1986), une augmentation de l'absentéisme (Firth et Britton, 1989), une détérioration de la qualité et de la quantité de travail (Maslach et Jackson, 1985). Accompagnant ces répercussions, une hausse des comportements addictifs est notable (Cordes et Dougherty, 1993).

La relation entre l'épuisement émotionnel et la performance professionnelle peut être expliquée à travers la théorie de conservation des ressources (Halbesleben et Bowler, 2007). Une des forces de la COR est sa capacité à expliquer le processus amenant au *burnout* et les conséquences de ce dernier. L'épuisement émotionnel représente une perte significative de ressources (Hobfoll, 2001). Les personnes en *burnout* choisissent d'investir moins dans les tâches ou les objectifs professionnels (Siegall et McDonald, 2004 ; Wright et Cropanzano, 1998 ; Halbesleben et Bowler, 2007). Leur performance devrait en être réduite.

L'épuisement émotionnel est négativement lié à la performance entrepreneuriale (Wright et Bonett, 1997). Cette performance peut être abordée de différentes manières et notamment évaluée à travers l'orientation entrepreneuriale de l'entreprise. Cette orientation se base sur l'innovation, la prise de risque et la proactivité que peut

exprimer une organisation afin de se maintenir sur un marché et se développer. Dans le cas des individus entreprenant, l'orientation entrepreneuriale exprime les comportements nécessaires pour la réussite du projet entrepreneurial. L'ensemble des comportements présentés dans l'orientation entrepreneuriale correspond aux comportements entrepreneuriaux assurant la réussite du projet et du processus entrepreneurial.

La relation entre le *burnout* et la performance n'a pas été éclaircie sur le plan empirique. Les explications théoriques amènent à poser des hypothèses où le *burnout* réduit la performance des travailleurs. Certains montrent une relation négative entre les dimensions du *burnout* et la performance (Bhagat, Allie et Ford, 1995 ; Parker et Kulik, 1995 ; Wright et Cropanzano, 1998). D'autres, ne trouvent pas de relation ou une relation positive (Keijsers et coll., 1995 ; Randall et Scott, 1988).

Peu de recherches soutiennent la relation suggérée entre le *burnout* et la performance professionnelle (Halbesleben et Buckley, 2004). Néanmoins, certains comme Wright et Cropanzano (1998) et Siegall et McDonald (2004) parviennent à montrer la relation négative existant entre ces deux variables. Le manque de consistance dans les résultats concernant la performance professionnelle est lié à des questions méthodologiques notamment la manière d'opérationnaliser la performance (Keijsers et coll., 1995).

Selon le raisonnement théorique, le *burnout* réduit l'énergie disponible pour les travailleurs et les efforts à investir dans le travail. Le *burnout* capture les travailleurs dans une spirale négative où ils ne peuvent pas demander de l'aide ou bien être capable de changer la situation. Ils continuent donc à être inefficaces (Singh, Goolsby et Rhoads, 1994). L'épuisement des ressources à travers la spirale de pertes amenant au *burnout* conduit à des stratégies d'investissement peu rentables. Ces stratégies se concentrent sur la réduction du risque de perte de ressources. Les comportements associés à l'orientation entrepreneuriale sous-entendent une prise de risque et une proactivité permettant d'aboutir à des innovations. Ce sont des stratégies à risque, explicitant la disponibilité des ressources, qui favorisent l'expression de l'orientation entrepreneuriale.

La production d'innovations fait partie intégrante des attentes projetées sur les entrepreneurs. Elle engage des ressources et une prise de risque. Les retours sur investissement ne sont pas nécessairement suffisants pour compenser les investisse-

ments. L'innovation devient donc une demande professionnelle exigeante. Dans une logique de préservation, les individus vont éviter les situations d'investissements risqués et peuvent s'éloigner des logiques de production d'innovation. Le risque lorsque les personnes se retrouvent dans des spirales de pertes représente une menace plus importante pour les ressources et les comportements productifs.

Les comportements entrepreneuriaux associés à la performance et à la réussite entrepreneuriale sont ceux à risque. Les entrepreneurs sont les personnes qui évaluent plus positivement les situations ou les risques encourus. Les situations d'épuisement les éloignent de ces évaluations positives car les ressources sont amoindries et que la primauté est à la conservation non aux gains. Le manque de ressources amène les individus à se concentrer sur la protection des ressources existantes. Ils s'engagent dans des investissements moins coûteux et moins risqués en termes de ressources. La prise de risque serait donc affectée négativement par la perte de ressources. Hobfoll (2002) considère que la proactivité est une ressource qui peut être une composante vitale des modèles de stress.

Comme les autres ressources, la proactivité est affectée par les demandes qui s'exercent sur le travail. La proactivité serait négativement affectée par le stress professionnel et particulièrement par le *burnout*. Elle est proche du *coping* proactif et le *burnout* s'accompagne du développement de *coping* non performant centré sur l'émotion et l'évitement. La réduction du niveau de ressources à travers la spirale de pertes conduit à des évaluations plus négatives des situations et des capacités. Des évaluations plus négatives peuvent conduire à réduire la prise de risque car les situations sont perçues comme moins attrayantes et plus risquées.

Notre hypothèse H 7 est : le *burnout* affecte négativement l'innovation, la prise de risque et la proactivité, les trois dimensions de l'orientation entrepreneuriale.

Les stresseurs professionnels réduisent la capacité des individus à exercer du contrôle sur leur environnement de travail. Ils affectent la capacité des individus à fonctionner de manière efficiente (Fried et coll., 1998 ; McGrath, 1976). Toutefois cette hypothèse a reçu peu de soutien empirique ce qui amène les chercheurs à modérer leurs propos. Bakker, Demerouti et Verbeke (2004) considèrent que le *burnout* prédit la performance in-rôles. Cette dernière concerne les comportements qui servent

directement les objectifs de l'organisation (Motowidlo et Van Scotter, 1994).

La perte de ressources est positivement liée aux symptômes psychologiques découlant du stress. Halbesleben et Bowler (2007), trouvent que le *burnout* et plus précisément l'épuisement émotionnel affectent négativement la performance professionnelle notamment à travers les comportements extra-rôles au travail. La performance extra-rôles est définie comme l'ensemble des comportements qui améliorent le fonctionnement de l'organisation mais qui n'affectent pas nécessairement la productivité des individus (Podsakoff et MacKenzie, 1994).

Hypothèses
H 1 : Les demandes psychologiques affectent positivement le *burnout*.
H 2 : Les demandes émotionnelles d'origine professionnelles affectent positivement le *burnout*.
H 3 : La latitude décisionnelle en tant que modératrice, affecte négativement la relation entre les demandes professionnelles et le *burnout*.
H 4 : Le soutien social de source familiale et amicale en tant que modérateur, affecte négativement la relation entre les demandes professionnelles et le *burnout*.
H 5 : Le *burnout* affecte positivement de conflit travail-famille.
H 6 : Le *burnout* affecte négativement la satisfaction professionnelle.
H 7 : Le *burnout* affecte négativement l'innovation, la prise de risque et la proactivité, les trois dimensions de l'orientation entrepreneuriale.

Table II.1 – Récapitulatif des hypothèses de recherche

Synthèse

— L'adaptation et la validation des outils au contexte d'étude permet d'étoffer les moyens de recherche et d'étendre les connaissances. La production de résultats robustes, passe par les tests d'hypothèses et donc le développement de modèles.

— Les entrepreneurs représentent une cible privilégiée pour l'étude du *burnout* étant donné les caractéristiques particulières de leur environnement de travail et les interactions qui s'y déroulent.

— Les demandes psychologiques et émotionnelles sont des sources potentielles de *burnout* chez les entrepreneurs. Le *burnout* joue le rôle de médiateur des effets des demandes professionnelles sur l'équilibre entre les sphères professionnelle et non professionnelle, sur la satisfaction professionnelle ainsi que sur l'orientation entrepreneuriale.

— La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical sont des ressources capables de modérer les effets induits par les demandes psychologiques et émotionnelles qui s'exercent sur les entrepreneurs.

Sur la base du modèle JD-R, le modèle théorique proposé pour répondre à la problématique met en avant le rôle médiateur du *burnout*. Ce dernier accentue l'effet des demandes professionnelles auxquelles doit répondre l'entrepreneur. Il amplifie les effets des demandes psychologiques et émotionnelles sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. La latitude décisionnelle et le soutien social interviennent comme modérateurs de la relation entre les demandes et le *burnout*.

Le modèle de recherche développé repose sur un ensemble d'hypothèses qui explicitent les relations entre les différents facteurs. Ces hypothèses sont soutenues par des résultats empiriques précédents. De manière générale, les demandes psychologiques et émotionnelles sont reconnues comme impliquant des pertes ou du moins des menaces de pertes. Leurs effets sont réduits ou inhibés par les ressources telles que l'autonomie, le contrôle et le soutien social. Le niveau de disponibilité des ressources et le niveau d'exigence des demandes sont en relation avec le développement du *burnout*.

Les conséquences liées au *burnout* se retrouvent sur différents plans, sur le plan individuel, inter-personnel et organisationnel. En soit, il traduit la dégradation de l'état de santé du travailleur. Il réduit ses capacités professionnelles et son engagement professionnel. Il induit le développement de comportements moins performants qui affectent les résultats de l'entreprise. La proposition de ce type de relation suppose de tester leur existence et validité. Les résultats qui en découlent permettent de discuter la validité du modèle théorique et ses implications sur le plan théorique et méthodologique.

Chapitre III
Méthodologie

La recherche en sciences de gestion accorde beaucoup d'attention à deux aspects dans la construction des connaissances. Le premier questionne la manière d'accéder à la réalité sociale (Wacheux, 1996). Le second s'intéresse à l'ancrage théorique dans lequel prend place cette construction. Il explicite d'une part l'appartenance à un courant de pensée, à une ou plusieurs théories et de l'autre la contribution des connaissances construites à cet ancrage. D'ailleurs, le critère de contribution obligatoire est considéré comme un gage d'utilité des connaissances produites et des recherches menées. Les critères que s'impose une discipline de recherche reflètent ses influences, ses aspirations et son parcours d'évolution. L'obligation de contribution théorique et d'ancrage théorique traduit un besoin d'appartenance, d'identité et de différenciation.

L'expression d'une appartenance à un courant de pensée contribue à l'identification d'une communauté et à la l'émergence d'un paradigme. Expliciter des contributions théoriques amène à pouvoir compiler les connaissances, les réorganiser et les développer. Elles éclairent les questionnements propres à la discipline pour y répondre ou du moins y apporter plus de précision. Ainsi, les recherches contribuent au développement et à la légitimation de la discipline. Mais l'attention portée aux éléments théoriques éclipse la place de la démarche méthodologique. Ceci est en relation avec les emprunts, à partir d'autres disciplines, des principaux outils méthodologiques.

Les chercheurs explicitent, au préalable de leurs travaux, la cohérence des outils avec les conceptions issues des sciences de gestion. Ils discutent par la suite les apports du recours à ces méthodes. Ces conditions d'utilisation renvoient à un manque méthodologique et les sciences de gestion souffrent de ne pas avoir des outils qui lui sont propres. La constante comparaison avec les autres sciences à travers des codes imposés par ces dernières, contribue à alimenter le complexe d'intérêt et d'utilité. Les

travaux de recherche expriment ce complexe en s'imposant d'une part la justification des choix théoriques et méthodologiques et d'autre part la présentation des apports théoriques.

Au cœur de la démarche méthodologique se trouve le questionnement sur l'objet de recherche, sa forme, son origine et ses liens avec d'autres éléments imbriqués dans la question de recherche. La démarche de présentation des différentes étapes de la construction de la réflexion qui en découle permet de mettre à plat le cheminement de la recherche. Le cadre théorique représente une grille de lecture qui explique de manière générique des relations à observer autour de la réalité sociale interrogée. Cette dernière prend corps à travers la matérialisation des données collectées par les méthodes mises en place.

Ce travail s'inscrit dans une posture positiviste (section 1) qui ne sera pas nécessairement accompagnée d'uniquement une étude quantitative. La confusion entre la place de la posture épistémologique et de la méthodologie amène à des acceptations et des oppositions réduisant le pannel des designs de recherche possibles. Toutefois, les liens entre l'objet et la question de recherche doivent retrouver leur importance pour guider les choix du chercheur. L'accès à la réalité sociale est important pour identifier les facteurs à considérer dans le processus du stress professionnel. Le design de la recherche met en avant les différentes étapes qui amènent à une trame capable d'apporter certaines réponses concernant l'objet de recherche.

Le design se compose essentiellement d'une étape exploratoire nécessaire car la thématique du *burnout* n'a pas été étudiée chez les entrepreneurs. S'imprégner des récits de vie des entrepreneurs par rapport aux facteurs et conséquences du *burnout* est nécessaire afin de sélectionner les variables pertinentes (section 2). L'analyse des récits de vie confrontés aux résultats précédents amène à un choix de variables mesurables rendant compte des situations pertinentes associées au *burnout* chez les entrepreneurs. À la suite de cette sélection préalable, le choix des outils de mesure à déployer dans le questionnaire est justifié par leurs qualités (section 3).

1 Épistémologie et design de la recherche

Deux courants de recherche majeurs ont traversé l'histoire des sciences. L'un d'entre eux est le rationalisme qui se fonde sur le raisonnement analytique. La rai-

son y est la voie de la connaissance scientifique par le moyen de la déduction. Le raisonnement débute par de l'abstrait, des idées ou des concepts pour arriver à des conclusions concrètes. L'autre, correspond à l'empirisme où la validité se construit par le moyen de la vérification d'hypothèses et qui passe par l'expérimentation (Avenier et Gavard-Perret, 2012).

L'objectif général, d'un travail de recherche est de décrire, comprendre, expliquer ou prédire une réalité sociale. En amont de ce travail, une réflexion (démarche) épistémologique qui interroge la réalité sociale doit prendre place (Martinet, 1990). Elle s'intéresse, aux relations entre le sujet et l'objet de recherche ainsi qu'à la nature de ces relations. Elle explicite les présupposés de la recherche et leurs implications sur les connaissances qui seront produites.

À travers la démarche épistémologique d'un travail de recherche, s'organise une construction particulière de la connaissance. Cette construction se fonde nécessairement sur des critères de validité définis au préalable et qui lui sont particuliers (Charreire et Durieux, 2007). De cette manière, l'explication préalable de la démarche épistémologique permet de poser les jalons des critères de contrôle. Ces derniers sont les garde-fous garantissant la qualité et la validité des connaissances qui en découlent.

1.1 Positionnement épistémologique positiviste

La posture positiviste a pour fondement l'hypothèse vraie de l'existence de l'objet de recherche. Elle s'intéresse à confronter des hypothèses à la réalité de cet objet qui répond à ses propres lois (Girod-Séville et Perret, 1999). L'objet d'étude, est connaissable, unique, identifiable et accepté comme existant indépendamment de l'intérêt que peut lui porter le chercheur. Cette indépendance correspond à la distanciation de l'observateur des objets qui garantit l'objectivité du chercheur. Popper (1991, p.185) avance que : « la connaissance en ce sens objectif est totalement indépendante de la prétention de quiconque à la connaissance ; elle est aussi indépendante de la croyance ou de la disposition à l'assentiment (ou à l'affirmation, à l'action) de qui que ce soit. La connaissance au sens objectif est une connaissance sans connaisseur ; c'est une connaissance sans sujet connaissant ». Les connaissances produites à partir de cette posture sont supposées être objectives et acontextuelles (Girod-Séville et Perret, 1999).

Le processus de recherche positiviste débute avec la transcription de l'objet théorique de recherche en propositions d'hypothèses. Par la suite, afin de tester la validité des propositions agrégées en modèle, les choix méthodologiques conduisent à l'étape de collecte des données. La posture épistémologique, les moyens méthodologiques et le type de données doivent être en cohérence et concourir à fournir les éléments nécessaires et suffisants pour étudier les relations constitutives du modèle. Enfin, il s'en suit une discussion pour valider ou pas et généraliser ou non les hypothèses.

En termes de raisonnement, l'approche déductive (logico-déductive ou hypothético-déductive) consiste tout d'abord à poser une hypothèse, puis à collecter des données pour tenter de la valider, en déduire le degré de validation de l'hypothèse. Ainsi, une conclusion explicative et prédictive peut être proposée. Ce raisonnement met à l'épreuve la réalité théorique de l'objet en faisant appel, le plus souvent, à des méthodes quantitatives (Savall et Zardet, 2004).

1.2 Critiques à adresser à l'épistémologie en sciences de gestion

La communauté scientifique, en sciences de gestion, est marquée par un dualisme pragmatique dominant : positivisme / constructivisme. Ce pluralisme de conceptions amène à un questionnement sur l'évolution de cette science. Certes, les sciences de gestion sont plus jeunes que d'autres sciences mais un paradigme est une conception dominante dans une science à une période donnée. Cependant, un dualisme cache en réalité un pluralisme existant entre positivisme, constructivisme et interprétativisme. Cette situation serait caractéristique de deux possibilités selon Khun (1983). La première possibilité est en relation avec le manque de maturité de la science en question. La seconde possibilité est que cette science connaît une période de révolutions scientifiques. Pour Savall et Zardet (2004), un dualisme pragmatique apparent se traduit par un clivage non seulement sur les postures épistémologiques mais aussi sur les structures de raisonnement. Les oppositions positivisme / constructivisme, induction / déduction, découverte / justification sont des exemples de ce clivage (Savall et Zardet, 2004).

Parallèlement à ce constat, certains auteurs critiquent les liens qui se sont instaurés entre les postures épistémologiques et les choix méthodologiques (Miles et Huberman, 2005). Par exemple, la posture épistémologique positiviste s'accompagne

très fréquemment uniquement d'une méthodologie quantitative. Ce raccourci montre que la mesure est dominante dans les études à posture positiviste. Il rend compte d'un second constat qui est l'acceptation d'un déterminisme méthodologique associé aux postures épistémologiques. Cette situation peut conduire à un nombre très réduit de possibilités de designs de recherches.

Les confrontations entre les deux paradigmes dominants dans la posture épistémologique sont dépassées (Micallef, 1990 ; Miles et Huberman, 2005). Le débat sur l'importance que doit avoir chacune des postures, souvent au dépend de l'autre, est faussé car les postures épistémologiques ont des racines différentes (Miles et Huberman, 2005 ; Reichardt et Cook, 1979 ; Miller et Fredericks, 1991). En plus, les clivages, les oppositions et les controverses récurrentes en sciences de gestion desservent les techniques ou les emprunts faits à d'autres sciences (Hatchuel et Moisdon, 1993). Les emprunts qui ont pour objectif premier d'étoffer les fondements d'une science, jouent le rôle d'amplificateurs des faiblesses de cette même science.

De manière générale, la confusion entre posture épistémologique et choix méthodologiques conduit à des démarches quantitatives systématiques dans une posture positiviste. Elle amène aussi à associer à la posture constructiviste une démarche qualitative. Pour Salomon (1991), l'intérêt se situe plus au niveau du choix entre approche analytique et approche systématique. L'approche analytique a pour objectif de comprendre quelques variables contrôlées, alors que l'approche systématique tente de comprendre l'interaction de multiples variables évoluant dans un environnement complexe. Ainsi, le choix méthodologique ne doit pas être central dans le débat autour de la relation entre épistémologie et méthodologie. La place des relations entre le positionnement épistémologique et une méthodologie particulière est à définir. Certains chercheurs considèrent qu'une démarche de recherche n'est pas systématiquement rattachée à un paradigme (Royer et Zarlowski, 1999 ; Miles et Huberman, 2005). Les relations entre les deux semblent complexes et de faible importance notamment pendant les étapes de collecte et de traitement des données.

Les données peuvent être quantitatives ou qualitatives, ces deux qualificatifs sont généralement opposés. Pourtant, Sieber (1973) met en avant les apports des données qualitatives et quantitatives pour atteindre les objectifs de la recherche. Par exemple, les données quantitatives soutiennent la partie qualitative d'une étude pendant la phase de conception. Elles peuvent servir à identifier des phénomènes nouveaux ou à construire un échantillon représentatif. Les données quantitatives, quant à elles,

peuvent faire émerger des éléments qui étaient délaissés ou non identifiés. De plus, pendant l'analyse, les données quantitatives peuvent soutenir la généralité d'observations spécifiques.

De leur côté, Miles et Huberman (2005, p.84) proposent des exemples d'études multi-méthodes à travers lesquels ils affirment l'inconsistance des oppositions et du déterminisme méthodologique (figure III.1). Comme le note Sieber (1973), les données issues d'études qualitatives contribuent à la phase quantitative d'une étude. Cette contribution intervient durant la phase de conception en participant au développement conceptuel et à l'instrumentalisation. Elles facilitent également l'accès et le recueil des données. Pendant l'analyse, elles valident, interprètent, clarifient et illustrent les résultats quantitatifs. Les deux types de données peuvent répondre à des objectifs de description, reconnaissance, exploration, induction et ouverture. Les deux types de données peuvent favoriser l'atteinte d'objectifs explicatifs, confirmatoires et de tests d'hypothèses. Ainsi, comme l'affirme Madey (1978, p.7 cité par Miles et Huberman, 2005), « les méthodes ne sont pas toujours interchangeables. Chaque méthode peut cependant être renforcée en utilisant les qualités intrinsèques de l'autre ».

Les études exploratoires ont pour objet de favoriser l'émergence de théories et l'identification de nouveaux concepts. Elles peuvent favoriser de nouvelles variables explicatives dans des domaines où les connaissances sont peu développées. Elles soutiennent la construction d'hypothèses, entre les variables, constitutives d'un modèle. Les hypothèses et le modèle doivent par la suite être testés selon un cadre méthodologique plus « rigoureux » (Royer et Zarlowski, 1999). Comme le souligne Koenig (1993, p. 4, cité par Perret et Séville, 2003) l'intérêt est « de disposer d'une variété d'approches qui, chacune à leur manière, sont en mesure de rendre compte de certains aspects des réalités complexes auxquelles s'intéressent les sciences de l'organisation ».

1.3 Design de la recherche

L'objectif de ce travail est de mettre en lumière le processus du *burnout* et ses spécificités chez les entrepreneurs. La démarche doit aboutir à un modèle qui peut être comparé aux autres modèles du *burnout*. Par conséquent, cette recherche doit aboutir à la proposition d'un modèle dont les relations constitutives sont confirmées en termes d'existence et de maillage. Ce dernier, reflète l'importance d'une variable

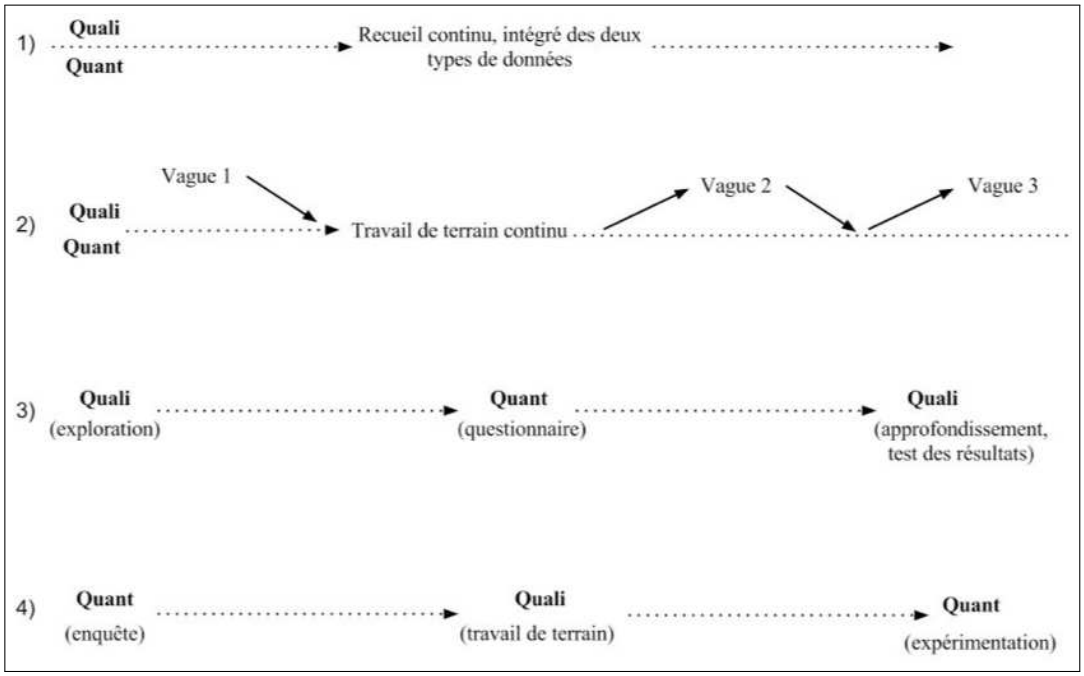

FIGURE III.1 – Exemples de plans d'études multi-méthodes

dans le processus en question. Le modèle a pour but d'apporter plus de connaissances sur les interactions entres les variables dans le développement du *burnout* ainsi que les conséquences qu'il entraîne. Les différentes variables sont modélisées en faisant appel à des concepts mesurables par des échelles validées et cohérentes avec la démarche globale.

Poser des hypothèses sur des relations entre les variables appelle à une procédure de validation des interactions supposées entre elles. Cette procédure est l'étape de test du modèle sur la base d'hypothèses. Elles supposent l'existence de relations entre au moins deux variables et le sens qu'elles portent. Cette supposition est soutenue soit par des données provenant du terrain ou bien des études empiriques antérieures. La construction de la trame de variables et d'hypothèses se fait sur la base de la revue de la littérature et peut être appuyée par une étude exploratoire. En résumé, les objectifs de modélisation indexés à cette recherche impliquent une démarche méthodologique principalement quantitative. Elle suggère la construction et l'administration d'un questionnaire comportant les échelles correspondantes aux variables d'études. L'ana-

lyse statistique des données provenant du questionnaire sert à valider les hypothèses formulées et à agréger des données pour fournir un modèle explicatif.

Le travail de recherche débute par l'identification d'un champ ou du croisement de champs de recherches et de la délimitation d'un thème de recherche. La revue de littérature permet de mieux cerner les concepts relatifs au thème et les relations qui les lient. Cette revue conduit à affiner la problématique de la recherche au regard des questions d'évolution des champs de recherche concernés. Elle peut aussi être utile pour suggérer un terrain non investi par les recherches sur le thème en question. Miles et Huberman (2005, p.84), présentent un exemple de design multi-méthode (figure III.1) qui répond aux besoins de la recherche que nous menons. Les variables à intégrer dans le modèle à construire doivent être en adéquation avec le contexte de la recherche. L'étude qualitative participe à la construction du modèle en mettant en lumière les relations entre les variables, alors que l'étude confirmatoire s'intéresse aux tests statistiques des relations pour discuter le modèle. Cette discussion se fait en rapport avec le contexte particulier et les modèles antérieurs. La description détaillée de la démarche méthodologique retenue est présentée dans la section suivante.

Les travaux sur les processus de stress professionnel et de *burnout* offrent une grande variété de résultats et font appel à un grand nombre de variables. Par contre, les entrepreneurs demeurent quasi absents des cohortes et des populations étudiées notamment en ce qui concerne le *burnout* car la recherche sur le stress professionnel se préoccupe quasi-exclusivement de la population des employés. Malgré la richesse des productions scientifiques sur cette thématique, deux problèmes se posent lorsqu'on s'intéresse aux entrepreneurs. D'une part, les outils de mesure qui malgré leur qualité, n'ont pas été discutés même dans les rares études portant sur les entrepreneurs. D'autre part, les outils mobilisés sont des mesures globales du stress qui font appel à des variables qui ne semblent pas être cohérentes avec l'environnement professionnel particulier des entrepreneurs. Les arguments présentés justifient de la nécessité d'inclure dans la démarche méthodologique, en amont de l'étude confirmatoire, une étude exploratoire.

La démarche exploratoire sert ici à appréhender le processus, objet de la recherche, dans une logique nouvelle, afin de capturer son essence et ses spécificités. Elle permet de fournir des données riches sur les variables intervenant dans le processus et les interactions qu'elles portent. Ces éléments sont portés par les représentations et les expériences individuelles. Ils font partie du vécu professionnel des

entrepreneurs et pour y accéder, il faut accéder à une matérialisation de ce vécu. Sur un plan méthodologique, les entretiens confèrent aux discours des individus une place de choix en tant que source de données. En particulier, les récits de vie en sciences de gestion occupent une place particulière. La démarche fait appel à des méthodes narratives où le milieu est appréhendé de manière subjective par l'appropriation cognitive et affective de l'individu (Robert-Demontrond, 2004). À la fois la vision sur le long terme et l'interprétation individuelle sont essentielles pour définir un modèle pertinent (figure III.2).

L'analyse des données fournies par les récits de vie permet de dégager des relations entre les variables identifiées comme importantes pour les individus. À partir de ces relations et en les confrontant aux données empiriques, il est possible d'affiner le choix des variables et des échelles. Les variables qui émergent de l'étude exploratoire doivent être rapprochées de celles qui sont mobilisées dans les modèles existants et les études antérieures. Cette mise en adéquation amène naturellement à la proposition d'hypothèses reliant les variables retenues.

L'étape suivante sert à confirmer les hypothèses proposées et débute avec la sélection d'échelles pour mesurer les variables servant à construire le questionnaire (figure III.2). Le type de données et leur contexte amènent à un choix sur le mode de collecte de données et donc d'administration du questionnaire. Étant donné que la plupart des échelles développées en psychologie du travail sont auto-administrées, il est possible d'opter pour la perspective des modes d'administration automatisés. Par ailleurs, il faut veiller à assurer l'intelligibilité des questions et des options de réponses pour les répondants.

Plusieurs avantages sont associés à l'utilisation d'un questionnaire en ligne comme la rapidité d'accès, évitement de la prise de rendez-vous pour les répondants et possibilité d'une distribution géographique importante. Ces arguments soutiennent le choix de faire appel à un questionnaire en ligne. Les données récupérées directement en format électronique sont utilisées premièrement pour vérifier la fiabilité et la validité des mesures réalisées. Par la suite, les relations entre les variables sont analysées pour aboutir à la discussion du modèle proposé. La confirmation ou l'infirmation des différentes hypothèses permet de mettre en discussion les apports théoriques, méthodologiques et pratiques des résultats. Le résumé de l'ensemble de la démarche de recherche est présenté dans la figure III.2.

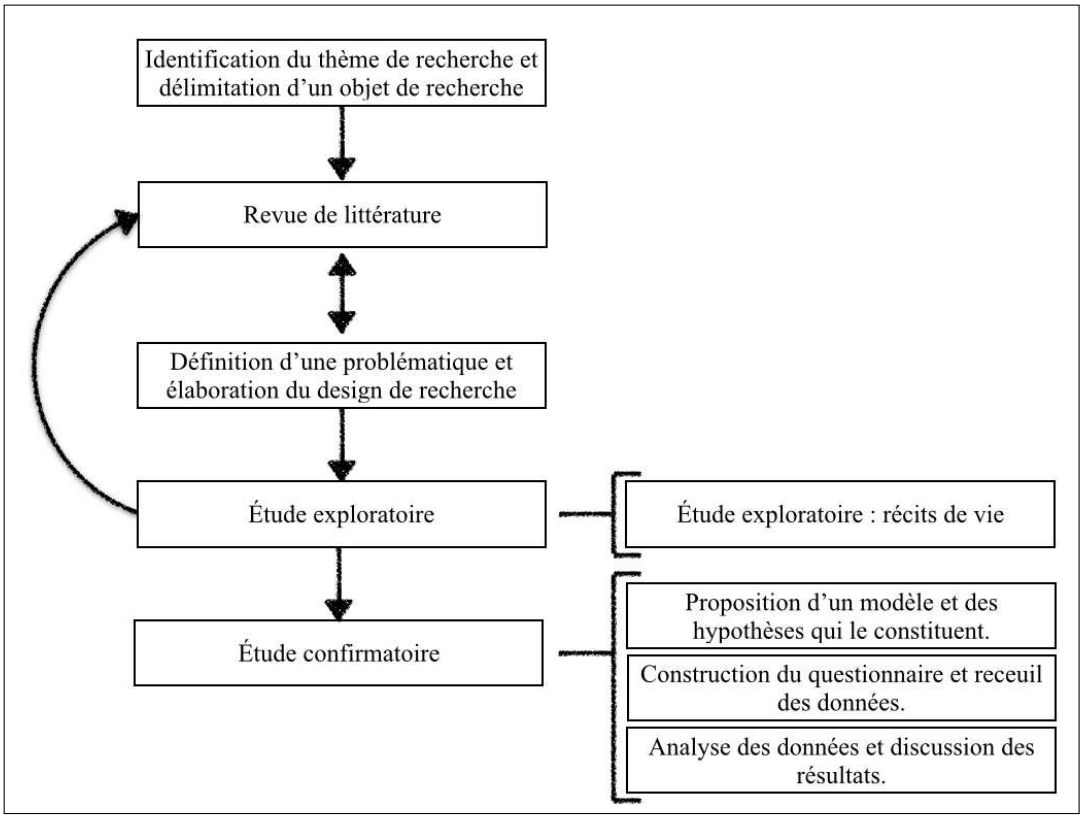

FIGURE III.2 – Design de recherche

2 Démarche exploratoire

En sciences de gestion, les recherches s'articulent autour de deux grands processus de construction de la connaissance. Le premier est l'exploration pour découvrir ou approfondir une structure ou un fonctionnement. L'exploration répond à une volonté de proposer de nouvelles articulations théoriques entre différents concepts. Elle peut aussi répondre au besoin d'intégrer de nouveaux concepts dans un champ donné. Le second processus est le test qui englobe l'ensemble des opérations par lesquelles le chercheur met à l'épreuve la réalité des objets théoriques ou méthodologiques. La finalité est de produire une explication sur la base de l'évaluation des hypothèses, du modèle ou de la théorie (Charreire et Durieux, 2007).

Le choix de la méthode à mobiliser dans l'étape de la démarche exploratoire doit

permettre de répondre à certains questionnements. Parmi eux, la pertinence de la question de recherche dans le contexte défini. Elle renvoie à l'existence de l'objet de recherche dans le contexte considéré. La méthode et la technique de recueil de données doivent apporter des réponses sur les particularités que peut avoir l'objet de recherche dans ce contexte. Les particularités portent autant sur les variables qui interviennent dans le processus que sur les relations qui existent entre ces variables. L'objectif de l'étude exploratoire, tel qu'il vient d'être présenté, est de clarifier l'intérêt de la question et d'aboutir à la proposition d'un modèle théorique. Cette explicitation permettra de proposer les hypothèses constitutives du modèle explicatif.

Dans cette section, nous nous attacherons à expliciter les choix méthodologiques de l'étude exploratoire : la pertinence des choix qui est en relation avec les objectifs du travail de recherche. La méthode des récits de vie est retenue pour mener l'étude exploratoire. Cette méthode permet d'accéder aux représentations et évaluations individuelles. Elle offre la possibilité de balayer un large spectre d'expériences individuelles. Cette démarche présente une forte composante temporelle, malgré la subjectivité et la reconstruction qu'elle porte.

Les participants à cette étude sont des dirigeants de PME qui ont été contactés par courrier électronique. La retranscription des entretiens permet d'analyser le matériau et en faire émerger les variables pertinentes à étudier. La reconstitution des relations qui apparaissent entre les variables permet de proposer des hypothèses. Ces dernières sont le support du modèle de recherche dont la validation passe par l'identification des concepts sous-jasents et le choix des outils pour les mesurer.

2.1 Choix du récit de vie comme méthode exploratoire

L'utilisation de la méthode du récit de vie enregistre un regain d'intérêt depuis les travaux de Bretaux avec les études biographiques (Rouleau, 2003). Tel qu'il est suggéré par Paillot (2003), le récit de vie peut être « une tentative de reconstruction narrative, suscitée par un interviewer et souvent retranscrite, du parcours de vie d'un narrateur à travers l'utilisation d'entretiens narratifs pouvant présenter des degrés de directivité variables en vue de recueillir des données empiriques qui prennent sens au regard d'une problématique théorique de recherche ».

Selon Bertaux (2005, p.11), le récit de vie est « une forme particulière d'entretien,

l'entretien narratif, au cours duquel un chercheur demande à un sujet de lui raconter tout ou partie de son expérience vécue ». La méthode du récit de vie permet de saisir ce qui échappe aux normes statistiques, aux régularités objectives dominantes. Elle rend accessible une description fine des enchaînements de situations, des interactions, des évènements et des actions qui caractérisent le vécu social (Rouleau, 2003).

Les descriptions relatées s'inscrivent dans une lecture à long terme. Elles offrent une base concrète pour l'étude des interactions. La méthode des récits de vie apporte un éclairage sur la causalité séquentielle (Bertaux, 2005) ou les liaisons causales (Conninck et Godard, 1989) des éléments discutés. Les récits de vie permettent de « saisir des mécanismes, des processus récurrents au sein d'un même milieu socio-professionnel (...) insaisissables par d'autres types d'enquêtes » (Bertaux, 2005, p.10).

2.2 Accès au terrain et méthodologie

L'objectif de cette étape de la recherche est de collecter des expériences différentes qui permettent d'accéder à des trajectoires différentes. Afin de pouvoir constituer un échantillon de taille acceptable. Nous avons cherché à nous mettre en contact avec des dirigeants en envoyant directement des courriers électroniques aux adresses indiquées pour les contacts. Le courrier envoyé comporte une première partie de présentation professionnelle, ensuite une présentation de l'étude menée.

L'étude est présentée comme faisant partie d'un travail de recherche sur les entrepreneurs qui s'intéresse particulièrement au stress professionnel. Elle cherche à identifier les facteurs du stress et ses conséquences sur les entrepreneurs et indirectement sur leur entreprise. Il est indiqué que ce travail de recherche nécessite la participation de dirigeants pour un entretien portant sur leur vie professionnelle. La confidentialité des participants est assurée et les données ne pourront être utilisées qu'à des fins scientifiques. La dernière partie indique que si les dirigeants souhaitent participer, les entretiens pourraient être réalisés en face à face ou par téléphone. Pour manifester leur intérêt, ils peuvent simplement renvoyer un courrier électronique ou bien appeler au numéro de téléphone de contact indiqué.

Plusieurs dizaines de courriers électroniques ont été envoyés directement aux adresses électroniques identifiées. Toutefois, cette démarche a eu peu de succès. Rou-

leau (2003) attire l'attention sur le fait que mentionner un organisme ou une personne permettant d'entrer en relation avec un sujet potentiel est un atout considérable. Pour cette raison nous avons contacté plusieurs organismes de développement économiques comme la CCI (chambre de commerce et d'industrie de Montpellier), le CJD (centre des jeunes dirigeants) et le LRI (Languedoc-Roussillon incubateur) qui ont accepté de transférer notre courrier électronique à leurs listes de diffusion. De cette manière plusieurs dirigeants ont répondu favorablement pour participer à l'étude.

L'échantillon obtenu se compose de dix-huit dirigeants (tableau III.1), quatre d'entre eux ont opté pour un entretien en face à face. Les entretiens ont été enregistrés et ont duré entre 40min et 2h. Ils débutent par une présentation du travail de recherche qui est mené et ses objectifs. Par la suite, la question de départ est la suivante : « est ce que vous pourriez nous raconter votre expérience de dirigeant d'entreprise depuis la création jusqu'à aujourd'hui en insistant sur les périodes de stress relatif à votre travail ? ».

La confusion et le manque de clarté qui entoure le *burnout* et le stress amènent à ne pas aborder directement le *burnout* que ce soit lors de la prise de contact ou pendant les échanges préalables aux entretiens. Les récits chronologiques sont ponctués de questions de relance autour des facteurs ou des conséquences possibles du stress. Verbaliser les périodes de stress conduit à l'analyse des éléments intervenants dans les relations et le sens des relations. Les récits de vie se révèlent être adaptés à la reconstitution des relations entre les facteurs et les conséquences.

2.3 Grille de codage des récits

La méthode des récits de vie fournit des informations qui relèvent de différents niveaux de réalité. Chaque récit comporte une trame évènementielle spécifique ayant une réalité objective (Rouleau, 2003). Le stress professionnel correspond à un résultat négatif de l'interaction entre les demandes et les ressources professionnelles. Le *burnout*, quant à lui est la conséquence de l'accumulation de résultats négatifs de ces interactions.

La littérature identifie les antécédents du stress professionnel comme étant également ceux du *burnout*. En ce qui concerne les conséquences, plusieurs d'entre elles se recoupent également avec celles du stress professionnel. La trame qui nous intéresse

Genre	N. salariés	Ancienneté	secteur
femme	4	4	web
homme	8		agroalimentaire
femme	0	2	immobilier
homme		8	équipement médical
homme	15	7	textile
femme	12	5	ingénierie industrielle
homme	4	4	informatique
homme	2	3	web
homme	30	7	jeux video
homme		3	
homme	14	40	architecture
femme	6	2	huiles
homme		15	services
homme	2	2	radio
femme	8	8	intermédiation immobilière
homme		14	industrie
homme	32	23	industrie
homme	180	12	équipement médical

TABLE III.1 – Caractéristiques de l'échantillon de l'étude exploratoire

dans cette étude est celle de l'interaction entre l'environnement et l'individu qui fait intervenir le stress professionnel.

L'analyse réalisée sur le matériau retranscrit à partir des entretiens avec les dirigeants est une analyse thématique. Elle repose sur un codage *a priori* où les thèmes retenus sont : les facteurs et les conséquences du stress professionnel. Elle fait appel à une partie d'une phrase, une phrase ou un groupe de phrases se rapportant à un même thème comme unité d'analyse. Les thèmes retenus sont les composantes de la grille de codage. Ils sont issus des résultats de recherches antérieures. Nous retenons deux thèmes généraux qui sont : les facteurs et les conséquences du stress professionnel. Les éléments identifiés comme appartenant à un thème sont codés selon l'idée principale de l'unité d'analyse. Les catégories ou les codes générés sont regroupés de manière cohérente dans des sous-thèmes.

Dans un premier temps, tous les entretiens qui ont été menés sont retranscrits. Cette étape est indispensable pour pouvoir analyser les données récoltées. Une première analyse verticale de chaque entretien permet de dégager la structuration du récit. Cette méthode d'analyse est particulièrement utile pour capturer les logiques individuelles (Rouleau, 2003). Afin de mieux décrire le processus d'analyse qui a été réalisé, des exemples de codage sont présentés dans ce qui suit. « J'ai essayé de prendre 5 jours de vacances et sur les 5 il y a eu 3 jours où j'étais accrochée au téléphone et sur les 2 derniers jours, quand on part en vacances on a besoin de quelques jours pour être complètement dedans (Sourire). **J'ai l'impression que j'ai travaillé pratiquement 12 à 14h même plus l'année dernière et je pense que ce n'était pas bon. Je me suis épuisée, dépensée ...** j'étais ... je ne voyais pas les choses de manière claire sur mon activité je n'avais plus, j'avais perdu le ... le sens des priorités, savoir pourquoi dans chacune des questions professionnelles je devais prendre des décisions ». Cet extrait offre une idée sur les possibilités de codage, donc sur les catégories qui émergent de l'analyse. Par exemple, la partie du paragraphe en gras est placée dans le thème « facteurs » avec un codage « surcharge de travail ».

Dans le passage qui suit, un autre exemple de codage exprime les différentes catégories pour chaque thème. « Non le stress aujourd'hui, il est dans la relation client où on assiste à certaines ... je dirais le client roi qui se permet d'être, je dirais plus que limite, non pas rapport à la courtoisie mais au simple bon sens et ... c'est un élément très déstabilisant. Quand le client veut travailler comme ça et pas

autrement et quand les relations sont basées sur de la mauvaise foi. **Donc ça, ça se sont les choses qui sont difficiles à gérer au niveau stress parce qu'un client reste un client et on n'a pas forcément les moyens de se passer d'un client qui représente une partie significative de votre activité**. Et ... il faut gérer cette relation client. La deuxième source de stress c'est ... certains salariés qui ... ont parfaitement imprimés que le départ en licenciement rapportait 3 fois plus qu'un départ à la retraite et qui utilisent toutes les arcanes de la plus mauvaise foi pour essayer de se faire licencier et pour vous poursuivre au tribunal en se disant si je peux en récupérer encore un peu plus ça sera encore mieux. **Quand vous êtes dans une relation où vous savez que la motivation est purement financière mais que le système judiciaire français vous met au pilori, là ce sont des moments qui sont très durs à gérer au niveau stress** ». La première phrase en gras est catégorisée en tant que « manque de contrôle » sur le travail et la manière de travailler. La seconde phrase en gras est identifiée comme la catégorie « relation avec l'administration ». Les deux codes se retrouvent sous le thème de « facteurs ».

L'extrait qui suit montre un exemple de codage pour le thème « conséquences ». « J'ai navigué à vue, extrêmement difficile d'anticiper etc. Donc quand je dis que j'ai navigué à vue c'est-à-dire que j'ai pris des coups de râteaux un peu partout (Sourire). Après, une fois que j'en ai suffisamment pris, j'ai compris comment les choses fonctionnaient, j'ai pu prendre du recul et ça va mieux. En attendant j'ai traversé une période très difficile. **Pendant cette période là, ... dépression ... plus d'énergie, donc ne plus se lever le matin c'est ce qu'on appelle le *burnout* et là c'était**, bon avec le recul c'était vraiment le corps qui somatise parce qu'il ne peut plus faire face, il ne sait plus dans un moment donné quelle direction prendre donc il dit "stop", c'est ce qu'il a fait ». Le *burnout* est une conséquence du stress qui sera une catégorie « **burnout** ». « **J'ai eu la chance d'avoir des personnes très proches qui étaient plus en mode écoute qu'en mode jugement**. Quand vous êtes fatigué vous avez toujours des gens qui viennent vous dire tu aurais dû faire ci ou ça, je te l'avais dit. Donc ces gens là vous fatiguent. Alors que ce dont vous avez besoin, ce n'est pas qu'on vous dise ce que vous ne devez pas faire mais, on va dire des axes de concessions. Vous êtes beaucoup moins réceptif à la critique ». Cette partie du récit a un intérêt particulier au regard du thème « modérateur ». Le code de catégorie attribué à l'extrait est celui du « soutien social familial et amical ».

À la suite de l'analyse verticale des récits, une analyse horizontale est réalisée pour repérer les récurrences et les régularités d'un récit à l'autre. L'analyse ne

cherche pas à mettre en avant la cohérence mais la comparaison des thèmes et des sous-thèmes dans chaque récit (Gavard-Perret et Helme-Guizon, 2008). Les catégories dégagées dans chaque récit sont mises à plat, de manière transversale, pour faire émerger des sous-thèmes cohérents avec la littérature et en affiner certains en fonction du contexte de l'étude. Par exemple, les problèmes de trésorerie, l'insécurité financière et les problèmes financiers sont intégrés dans un sous-thème du manque de ressources financières. Le code de « surcharge de travail », par contre, a été élevé au rang de sous-thème car il est très souvent présent dans la littérature comme variable récurrente des modèles de stress. Les conséquences comportementales des périodes de stress sont rassemblées dans le sous le sous-thème de « proactivité et mode de gestion de l'entreprise ». Les sous-thèmes retenus permettent de discuter la pertinence des variables à mobiliser dans les « inputs » et les « outputs ».

L'identification des thèmes et des sous-thèmes permet la construction d'arbres thématiques retraçant schématiquement l'arborescence des éléments (Gavard-Perret et Helme-Guizon, 2008). Dans notre étude, elle correspond à la mise en évidence des différentes variables qui participent au modèle (tableau III.2). Elles sont regroupées dans les facteurs et leurs conséquences. En termes d'antécédents, des variables classiques comme la surcharge et l'autonomie ressortent dans le processus du stress professionnel et du *burnout*.

Une autre étape peut être associée à l'analyse thématique dans une démarche quantitative pour identifier les fréquences des sous-thèmes. Le comptage permet d'évaluer l'importance des variables et en sélectionner celles qui seront intégrées dans le modèle à tester. L'opération de comptage fait émerger trois thématiques principales pour les « input » : l'incertitude financière ; les relations avec les salariés, les associés et l'administration ; et le poids de la responsabilité. Pour ce qui est des « outputs », le *burnout*, les effets sur la santé physique, et les stratégies d'adaptation sont les sous-thèmes qui sont les plus récurrents dans les récits.

La confrontation des sous-thèmes qui se sont dégagés de l'analyse thématique avec les résultats empiriques précédents permet de définir les variables intervenant dans le modèle. La présentation des variables telles qu'elles ont été retenues et la modélisation de leur mesure fait l'objet de la section suivante. Les sous-thèmes retenus pour rendre opérationnel le modèle sont plus nombreux que ceux qui viennent d'être présentés à la fin de l'analyse thématique. Ils regroupent les sous-thèmes les plus fréquents dans les récits convertis en variables mesurables mais aussi une sélection

de variables pertinentes, issues de la littérature, pour le contexte professionnel.

Thèmes *a priori*	**Codes**	**Sous-thèmes**
Facteurs	Problèmes avec les salariés Relations avec les associés Relations avec les clients	Relations avec : salariés, associés, clients
	Surcharge de travail	Surcharge de travail
	Insécurité financière Problèmes de trésorerie Problèmes financiers Manque de chiffres d'affaires Incertitude professionnelle	Manque de ressources financières Manque d'autonomie
	Problèmes de recrutement	Manque de ressources humaines
	Problèmes avec l'administration publique Lourdeurs des tâches administratives Responsabilité	Contraintes réglementaires et administratives Manque d'autonomie
	Problèmes personnels	manque de soutien social familial et amical
	Manque d'expérience	Surcharge de travail
Conséquences	*Burnout* Malaises Dépression Troubles physiques	*Burnout*
	Anticipation des actions Adoption de nouveaux comportements professionnels Baisse des objectifs	Proactivité

TABLE III.2 – Récapitulatif de la transformation des codes

3 Démarche confirmatoire

L'objectif de toute recherche est de produire des connaissances par rapport à une problématique en faisant appel à certains concepts. Les relations qui sont supposées intervenir entre les concepts doivent être clairement identifiées. Les concepts retenus sont évalués à travers leur formulation en items composants une échelle de mesure. Cette dernière doit répondre aux critères méthodologiques de fiabilité, de validités et de sensibilité. D'autres critères sont aussi à prendre en considération notamment l'opérationnalisation et la compatibilité des outils (Gavard-Perret et coll., 2012). La formulation des items, à son tour, doit revêtir suffisamment d'importance dans les critères de sélection pour assurer la cohérence des mesures.

L'application des critères cités permet de dégager un ensemble d'échelles capables de rendre compte de la réalité ou du moins d'une partie, celle qui nous intéresse, de la manière la plus fidèle possible. La compilation des échelles décrivant les concepts mobilisés donne lieu à un questionnaire dont la fonction est d'être le support de la collecte de données. La rapidité de mesure rejoint le nombre d'items constitutifs de l'échelle sur lequel Roussel et Wacheux (2005) ainsi que Evard, Pras et Roux (2003) s'attardent. Ainsi, le principe de parcimonie, éviter de multiplier les entités au-delà de ce qui est nécessaire, doit être appliqué à la fois aux concepts et aux relations étudiées. Il se transpose aussi au niveau des items à utiliser pour rendre compte d'un construit. Le nombre d'items pour chaque échelle a été intégré dans la liste des critères de sélection.

Dans cette logique nous avons porté un soin particulier à la sélection des échelles et à la formulation de leurs items respectifs. Ce critère prend toute son importance dans notre mode de sélection car peu d'études se sont intéressées à la thématique de recherche abordée dans ce travail. Le foisonnement des mesures rend compte de l'importance de l'étude du stress professionnel chez diverses catégories de travailleurs. Néanmoins, les entrepreneurs sont rarement la cible des études ce qui impose d'adapter les items de chaque échelle au contexte lorsqu'il s'avère nécessaire. Cette étape est nécessaire pour assurer la compréhension des items et la qualité des réponses et mesures.

Parmi les échelles sélectionnées, certaines ont dû être traduites à partir d'une version anglophone. La traduction est cruciale et fait appel à des confrontations de traductions pour s'assurer de la validité. La qualité des items générés et la facilité

de compréhension sont prises en considération. La traduction inversée fait appel à la participation de quatre personnes bilingues. Deux paires de traducteurs ont été constituées, chacune comportant un expert et un non-expert. Une première personne traduit le questionnaire de l'anglais au français puis la seconde, traduit la version produite du français vers l'anglais. À la fin de la procédure, deux traductions francophones sont produites et comparées au regard de leur cohérence avec l'échelle de départ. Les deux traductions sont confrontées à la version originale et discutées par un comité d'experts.

Après avoir exposé les critères de sélections des modalités de mesure pour les variables retenues dans l'étude, nous présentons le résultat détaillé de cette sélection. Dans les facteurs, la littérature et les lignes directrices données par les résultats de l'étude exploratoire nous font aboutir à une sélection de huit variables. Parmi elles, se retrouvent des éléments très présents à la fois dans la littérature sur le stress professionnel et sur l'entrepreneur. Il s'agit de la surcharge de travail, de la satisfaction professionnelle et des conflits entre la sphère familiale et professionnelle.

Pour faire face au stress les travailleurs mobilisent plusieurs stratégies qui vont directement affecter leurs capacités à travailler et leur façon de travailler. Certains comportements sont reconnus pour être directement liés à la performance de l'entreprise dont la proactivité. Cette dernière contribue à expliquer la différence de prise de risque entre les salariés et les entrepreneurs. En même temps, elle influence positivement le niveau d'innovation de l'entreprise. Ces dimensions composent l'orientation entrepreneuriale qui peut être influencée par les comportements émanant des stratégies pour faire face au stress. Une autre conséquence du stress porte sur l'interférence entre la sphère familiale et la sphère professionnelle qui se concrétise par l'augmentation des conflits travail-famille.

3.1 Collecte des données

La diffusion du questionnaire a été exclusivement par voie électronique. Cette solution permet d'accéder à un grand nombre de répondants potentiels. La collaboration avec des clubs ou des associations de dirigeants de PME est la voie pour

toucher ce public. Dans notre cas, elle a portée sur APM [1], UPE66 [2] et CCREM [3], la première étant notre principale source de données [4].

La période de collecte de données a débuté en juillet 2013 et a été clôturée à début octobre. Trois relances ont été nécessaires afin d'obtenir un nombre de questionnaires total de 745. Toutefois, un certain nombre a été écarté de l'analyse car ils étaient incomplets ou bien les répondants ne correspondaient pas à la population cible. Au final, les données sont issues de 280 questionnaires complets et valides. La diffusion via le réseau Internet offre la possibilité de dématérialiser la diffusion et la saisie des données. Par contre, cette méthode de collecte réduit le contrôle sur les répondants. Le principal critère qui a permis l'épuration de la base de données est celui d'être dirigeant propriétaire de l'entreprise. Le nombre de salariés en fonction dans l'entreprise est le second critère utilisé pour finaliser la base de données.

L'échantillon final est composé de 280 dirigeants propriétaires de PME (tableau III.3). Cet échantillon est composé de 221 hommes et 59 femmes et ils sont plus de 77% à être âgés de plus de 40 ans. Les dirigeants se répartissent de manière équilibrée dans les entreprises ayant moins de 10 ans et celles ayant plus de 10 ans. La période des cinq premières années est la phase critique d'installation et de développement des entreprises nouvellement créées. Les trois quart des entreprises intégrées dans notre échantillon ont dépassé ce cap. Contrairement à l'idée répandue et qui nourrit certaines de nos hypothèses de l'impact du stress professionnel sur la vie familiale, plus de 90% des représentants de notre échantillon sont soit marié(e)s, soit en couple.

1. APM est l'association progrès du le management qui est un club de dirigeants avec une portée nationale
2. l'union pour les entreprises 66
3. club pour la croissance et la réussite des entrepreneurs de Méditerranée
4. 87,5% de l'échantillon provient des adhérents d'APM, contre 8,57% pour l'UPE66 et 3,92% pour le CCREM.

Catégories	Sous-catégories	Effectif	%
Genre	Hommes	221	78.9
	Femmes	59	21.1
Âge	Entre 20 et 30 ans	1	0.4
	Entre 31 et 40 ans	39	13.9
	Entre 41 et 50 ans	118	42.1
	Entre 51 et 60 ans	100	35.7
	Plus que 60 ans	22	7.9
Situation familiale	Célibataire	4	1.4
	Divorcé(e)	22	7.9
	En couple	54	19.3
	Marié(e)	199	71.1
	Veuf/veuve	1	0.4
Nombre de salariés	0	14	5.0
	1 à 9	59	21.1
	10 à 49	104	37.1
	50 à 249	103	36.8
Ancienneté	Moins d'un an	5	1.8
	1 à 5 années	54	19.3
	6 à 10 années	70	25.0
	11 à 15 années	49	17.5
	Plus de 15 années	102	36.4
Chiffre d'affaires	Moins de 2M	97	34.6
	Entre 2 et 10M	101	36.0
	Entre 10 et 50M	61	28.1
	Plus de 50M	21	7.5

TABLE III.3 – Caractéristiques de l'échantillon de l'étude confirmatoire

3.2 Facteurs de *burnout*

L'environnement de travail représente le lieu de travail, d'accomplissement, d'interaction et de valorisation pour les travailleurs. Les contraintes qu'il peut porter affectent directement la qualité du travail réalisé et, à moyen et à long termes, les individus qui y évoluent. L'avancée dans les études sur le stress professionnel permet d'identifier plusieurs facteurs de stress relatifs à l'environnement de travail. Toute-

fois, la validation des approches et des méthodes dans plusieurs corps de métiers tend à réduire la particularité que peut porter un environnement ou une profession.

Les facteurs qui seront présentés dans cette section sont le fruit du croisement et de la comparaison des résultats de l'étude exploratoire et des recherches empiriques précédentes. Ils seront définis et les outils de mesure qui les accompagnent seront discutés pour montrer leur importance et la qualité des résultats discutés dans les chapitres suivants. Certains critères de qualité, notamment l'indice de cohérence interne (alpha de Cronbach) ainsi que la validation de l'échelle dans d'autres études sont discutés. Un récapitulatif des dimensions mesurées par l'échelle, l'indice de cohérence interne et deux exemples d'items pour chaque dimension seront présentés.

3.2.1 Surcharge de travail ou demandes psychologiques

La surcharge de travail est généralement décrite de différentes manières notamment comme la charge de travail exigée du travailleur. Elle réfère à la perception d'avoir beaucoup trop de choses à faire dans un laps de temps insuffisant (Frone, Yardley et Markel, 1997). Il est à noter que l'idée de surcharge de travail englobe la surcharge quantitative et qualitative. La surcharge quantitative est généralement relative au nombre d'heures de travail. La surcharge qualitative renvoie à la difficulté du travail et de sa réalisation. Cette facette de la surcharge est généralement intégrée dans la complexité et la variété des tâches que le travailleur doit effectuer.

Dans les études précédentes, la surcharge était principalement considérée en termes de pression du temps (Van der Doef et Maes, 1999). Toutefois, le manque de compétences ou de qualifications pour réaliser les tâches relatives au travail exprime la surcharge qualitative de travail (Beehr et Glazer, 2005). La surcharge est une variable organisationnelle largement étudiée et acceptée comme facteur de stress pour les travailleurs (Spector, 1997). Elle continue à être considérée comme le principal stresseur organisationnel (Brunstein, 1999 ; Légeron, 2001 ; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Elle fait partie de plusieurs modèles explicatifs du stress et du *burnout*.

Les mesures objectives et subjectives de la surcharge de travail sont convergentes. Les outils d'évaluation basés sur la mesure subjective ont pris beaucoup de place depuis longtemps. C'est la perception de la surcharge qui est au cœur de la mesure. Cette perception reflète une évaluation individuelle de la capacité à remplir les tâches nécessaires.

La mesure de la surcharge de travail est généralement intégrée dans les échelles globales de mesure de stress organisationnel comme le*Job Diagnostic Survey*(JDS ; Hackman et Oldham, 1974). Il en est de même pour le *Job Content Questionnaire* (JCQ ; Karasek, 1979). Ce dernier est parmi les outils les plus fréquents dans l'évaluation des facteurs psychosociaux au travail. La traduction francophone de l'échelle a été développée et utilisée au Québec, en Belgique et en France (Brisson et coll., 1998 ; Houtman et coll., 1999 ; Larocque, Brisson et Blanchette, 1998). La traduction du JCQ dans l'enquête SUMER a été validée auprès d'un grand nombre de travailleurs et surtout de différents groupes professionnels. Elle présente des indices de cohérence et de fiabilité satisfaisants.

Dans la sous-échelle présentée dans le JCQ, la surcharge de travail est englobée dans la notion de demandes psychologiques. Cette sous-échelle représente les demandes psychologiques provenant du travail de manière globale. Elle comporte neuf items qui balayent les aspects suivants : rapidité, intensité, quantité, concentration, contradictions et attentes des collègues. Leurs numéros vont de 10 à 18 et un seul d'entre eux est inversé. Les items portent sur le fait d'avoir le temps suffisant pour réaliser les tâches professionnelles. Les modalités de réponse qui accompagnent les items sont au nombre de quatre allant de (1) « Pas du tout d'accord » à (4) « Tout à fait d'accord ».

3.2.2 Demandes émotionnelles

Les émotions ne sont pas uniquement la marque de la transformation de l'engagement en *burnout* (Maslach et Leiter, 1997), elles interviennent dans les relations qui mènent au *burnout*. Elles sont donc soit médiatrices de la relation entre le stress professionnel et le *burnout*, soit un facteur de stress professionnel. Les émotions sont des expériences sociales à la fois dans leur origine et dans leurs effets (Parkinson, 1996). Ce sont alors, les relations interpersonnelles dans le cadre professionnel qui taxeraient les ressources émotionnelles.

Au départ, les interactions occupaient une place importante dans l'explication du *burnout*. L'explication tient au fait que le *burnout* était très étudié dans les professions d'aide. La globalisation de l'étude du *burnout* a gommé cet aspect émotionnel des contraintes organisationnelles. D'ailleurs, les premières définitions données au *burnout* s'attachaient à l'aspect fréquence de contact avec des clients ou des usagers dans

Demandes psychologiques	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Rapidité, intensité, quantité excessive, temps suffisant*, ordres contradictoires, concentration intense, interruption des tâches, travail bousculé, attentes des collègues	Mon travail me demande de travailler très vite Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail*	0.84	9

* : item inversé

TABLE III.4 – Mesure des demandes psychologiques par le JCQ (Karasek, 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

le développement du *burnout* comme celle de Maslach (1976) soutenant le caractère d'empathie que revêt la relation entre les employés et les usagers (Boudoukha, 2009).

Les dirigeants interrogés lors de l'étude exploratoire, attachent beaucoup d'importance aux relations interpersonnelles en tant que facteurs de stress. Comme le soulignent Maslach et Leiter (1997), les émotions comme l'anxiété et la colère sont négatives pour la qualité du travail réalisé. Par contre, la joie, la satisfaction sont des émotions cruciales pour certains comportements professionnels. Ces émotions aident à bien faire le travail et à améliorer la collaboration entre collègues ainsi que l'engagement dans le travail.

L'échelle globale d'évaluation des risques psychosociaux, le *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ ; Kristensen et coll., 2005b), se fonde sur des questionnaires utilisés dans de nombreux pays comme la Finlande, la Suède, le Royaume-Uni, les États-Unis, le Danemark et les Pays Bas (Dupret et coll., 2012). L'avantage du COPSOQ est qu'il présente des items génériques applicables à différents contextes professionnels. Sa qualité est reconnue car il inclut plusieurs dimensions pertinentes comme facteurs de risques psychosociaux.

Le COPSOQ comprend dix-neuf dimensions différentes dont les exigences émotionnelles, les jeux d'influence au travail, la signification du travail et la qualité de

la direction. La traduction et la validation du COPSOQ en langue française ont été réalisé par Dupert et coll. (2012). Dans la version destinée aux chercheurs, la dimension des exigences émotionnelles comporte trois items accompagnés d'une échelle de Likert à cinq points allant de (1) « Toujours » à (5) « Jamais » pour le premier item et (1) « Dans une très large mesure » à (5) « Dans une très faible mesure » pour les deux autres.

Demandes émotionnelles	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Exigences émotionnelles	Votre travail vous place-t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ? Votre travail est-il éprouvant sur le plan émotionnel ?	0.87	3

TABLE III.5 – Mesure des exigences émotionnelles par le COPSOQ (Kristensen, Borg et Hannerz, 2000), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.3 Modérateurs du stress professionnel et du *burnout*

3.3.1 *Latitude décisionnelle*

La latitude décisionnelle fait référence à la fois la capacité de décider dans le travail et l'opportunité de développer les compétences. Karasek (1979) définit le contrôle comme un composite de deux construits théoriquement séparés mais empiriquement liés : l'autorité que peut exercer un travailleur pour prendre des décisions dans le travail (l'autorité décisionnelle) et l'étendue de l'utilisation de ses compétences au travail (Karasek, 1989, p. 137). Ainsi, la latitude décisionnelle est confondue avec le contrôle chez Karasek (1979) et correspond à un composite d'autorité décisionnelle et d'utilisation de compétences.

L'utilisation des compétences dans le travail reflète la capacité du travailleur à réaliser son travail. Elle s'accorde aussi avec la motivation au travail, notamment à

travers l'apprentissage donc le développement des compétences dans le travail. L'utilisation des compétences reflète une forme de contrôle que le travailleur exerce sur son travail. Les possibilités de développement rejoignent la valorisation du travail et l'engagement du travailleur envers son travail.

De faibles niveaux d'utilisation des compétences sont associés à de hauts niveaux de dépersonnalisation (Landsbergis, 1988 ; Taris, Schreurs et Schaufeli, 1999) et d'épuisement émotionnel (Rafferty, Friend et Landsbergis, 2001). D'une part, de faibles niveaux d'utilisation des compétences sont liés à de hauts niveaux de *burnout*. De l'autre, l'utilisation des compétences dans le travail permet de prévenir la dépression (Fandiño-Losada, Forsell et Lundberg, 2012).

L'autonomie, le contrôle ou l'autorité sont des ressources liées au travail, inhérentes au processus de régulation du travail. Elles sont intégrées dans la plupart des études portant sur les caractéristiques du travail (Bakker, Israel et Schurman, 1996 ; Wall et coll., 1996). L'autorité dans le travail est définie comme une composante du contrôle dans le travail. Certains considèrent que le contrôle est le besoin intrinsèque des individus de contrôler leur environnement (White, 1959). D'autres, estiment que la volonté de contrôle augmente parce que le contrôle est associé à des retombées positives (Rodin, Rennert et Solomon, 1980).

Le contrôle peut être défini comme « la capacité d'exercer une influence sur son propre environnement ce qui le rend plus rémunérateur ou moins menaçant » (Ganster, 1989, p. 3). L'autonomie, quant à elle, peut être présentée comme un déterminant crucial de la motivation intrinsèque des travailleurs (p. ex. Hackman et Oldham, 1980). Initialement, l'autonomie était abordée comme le niveau de liberté et d'indépendance qu'un individu possède dans l'organisation de son travail. Elle fait, désormais, référence à la capacité du travailleur à influencer ou à être libre des décisions concernant les activités qu'il exerce dans son travail (De Jonge et Kompier, 1997 ; Frese et Zapf, 1994).

Des recherches plus récentes dépassent cette conception et suggèrent que l'autonomie soit le reflet du niveau de liberté, d'indépendance et de pouvoir discrétionnaire pour planifier le travail, prendre des décisions et choisir les méthodes pour réaliser les tâches (Wall, Jackson et Mullarkey, 1995). Ainsi, l'autonomie inclue trois aspects inter-reliés qui sont la planification du travail, la prise de décision et les méthodes de travail. Elle représente une ressource professionnelle qui, potentiellement, peut aider

le travailleur à faire face au stress (Fried et Ferries, 1987).

Depuis quelques années, a été développé le *Job Demands-Resources Scale* (JDRS ; Jackson et Rothmann, 2005), dans l'esprit du modèle JD-R, pour évaluer les ressources et les demandes professionnelles dans l'environnement de travail. Il présente un bon indice de cohérence interne, mais englobe un grand nombre d'éléments mesurés par quarante items. Parmi les facteurs de stress pris en compte il y a : la surcharge de travail, les conflits travail-famille, l'insécurité au travail, les possibilités d'avancement et de développement, le soutien organisationnel.

Traditionnellement, le contrôle ou l'autonomie et l'utilisation des compétences sont mesurés par le *Job Diagnostic Survey* (JDS ; Hackman et Oldham, 1975) ou bien par le *Job Content Questionnaire* (JCQ ; Karasek, 1979). Le JCQ est une échelle composite pour la latitude décisionnelle qui a influencé la recherche sur les tensions et le stress professionnel. Néanmoins, plusieurs critiques lui ont été adressées. Premièrement, l'échelle ne permet de calculer qu'un score global pour l'autonomie décisionnelle et l'utilisation et le développement des compétences (Karasek, 1985). Ensuite, le construit présenté dans la dimension latitude décisionnelle est trop vague (Ganster, 1989 ; Soderfeldt et coll., 1996). Enfin, la latitude décisionnelle telle qu'elle est évaluée, est très proche du niveau de compétence et de complexité du travail (Ganster et Fusilier, 1989).

Ganster (1989) propose une échelle centrée sur le contrôle, mais elle comporte vingt items ce qui réduit les possibilités de son utilisation. Plus récemment, la *Factual Autonomy Scale* (FAS ; Fox, Spector et Van Katwyk, 1997) a été proposée comme une mesure alternative à six items avec moins de biais subjectifs. Toutefois, le JCQ demeure la mesure la plus répandue dans les études passées et actuelles.

La sous-échelle de la latitude décisionnelle y est composée de neuf items dont certains sont formulés négativement. La mesure est accompagnée d'une échelle de Likert à cinq points allant de (1) « Pas du tout d'accord » à (5) « Tout à fait d'accord ». Les items concernant l'autonomie décisionnelle sont ceux portant les numéros 4, 6 et 8 avec un item inversé. Ce dernier porte sur la faible liberté dans le travail pour le répondant. L'utilisation et le développement des compétences sont mesurés par les items numéros : 1, 2, 3, 5, 7 et 9. Un des items est inversé et il concerne le fait d'avoir des tâches répétitives dans le travail reflétant la monotonie et le manque d'intérêt pour le travail.

Latitude décisionnelle	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Autonomie décisionnelle : décision propre, faible liberté*, influence sur le déroulement	Mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	0.74	3
Utilisation des compétences : apprendre des choses nouvelles, tâches répétitives*, créativité, haut niveau de compétences, activités variées, développement des compétences	Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives* Mon travail demande un haut niveau de compétences	0.69	6

* : item inversé

TABLE III.6 – Mesure de la latitude décisionnelle par le JCQ (Karasek, 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.3.2 *Soutien social familial et amical*

De manière générale, le soutien social peut être considéré comme l'interaction dans laquelle des ressources socio-émotionnelles, instrumentales et réactionnelles sont échangées (Cohen et Syme, 1985 ; Thoits, 1982). Plus spécifiquement, le soutien social relève de la perception de la disponibilité de l'aide de la part du supérieur, des collègues, des membres de la famille et des amis. Cohen et ses collègues proposent une distinction entre la mesure du soutien structurel et celle du soutien fonctionnel (Cohen et Syme, 1985 ; Cohen et Wills, 1985). Le soutien structurel réfère à la mesure de l'existence de liens sociaux et de leurs interconnections. La mesure du soutien fonctionnel, quant à elle, évalue si les relations interpersonnelles servent une fonction particulière (affection, sentiment d'appartenance, etc.). Le soutien social familial et amical est défini comme le soutien fonctionnel ou structurel apporté par la famille et les amis (Greenberger et coll., 2000).

Le soutien social, notamment familial, permet de modérer les relations entre le stress professionnel et la dégradation de l'état de santé mentale (Berkman et Glass, 2000). La relation entre la satisfaction professionnelle et le soutien social peut être interprétée comme la disponibilité du soutien social pour rendre l'environnement de travail plus plaisant et plus porteur de récompenses (Baruch-Feldman et coll., 2002). Pourtant, les résultats concernant l'existence et le sens des relations dépendent fortement de la définition donnée au soutien social (Sarason et coll., 1987) et donc à l'outil de mesure. Le développement des échelles du soutien social produit des résultats qui soutiennent les aspects fonctionnels et structurels du soutien social. Néanmoins, les revues portant sur le soutien social concluent que les propriétés psychométriques des échelles ne sont pas suffisamment documentées (Heitzmann et Kaplan, 1988).

Sarason et coll. (1987) proposent l'échelle *Social Support Questionnaire Short Form* (SSQR) qui comporte douze items. Elle évalue à la fois la quantification du réseau social et de la satisfaction de la disponibilité de ce réseau. L'échelle de Caplan et coll. (1975) est plus fréquemment utilisée pour évaluer le soutien social des individus. Toutefois, elle ne distingue pas les types de soutien car ils sont fortement corrélés. Baruch-Feldman et coll. (2002), proposent une échelle de mesure du soutien social comportant trois sous-échelles. La sous-échelle du soutien social familial et amical présente un bon indice de cohérence. Elle comporte uniquement quatre items formulés positivement avec cinq modalités de réponses allant de (1) « Pas du tout d'accord » à (5) « Tout à fait d'accord ».

Soutien social	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Soutien social familial et amical	Quand quelque chose va mal au travail, je peux en parler avec mes amis ou ma famille Mes amis et ma famille m'aident à me sentir mieux lorsque j'ai une dure journée au travail	0.91	4

TABLE III.7 – Mesure du soutien social par l'échelle de Baruch-Feldman et coll. (2002), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.4 *Burnout*

Le *burnout* représente à la fois un syndrome et un concept de recherche (Boudoukha, 2009). Malgré l'intérêt qu'il suscite, il n'est pas encore présent au DSM-IV-TR (APA ; American Psychiatric Association, 2000) comme une pathologie. Le syndrome présente des relations stables avec plusieurs troubles de la santé mentale et physique. Le développement de la recherche sur le *burnout* conduit les chercheurs à proposer plusieurs modèles explicatifs. Dans ce domaine, les recherches doivent relever le challenge de répondre aux questions qui se posent comme l'appartenance du *burnout* à une sélection de professions.

Dans la définition de Maslach (1982), le *burnout* est un concept tri-dimensionnel qui concerne les travailleurs des professions d'aide. Les trois dimensions du *burnout* sont : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la baisse de l'accomplissement personnel. La dimension baisse de l'estime de soi présente peu voire pas de lien avec les deux autres (Lee et Ashforth, 1996 ; Schaufeli et coll., 2001). Leiter (1993) et Shirom (1989), proposent que cette dimension évolue en dehors du modèle explicatif du *burnout*. De plus, l'accomplissement personnel est très proche de l'auto-efficacité de Bandura (1977) sur le plan théorique (Cordes et Dougherty, 1993 ; Lee et Ashforth, 1990). Les deux dimensions, épuisement émotionnel et dépersonnalisation sont considérées comme les dimensions principales du concept de *burnout* (Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2002 ; Leiter et Schaufeli, 1996).

Le développement de la recherche amène à l'identification du *burnout* chez d'autres

catégories de professions que celle d'aide. Ainsi, les soldats, les enseignants et les vendeurs développent un *burnout* en relation avec l'environnement professionnel propre à chacun. Il en découle un besoin de proposer un modèle qui intègre la diversité des caractéristiques des professions. Dans cette logique Demerouti et coll. (2001a) développent le modèle *Job Demand-Resources* qui suppose que le *burnout* peut se développer quel que soit la profession. Ce modèle intègre la théorie de conservation des ressources (COR ; Hobfoll, 1989) selon laquelle le *burnout* est le résultat de la spirale de pertes.

Le *Maslach Burnout Inventory* (MBI ; Maslach, Jackson et Leiter, 1996) est l'outil le plus utilisé parmi les outils de mesure du *burnout* (Bakker, Demerouti et Verbeke, 2004 ; Schaufeli et Enzmann, 1998). Toutefois, il souffre des critiques adressées à son modèle théorique.

Le développement d'autres modèles concurrents s'est accompagné du développement d'autres outils qui occupent une certaine place dans les études. Parmi ces outils se trouvent le *Burnout Measure* (BM ; Malach-Pines, 2005), le *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI ; Kristensen et coll., 2005a), le *Shriom Melamed Burnout Measure* (SMBM ; Shirom et Melamed, 2006) et le *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI ; Demerouti et coll., 2001a).

Le BM provient d'un modèle théorique unidimensionnel et évalue l'épuisement physique, émotionnel et mental, par quatre sous-échelles (Malach-Pines, 2005). Il permet de mesurer le *burnout* pour des professions diverses (Schaufeli et Van Dierendonck, 1993 ; Schaufeli et Enzmann, 1998). Toutefois, le *burnout* est réduit à l'usure, à l'affaiblissement du sentiment de bien-être (Enzmann et coll., 1998). Le CBI est diffusé de manière internationale (Bourbonnais et coll., 2006 ; Milfont et coll., 2008 ; Yeh et coll., 2007) mais il fait l'objet de certaines réserves car il s'intéresse au *burnout* personnel, au *burnout* lié au travail et le *burnout* lié à la relation avec la clientèle.

Shirom (2005) note que le *burnout* personnel défini par le CBI est plus proche de la notion de dépression que de celle d'un *burnout* lié au travail. Sur la base de la COR, Shirom et Melamed (2006) développent le SMBM qui s'articule autour de trois dimensions, celle de la fatigue physique, de l'épuisement émotionnel et de la lassitude cognitive (Sassi et Neveu, 2010). La troisième dimension représente les difficultés à se concentrer et à mobiliser les capacités intellectuelles. Le SMBM a été développé sur l'idée que les contacts interpersonnels professionnels sont à l'origine du *burnout*.

OLBI, échelle bi-dimensionnelle à seize items prend ses racines dans la COR qui semble être l'outil convenable pour l'étude du *burnout* indépendamment de la catégorie professionnelle (Bakker, Demerouti et Verbeke, 2004). L'échelle comporte des items formulés positivement et négativement (Demerouti et coll., 2002 ; Halbesleben et Demerouti, 2005), cette procédure est conseillée par les standards psychométriques. L'échelle présente de bons indices de fiabilité pour les deux sous-échelles. Chacune d'entre elles compte huit items et s'accompagne d'une échelle de Likert à cinq points allant de (1) « Tout à fait d'accord » à (5) « Pas du tout d'accord ».

Burnout	**Exemples d'items**	**Alpha**	**N. Items**
Épuisement émotionnel	Certains jours, je me sens fatigué(e) avant même d'arriver au travail Après une journée de travail, cela me prend de plus en plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien	0.82	8
Désengagement	Encore aujourd'hui, je découvre de nouveaux aspects intéressants de mon travail* Il arrive de plus e plus souvent que je parle de mon travail de façon négative	0.83	8

* : item inversé

TABLE III.8 – Mesure bi-dimensionnelle du *burnout* (Demerouti et coll., 2001a), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.5 Conséquences du *burnout*

L'engouement pour l'étude du stress professionnel s'explique par un certain nombre d'éléments dont l'importance en termes de temps et d'image sociale que représente le travail. Une partie de l'explication réside dans la confirmation des effets néfastes sur la performance des travailleurs qui affecte la performance de l'organisation. Dans une acceptation dominante de l'amélioration de la performance, beaucoup de moyens sont investis pour, au moins, réduire l'intervention de l'environnement de travail dans le stress du travailleur. La nocivité du stress sur la santé des individus en fait une question de santé publique en termes de psychopathologie et de coûts d'assurance maladie.

Le stress professionnel a des conséquences sur différents plans. Au niveau individuel, il réduit l'état de santé des individus par le développement de syndromes tels que le *burnout*. Sur un plan inter-personnel, le stress professionnel déborde sur la sphère familiale et conduit à l'augmentation des conflits travail-famille. Diverses stratégies de *coping* peuvent être adoptées et leur efficacité dépend du potentiel réducteur ou protecteur qu'elles peuvent avoir. Les entrepreneurs mobilisent des stratégies centrées sur le problème, jugées comme efficaces, mais aussi des stratégies centrées sur les émotions telles que la fuite. Ces stratégies affectent le potentiel entrepreneurial des actions qui peuvent être menées. Elles conduiraient dans le meilleur des cas à la stagnation des activités de l'entreprise. Ces variables retenues pour étudier les conséquences du stress professionnel et du *burnout* sont présentées ci-après.

3.5.1 *Conflit travail-famille*

Le conflit travail-famille est une forme de conflit inter-rôles où les demandes professionnelles et familiales sont incompatibles (Greenhaus et Beutell, 1985). Il correspond à une forme bi-directionnelle de conflits (Netemeyer, Boles et McMurrian, 1996). La première direction concerne les conflits engendrés par le travail sur la famille donc les conflits travail / famille. La seconde direction de conflits est celle des conflits induits par les demandes familiales qui empiètent sur le travail : conflit famille / travail (Frone, 2003).

Le processus d'interaction de rôles correspondant au conflit travail-famille comporte trois composantes. Ces dernières correspondent à la pression relative au temps pour un rôle, la pression émanant de la tension entre les rôles et celle induite par

la compatibilité des comportements de rôles (Carlson, Kacmar et Williams, 2000 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Grzywacz et Marks, 2000 ; Grzywacz et Bass, 2003).

D'une part, les études montrent que le stress professionnel et le *burnout* sont des antécédents du conflit travail / famille (Byron, 2005 ; St Onge et coll., 2002 ; Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2005). Le *burnout* affecte, lui aussi, négativement la vie familiale et personnelle (Burke et Deszca, 1986). Les demandes psychologiques et émotionnelles provenant du travail affectent positivement le conflit travail-famille (Janssen et coll., 2004 ; Grandey et Cropanzano, 1999). D'autre part, le soutien et le contrôle tendent à réduire le conflit travail-famille (Janssen et coll., 2004).

L'échelle de Netemeyer, Boles et McMurrian (1996) est la plus fréquemment utilisée. Elle est constituée de dix items. Elle a fait l'objet de plusieurs validations et développements. Cependant, elle ne capture par les trois types de pressions qui participent à l'expérience du conflit travail-famille soulignés par Greenhaus et Beutell (1985). L'échelle *Work-Family Conflict Scale* (WFCS ; Carlson, Kacmar et Williams, 2000) est un exemple de mesure qui prend en compte les trois types de pressions intervenant dans le conflit travail-famille. Elle se décline, dans sa version originale, en dix-huit items.

Matthews, Kath et Barnes-Farrell (2010) en proposent une version courte de la WFCS qui comporte deux sous-échelles. L'une des sous-échelles est celle du conflit travail / famille, l'autre est celle du conflit famille / travail. Chacune des deux sous-échelles comporte trois items, tous formulés positivement. Les modalités de réponse sont au nombre de quatre : (1) « Rarement ou à aucun moment, moins d'une fois par jour » ; (2) « Peu, entre 1 et 3 jours » ; (3) « Assez, 3 à 5 jours » ; (4) « Tout le temps, 5 à 7 jours ».

Conflit travail-famille	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Conflit travail / famille	Je dois manquer des activités familiales en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités professionnelles Souvent, je suis tellement émotionnellement vidé(e) quand je rentre du travail que cela m'empêche de contribuer à ma famille	0.75	3
Conflit famille / travail	Je dois manquer des activités professionnelles en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités familiales Parce que je suis souvent stressé(e) par mes responsabilités familiales, j'ai du mal à me concentrer sur mon travail	0.65	3

TABLE III.9 – Mesure bi-directionnelle du conflit travail-famille (Matthews, Kath et Barnes-Farrell, 2010), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.5.2 *Satisfaction professionnelle*

Brief et Atieh (1987), rapportent que la satisfaction professionnelle est l'un des indices qui reflète le plus la tension liée au travail. La satisfaction professionnelle a été discutée de différentes manières, mais elle est généralement présentée comme étant liée à des composantes émotionnelles ou affectives (Brief, 1998 ; Brief et Roberson, 1989 ; Organ et Near, 1985). Pour Kalleberg (1977), les causes de la satisfaction professionnelle sont diverses. Elles se regroupent en deux catégories principales (Locke, 1976 ; Spector, 1997). La première catégorie est l'environnement de travail et les fac-

teurs qui y sont associés (tâches, récompenses, etc.). La seconde catégorie est celle des facteurs individuels (personnalité, expériences, etc.).

Smith, Kendall et Hulin (1969, p. 7) définissent la satisfaction professionnelle comme « les sentiments ou les réponses affectives aux facettes de la situation ». L'intérêt pour la question de la satisfaction professionnelle est lié aux problèmes de travail dans la société industrialisée. La satisfaction professionnelle est directement liée à l'engagement organisationnel (Brown et Peterson, 1993). Elle est aussi directement (Netemeyer, Johnston et Burton, 1990) ou indirectement (Brown et Peterson, 1994) liée au *turnover*. La satisfaction professionnelle est une source de motivation et donc une ressource professionnelle pour les travailleurs (Schaufeli et Bakker, 2004). Ainsi, la satisfaction professionnelle tend à réduire la fréquence du *burnout*.

Plusieurs chercheurs appréhendent la satisfaction professionnelle de manière globale et mobilisent des outils de mesure globale. Dans ce cas, elle désigne la satisfaction au travail de manière générale et non chaque facette de manière particulière. L'*Overall Job Satisfaction Scale* (OJS ; Brayfield et Rothe, 1951) est un exemple de mesure globale. Elle comporte dix-huit items et se focalise sur les aspects autant affectifs que cognitifs de l'évaluation (Schleicher, Watt et Greguras, 2004). Le *Job Diagnostic Survey* (JDS ; Hackman et Oldham, 1980) est un autre exemple, à vingt et un items, fréquemment utilisé pour évaluer les aspects motivationnels du travail. Il comporte des sous-échelles concernant la nature du travail et les tâches du travail, la motivation, la personnalité, l'état psychologique (cognition et sentiments envers les tâches au travail), ainsi que les réactions par rapport au travail dont la satisfaction professionnelle.

La sous-échelle de la satisfaction du *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (MOAQ ; Cammann et coll., 1979) est une mesure concurrente. Elle offre le double avantage de comporter uniquement trois items et d'avoir été validée dans un grand nombre d'études (Spector, 1997 ; Tett et Meyer, 1993). Les modalités de réponses vont de (1) « Tout à fait en désaccord » à (7) « Tout à fait d'accord ».

3.5.3 *Orientation entrepreneuriale*

L'orientation entrepreneuriale qui englobe l'innovation, la proactivité et la prise de risque (Covin et Slevin, 1986), est un construit comportemental (Covin et Lumpkin, 2012). L'intérêt qu'elle suscite depuis quelques dizaines d'années est lié au fait

Satisfaction professionnelle	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Satisfaction professionnelle	De manière globale je suis satisfait(e) de mon travail En général, je n'aime pas mon travail*	0.87	3

TABLE III.10 – Mesure de la satisfaction professionnelle (Cammann et coll., 1979), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

que certaines dimensions présentent des relations avec la performance. Ces relations peuvent être positives (Jantunen et coll., 2005 ; Covin et Miles, 1999 ; Wiklund et Shepherd, 2003) ou négatives (Naldi et coll., 2007). Pour Covin et Slevin (1989) l'innovation, la prise de risque et la proactivité, agissent ensemble. Cette opérationnalisation montre des hauts niveaux de fiabilité et de validités (Naman et Slevin, 1993 ; Becherer et Maurer, 1997).

Une autre conception de l'orientation entrepreneuriale est présente dans la littérature. Elle concerne une acception plus large de l'orientation entrepreneuriale. Deux dimensions supplémentaires y sont intégrées, celle de l'autonomie et de l'agressivité concurrentielle (Lumpkin et Dess, 1996). Cette conceptualisation s'accorde plus avec le niveau organisationnel du concept qu'avec le niveau individuel. Il est donc préférable d'opter pour une orientation entrepreneuriale composée de l'innovation, la prise de risque et la proactivité pour un niveau d'analyse individuel.

L'innovation reflète la tendance à soutenir les nouvelles idées, l'expérimentation et les processus créatifs (Lumpkin et Dess, 1996). L'innovation est le processus par lequel il est possible d'engager des comportements organisés afin de générer et d'implémenter de nouvelles, idées, processus, produits et services, indépendamment du succès final qu'ils peuvent avoir (Unsworth et Parker, 2003). La prise de risque est associée à la volonté d'investir des ressources dans des projets ayant un coût et un risque d'échec potentiellement conséquent (Miller et Friesen, 1978) ou bien dont les conséquences ne sont pas connues. L'investissement des ressources dans les actions stratégiques se fait malgré l'incertitude des retours potentiels (Wiklund et Shepherd, 2005).

La proactivité s'attache à la posture d'anticipation pour des actions à venir qui peuvent fournir un avantage par rapport aux concurrents (Lumpkin et Dess, 1996). Elle implique l'amélioration des procédures de travail ou la résolution des problèmes. La proactivité est considérée comme un trait de personnalité ou comme un comportement, un construit individuel ou organisationnel (Unsworth et Parker, 2003). Crant (2000, p. 436) définit le comportement proactif comme « la prise d'initiative pour améliorer la situation actuelle » qui peut être « dans le rôle » et « hors du rôle ». La proactivité peut conduire à l'innovation ou à la résolution effective du problème et faire face aux demandes (Unsworth et Parker, 2003). Ainsi, la proactivité peut être un moteur de l'innovation.

Venkataraman (1989) suggère que la proactivité fait référence au processus d'anticipation et d'action sur les besoins futurs. Elle implique le désir et la volonté d'entreprendre des actions pour répondre à des situations futures. Elle est essentielle pour la réussite entrepreneuriale car elle traduit une perspective d'avenir qui peut être accompagnée par de l'innovation.

En plus de faire partie des facteurs clés de succès, la proactivité fait partie des stratégies de *coping*. Ces dernières permettent d'investir les ressources répondant aux demandes. La proactivité fait partie de la catégorie de stratégies de *coping* centrées sur les problèmes permettant de réduire efficacement les demandes.

Les résultats de l'étude exploratoire montrent que les dirigeants font appel aux deux types de stratégies. Ils utilisent à la fois des stratégies proactives ou centrées sur le problème et les stratégies centrées sur l'émotion pour faire face aux situations de stress. L'anticipation et la planification des actions à mener conduit à repenser l'organisation de l'entreprise et des responsabilités.

Les dirigeants rapportent l'adoption de nouveaux comportements de travail en tant que conséquences des contraintes organisationnelles. Ces comportements visent à éviter une prochaine situation stressante telle qu'elle a été identifiée. Ils permettent de déléguer certaines fonctions et libérer du temps au dirigeant pour la stratégie.

De récentes recherches remettent en cause les propriétés psychométriques de la mesure de l'orientation entrepreneuriale, notamment la dimensionnalité de l'échelle (Knight, 1997 ; Lumpkin et Dess, 1996) ainsi que l'interdépendance entre les sous-dimensions (Dess, Lumpkin et McGee, 1999 ; Lumpkin et Dess, 1996). Sur la base des

mesures développées par Miller et Friesen (1982), publiées par Miller (1983) affinée par Covin et Slevin (1986), l'échelle de l'orientation entrepreneuriale (EO ; Covin et Slevin, 1989) est la plus utilisée (Covin, Green et Slevin, 2006 ; Richard et coll., 2004 ; Wiklund et Shepherd, 2005).

La mesure de l'orientation entrepreneuriale a largement été examinée au niveau de l'entreprise (Chadwick, Barnett et Dwyer, 2008). Ceci est expliqué par la validité éprouvée de l'échelle confirmée par plusieurs études (Lumpkin et Dess, 1996 ; Covin et Wales, 2012). Les modalités de réponses accompagnant les différentes sous-échelles sont au nombre de cinq allant de (1) « Pas du tout d'accord » à (7) « Tout à fait d'accord ». Chacune des sous-échelles, innovation (items numéros 1 à 3), proactivité (items numéros 4 à 6) et prise de risque (items numéros 7 à 9), est mesurée par trois items.

Orientation entrepreneuriale	Exemples d'items	Alpha	N. Items
Innovation	Votre entreprise a introduit beaucoup de nouveaux produits ou services Votre entreprise a largement renouvelé sa gamme de produits ou services	0.62	3
Prise de risque	Vous avez tendance à privilégier les projets risqués à forte rentabilité En raison de la nature de l'environnement, vous avez tendance à privilégier les actions audacieuses, de grande ampleur, pour atteindre vos objectifs	0.74	3
Proactivité	Vous avez tendance à réagir aux actions de vos concurrents, plus qu'à les précéder* Vous préférez attendre que les évolutions de l'environnement soient connues pour vous y adapter, plus que les anticiper*	0.71	3

* : item inversé

TABLE III.11 – Mesure tri-dimensionnelle de l'orientation entrepreneuriale (Covin et Slevin, 1986), alpha de Cronbach et deux exemples d'items

3.5.4 *Variables de contrôle*

Certains paramètres non explicatifs influencent les relations entre les différentes variables du modèle donc ses hypothèses. Ils peuvent contribuer à expliquer une partie de la variance des relations étudiées (Williams, Vandenberg et Edwards, 2009). Ces paramètres concernent les variables de contrôle qui sont introduites dans le questionnaire. Pour notre cas, les résultats financiers, la charge quantitative de travail, et d'autres variables démographiques comme l'âge, le genre, la situation familiale et l'ancienneté dans le travail semblent intervenir dans le processus de *burnout* de l'entrepreneur que nous cherchons à mettre en évidence.

Dès le début des travaux sur ce thème, Maslach et Jackson remarquent l'existence d'un lien inversement proportionnel entre l'âge et le développement du *burnout* (Cordes et Dougherty, 1993 ; Maslach, Jackson et Leiter, 1996). L'influence du genre, quant à elle, fait débat dans les recherches car les résultats empiriques s'opposent. Certains, trouvent que les femmes souffrent plus souvent de *burnout* que les hommes (Duquette, Kérouac et Beaudet, 1990 ; Poulin et Walter, 1993), alors que d'autres trouvent un effet inverse (Price et Spence, 1994 ; Van Hom et coll., 1997).

Les femmes présentent des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel tandis que les hommes ont des niveaux plus élevés de dépersonnalisation (Schaufeli et Enzmann, 1998). Toutefois, Maslach, Schaufeli et Leiter (2001) avancent des doutes concernant l'existence d'un lien entre le *burnout* et le genre. Il semble que l'explication se situe dans le rôle attribué à l'emploi. Cette explication est appuyée par Leiter, Clark et Durup (1994) qui ont remarqué que les femmes semblent plus vulnérables lorsqu'elles travaillent dans un environnement où le rôle a une grande importance. Les différences peuvent aussi s'expliquer par les différences de style de communication car les femmes communiquent plus facilement et plus ouvertement leurs émotions.

Variables	Dimensions	Alpha	Items	Sources
Demandes	Demandes psychologiques	0.84	9	Brisson et Vézina (1998)
	Demandes émotionnelles	0.87	3	Kristensen, Borg et Hannerz (2002)
Modérateurs	Autonomie décisionnelle	0.74	3	Brisson et Vézina (1998)
	Utilisation des compétences	0.69	6	
	Soutien social familal et amical	0.91	4	Baruch-Feldman et coll. (2002)
Burnout	Épuisement émotionnel	0.82	8	Demerouti et coll.(2001a)
	Désengagement	0.83	8	
Conflit travail-famille	Conflit travail / famille	0.75	3	Matthews, Kaths et Barnes-Farell (2010)
	Conflit famille / travail	0.65	3	
Satisfaction professionnelle	Satisfaction professionnelle	0.87	3	Cammann et coll. (1979)
Orientation entrepreneuriale	Innovation	0.62	3	Covin et Slevin (1986)
	Proactivité	0.71	3	
	Prise de risque	0.74	3	

TABLE III.12 – Récapitulatif des caractéristiques des échelles composant le questionnaire

La profusion de recherches sur le thème du stress, particulièrement le stress professionnel, a abouti au développement des conceptions théoriques et à l'affinement des résultats empiriques. Toutefois, ce développement et cet affinement s'accompagnent d'une vision restreinte des éléments professionnels à prendre en compte. Les outils deviennent génériques ou très spécifiques à un environnement professionnel particulier. Afin d'étudier le stress professionnel chez les entrepreneurs il est nécessaire de questionner la pertinence du cadre théorique mobilisé, mais aussi les outils d'évaluation à utiliser. Les choix méthodologiques doivent être en cohérence avec les besoins de la question de recherche et ses particularités pour pouvoir y apporter des éléments de réponse.

Les facteurs du stress professionnel, notamment de *burnout*, existent dans l'environnement de travail. Les interactions entre ces facteurs et l'individu amènent à un niveau de stress qui cause des effets néfastes. Les échelles construites dans la recherche sur le stress professionnel, détectent ou évaluent le niveau de présence des facteurs concernés par l'approche théorique sous-jacente. Les outils d'évaluation ne servent pas à faire émerger les éléments attenant au modèle du *burnout*. Ils supposent que les facteurs existent par essence dans l'environnement.

L'idée d'échelles ou d'outils d'évaluation se traduit en réalité par le déploiement d'un ensemble cohérent de questions. Ces dernières concourent à capturer le construit théorique visé. Cette idée rejoint le principe de découper l'objet de recherche en autant d'entités que nécessaires pour mieux comprendre les relations qui le lient. Les liens entre les différentes variables sont des liens causaux, les demandes causent du stress conduisant au développement du *burnout* et de certains comportements.

Malgré l'assimilation d'un certain déterminisme entre les postures épistémologiques et les démarches méthodologiques, le design de la recherche dépend essentiellement de la question de recherche. Dans le cas de ce travail, deux étapes nécessaires ont été identifiées pour parvenir à des réponses cohérentes avec le terrain de recherche. Les résultats empiriques précédents mettent en avant un nombre important d'éléments alimentant le *burnout*. Ils sont adaptés au statut de salariés qui subissent une pression hiérarchique de la part du supérieur ou qui ont peu de contrôle sur le travail. Ce manque conduit au besoin d'approcher de près le vécu des dirigeants. Les interactions à mettre en lumière pendant la première étape, exploratoire, sont sur le

long terme et relèvent des perceptions des individus concernés.

Le récit de vie est un mode d'accès aux expériences personnelles qui, malgré la reconstruction faite par le narrateur, apporte des trajectoires d'évolution pertinentes par rapport au sujet d'étude. L'analyse des récits de vie permet de mettre en lumière les éléments spécifiques aux entrepreneurs intervenant dans le modèle du *burnout*. Ces éléments sont à la fois de l'ordre des antécédents et des conséquences. Leur confrontation avec la littérature existante permet de les rapprocher de concepts existants et d'adapter les outils qui permettent de les capturer. Cette mise en cohérence permet de finaliser la liste de variables qui vont constituer le modèle d'étude.

La mesure des variables retenues est assurée par les échelles qui répondent aux critères, de validités, de fiabilité, de longueur et de compréhensibilité nécessaires. Elles sont compilées pour construire un questionnaire qui est le support de collecte de données. La mise à plat, ainsi faite, des réflexions et interrogations sur les choix opérés pour répondre à la question de recherche apporte de la transparence par rapport à la construction des résultats.

Chapitre IV

Résultats, discussion et apports

L'un des objectifs de la recherche en entrepreneuriat est de parvenir à produire des résultats fiables et valides. Les tests d'hypothèses induisent un choix méthodologique particulier. Ce sont les méthodes quantitatives qui sont privilégiées pour servir les objectifs fixés. Elles mobilisent des outils de mesure pour les différents concepts. La validité des mesures et des relations entre les concepts guident les résultats qui en découlent.

Le modèle théorique testé dans ce travail comporte différents concepts mesurés à l'aide d'échelles dont la validité a été confirmée dans des publications antérieures. Il suppose des relations positives liant d'un côté les demandes psychologiques et émotionnelles et de l'autre le *burnout*. À l'inverse, les ressources, représentées par la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical, ont des effets négatifs sur le *burnout* car elles ont tendance à réduire ou inhiber la relation entre les demandes et le *burnout*.

Étant donné que le *burnout* est une conséquence néfaste de l'exposition aux demandes, les effets induits par les demandes sont nocifs pour la santé et les ressources présentent un effet inverse. Le *burnout* affecte le conflit travail-famille de manière positive qui traduit la dégradation de l'équilibre entre les deux sphères. Par ailleurs, le *burnout* réduit la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Il a donc un effet négatif sur le processus entrepreneurial.

Afin de tester les relations supposées dans le modèle, différentes étapes de test de fiabilité et validités des mesures sont nécessaires. Elles interviennent avant la phase de test des hypothèses. Cette étape permet de remplir, en partie, les objectifs méthodologiques du champ. L'adaptation de mesures fiables et valides contribuent à

développer des axes de recherche et à soutenir des résultats robustes (section 1).

Les hypothèses font l'objet d'analyse par les méthodes d'équations structurelles. Cet ensemble de méthodes connaît un engouement certain dans les recherches actuelles. Les méthodes des équations structurelles reposent sur des régressions linéaires multiples. Leur principal avantage est qu'elles permettent d'expliciter les concepts directement à partir des items qui leur sont relatifs.

Les hypothèses supposées dans le modèle induisent deux principales procédures de tests. La première est la médiation du *burnout* entre les deux variables indépendantes et les trois variables dépendantes. Les variables indépendantes sont les demandes psychologiques et les demandes émotionnelles. Les variables dépendantes sont celles affectées par le *burnout* et concernent le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. La seconde procédure est celle de la médiation modérée mettant en jeux le rôle modérateur des ressources. La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical, en interagissant avec les demandes réduisent les effets sur le *burnout*.

Les résultats permettent de valider cinq hypothèses sur sept. Les deux hypothèses non validées portent sur le rôle modérateur de la latitude décisionnelle et du soutien social familial et amical. Les hypothèses validées concernent la médiation entre les demandes et les conséquences associées au *burnout* (section 2). Le *burnout* aggrave les effets des demandes psychologiques et émotionnelles sur certaines variables testées. Il joue un rôle important dans la réduction de la satisfaction professionnelle mais surtout sur l'orientation entrepreneuriale. Les demandes professionnelles n'affectent pas directement l'innovation, la prise de risque et la proactivité. Leurs effets se dévoilent en situation de *burnout* en réduisant l'expression des comportements associés à l'orientation entrepreneuriale.

Les implications des résultats sont discutées par rapport aux résultats empiriques précédents (section 3). Les apports de ce travail se retrouvent dans les emprunts théoriques et méthodologiques pertinents. La théorie de conservation des ressources se prête bien à l'étude des interactions entre les entrepreneurs et leur environnement. Des apports méthodologiques concernant l'adaptation et la validation des échelles de mesure sont à noter. Les résultats issus de ce travail de recherche ont aussi permis de discuter les possibilités de prévention, notamment par les structures professionnelles.

1 Résultats

Les données collectées ont été analysées afin de tester les hypothèses du modèle. Une démarche en trois étapes a permis de confirmer ou infirmer ces dernières. Le modèle théorique testé à travers les tests d'hypothèses est constitué de deux parties. La première relève du modèle JD-R expliquant le développement du *burnout* par l'interaction entre les demandes et les ressources. À ce modèle se rajoutent d'autres relations associées aux conséquences du *burnout*. Elles portent sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale.

De manière globale, le modèle théorique repose sur la médiation du *burnout* entre les demandes et le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Elle est représentée par cinq hypothèses déclinant d'une part, les effets des demandes professionnelles sur le *burnout* et de l'autre les effets du *burnout* sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Deux autres hypothèses sont aussi présentent dans le modèle, elles concernent les effets de modération des ressources. Elles sont représentées par la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical.

Durant cette démarche de recherche ne sont retenus que les éléments permettant de rendre au mieux compte de la mesure des construits. La première étape est une étape à visée exploratoire et fait appel à l'analyse factorielle exploratoire. Elle permet de confronter la structure factorielle de l'échelle telle qu'elle se construit à travers les données récoltées et à travers sa structure théorique. La contribution de chaque item est évaluée ainsi que la variance expliquée par les items retenus. Après l'élimination itérative des items contribuant faiblement au construit, la cohérence interne est utilisée comme indice de qualité de mesure de ce construit.

La deuxième étape est une étape qui a pour objectif de confirmer la validité des mesures. Elle fait appel à la fiabilité, et aux validités convergente et discriminante. En ce qui concerne la fiabilité, elle est comparable à la cohérence interne mesurée par l'alpha de Cronbach. Néanmoins, nous avons préféré utiliser le Rhô de Jöreskog car d'une part, l'alpha de Cronbach est sensible au nombre d'items de l'échelle, ce qui rend son utilisation de plus en plus contestée (Rodriguez et Maeda, 2006) et d'autre part, l'alpha de Cronbach ne peut pas être utilisé pour vérifier l'uni-dimensionnalité des construits (Schmitt, 1996).

Le Rhô de Jöreskog se fonde sur les contributions factorielles des différents items. Une bonne fiabilité correspond à un Rhô de Jöreskog supérieur à 0,7. Cette étape comprend aussi l'évaluation des corrélations liant les items d'un même construit. Elle permet de s'assurer de la validité de la mesure et correspond à la moyenne des variances partagées entre le construit et sa mesure. La validité convergente doit être supérieure à la valeur seuil de 0,5. Un autre indicateur de la qualité de la mesure est mobilisé, celui de la validité discriminante. Elle sert à vérifier que les mesures des construits ne soient pas corrélées ou du moins ne le sont que faiblement. La comparaison entre d'un côté la variance partagée entre les construits et de l'autre la variance partagée entre les construits et leur mesure permet d'évaluer la validité discriminante. La première devant être inférieure à la seconde.

À la fin de la deuxième étape, les indices de validités et de fiabilité sont confirmés, ils permettent d'évaluer la qualité du modèle de mesure. La troisième étape de l'analyse est l'étape dans laquelle le modèle est testé. Les équations structurelles représentent une méthode de test des relations linéaires entre plusieurs variables (Roussel et coll., 2002). Le système d'équation prend en compte les variables latentes, les indicateurs de mesure, les erreurs de mesure, les erreurs des différentes équations ainsi que les variables observées (Bollen, 2005). Selon Shah et Goldtein (2006), cet ensemble de méthodes présente un fort potentiel de recherche en sciences de gestion. Ces méthodes permettent de tester des modèles complexes en faisant appel aux items retenus à la fin de la première étape pour construire les variables latentes. L'étape de test du modèle permet de finaliser la confirmation ou l'infirmation des hypothèses. Sur la base des différents résultats, il est possible de discuter la pertinence, l'intérêt et la contribution de la problématique aux champs dans lesquels elle s'inscrit.

1.1 Analyses exploratoires

L'analyse factorielle exploratoire sert à mettre en évidence la présence d'un certain nombre de facteurs ou de dimensions. Afin de retrouver une structure factorielle cohérente avec la formulation des différents items, il est possible de faire appel à la rotation. La rotation orthogonale (ex. Varimax) produit des facteurs non corrélés, celle oblique (ex. Olbimin) offre des facteurs corrélés. La rotation orthogonale produit des résultats plus facilement interprétables. De manière générale, en sciences sociales des corrélations sont attendues entre les facteurs. Si les facteurs ne sont pas

corrélés, les deux rotations devraient proposer des résultats similaires (Costello et Osborne, 2005).

La méthode du maximum de vraisemblance est la méthode statistique la plus usuelle. Ses conditions d'utilisation requièrent la présence de variables multi-normales et une taille particulière d'échantillon. La multi-normalité est contraignante et des méthodes alternatives permettent de la dépasser. Cependant, elles sont peu satisfaisantes en termes de résultats. Dans la pratique, elles sont plus contraignantes que celle du maximum de vraisemblance. Roussel et coll. (2002), soutiennent que lorsque la condition multi-normalité n'est pas remplie, la méthode de méthode du maximum de vraisemblance offre de meilleurs résultats que les méthodes alternatives.

Plusieurs critères sont utilisés pendant l'analyse factorielle exploratoire pour épurer les outils de mesure. L'objectif est de ne conserver dans le modèle de mesure que les items contribuant suffisamment à leurs construits respectifs. Le premier critère à apprécier est l'inter-corrélation entre les items. Il est évalué par le Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) dont la valeur doit osciller entre 0,6 et 1. Cette valeur est une condition préalable à la factorisation des données (Igalens et Roussel, 1998 ; Evard, Pras et Roux, 2003).

Lors de l'extraction ne sont retenus que les facteurs présentant des valeurs propres dépassant 1. Par la suite, il est possible de juger la contribution factorielle et la communalité de chaque item. La communalité représente la part de variance expliquée par l'item. Sa contribution factorielle représente sa contribution à la représentation factorielle du construit. Les valeurs minimales acceptables pour la contribution factorielle sont respectivement 0,4 et 0,5 (Hair et coll., 2006). La contribution de l'item à la cohérence interne de l'échelle est aussi un élément à prendre en compte pour les décisions d'élimination.

Le test de fiabilité des échelles de mesure le plus courant est l'alpha de Cronbach. Cet indicateur renseigne sur l'homogénéité et la cohérence interne d'une échelle de mesure. Les différents items contribuent à décrire un construit en particulier. Alpha de Cronbach traduit la consistance interne liant les items. Plus cette consistance interne est élevée, se rapprochant de la valeur 1, plus les items contribuent au construit. La valeur minimale jugée comme satisfaisante est de 0.7 (Roussel et coll., 2002 ; Hair et coll., 2006).

1.1.1 Latitude décisionnelle et demandes psychologiques

L'analyse factorielle de l'échelle a été possible car l'échelle présente un KMO de 0,833. La solution factorielle proposée n'est pas cohérente avec la construction théorique tri-dimensionnelle. L'item numéro 18 a une faible contribution factorielle. Il a été éliminé de la suite de l'analyse. La rotation Varimax simplifie l'organisation des items sur les axes mais plusieurs items présentent des contributions factorielles supérieures à 0,4 sur deux axes (items numéro : 5 et 11). Leur élimination itérative permet d'épurer l'échelle. Cependant, l'item numéro 15 présente une communalité faible et doit être éliminé.

La suite de l'analyse montre que l'item numéro 8 contribue à plus de 0,4 à deux axes principaux. Il en est de même pour l'item numéro 14 et 7. L'item numéro 13 présente une faible contribution factorielle ce qui amène à l'éliminer de la mesure retenue. Cette épuration permet d'obtenir une solution factorielle tri-dimensionnelle qui n'est pas cohérente avec la construction théorique à cause de la distribution des items sur les axes. Toutefois dans la traduction utilisée, un seul facteur porte les items restant pour mesurer « l'utilisation des compétences » et « autonomie décisionnelle ». Niedhammer et coll. (2006) ne sont pas les seuls à avoir trouvé cette structure factorielle, Kawakami et coll. (1995) trouvent aussi une structure bi-factorielle. Il est donc possible de regrouper, dans la suite de l'analyse, les items des deux sous-dimensions : autonomie décisionnelle et utilisation et développement des compétences.

L'analyse des différences de moyennes entre les différents items composant la latitude décisionnelle montre que ce sont les items numéro 1 et 4 qui enregistrent les plus hauts scores. Le premier item, numéro 1, est relatif à l'apprentissage de nouvelles choses donc le développement des compétences à travers le travail. Le second item, numéro 4, est associé à l'autonomie décisionnelle. Ces deux aspects sont ceux qui expriment le plus la latitude décisionnelle chez les dirigeants interrogés. En ce qui concerne les demandes psychologiques, ce sont les deux items numéro 10 et numéro 16 qui présentent les moyennes les plus fortes. L'item numéro 10 reflète la facette rapidité du travail à exécuter alors que l'item numéro 16 rend compte du fait d'être interrompu et de devoir reprendre par la suite.

Items	Com.	F.1	F.2	F.3
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	0.626		0.782	
2. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives*	0.745			0.862
3. Mon travail me demande d'être créatif	0.561		0.756	
4. Mon travail me permet, souvent, de prendre des décisions par moi-même	0.495		0.677	
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de libertés pour décider des décisions par moi-même	0.474			0.623
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	0.552		0.656	
10. Mon travail me demande de travailler très vite	0.467	0.552		
12. J'ai une quantité de travail excessive	0.678	0.847		
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	0.678	0.847		
17. Mon travail est très bousculé	0.727	0.878		
Variance expliquée		30.063	20.298	10.245
Alpha de Cronbach		0.783	0.729	0.362
Variance totale expliquée (%)		60.606		
KMO		0.755		
Alpha de Cronbach		0.795		

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle ; * : item inversé

TABLE IV.1 – Résumé de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de Karasek

1.1.2 Demandes émotionnelles

La mesure des demandes émotionnelles a été réalisée par la sous-échelle du *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CPQ). Ce dernier est un outil d'évaluation

des risques psychosociaux liés au travail (Kristensen, Borg et Hannerz, 2002). La sous-échelle des demandes émotionnelles présente un alpha de Cronbach de 0,765. Cet indice rend compte de fortes inter-corrélations entre les items de la sous-échelle.

L'analyse factorielle exploratoire est permise par un KMO de 0,676. Les trois items composant la sous-échelle présentent des communalités qui dépassent la valeur seuil de 0,4. Un seul facteur porte les trois items de l'échelle et explique 68,515 % confortant l'uni-dimensionnalité du construit. Les valeurs retrouvées pour les données collectées se rapprochent de celles de validation de l'échelle (Kristensen et coll., 2005b).

Les moyennes des scores de chaque item de la mesure des demandes émotionnelles sont significativement différentes. Ce résultat permet de mettre en évidence que l'engagement émotionnel est la facette la plus prépondérante des demandes émotionnelles (item numéro 3). Elle est en cohérence avec la relation particulière qui peut lier le dirigeant à son entreprise. Le travail dans l'entreprise est émotionnellement exigeant (item numéro 2) et cet aspect est plus prégnant que le fait que le travail amène à des situations émotionnellement déstabilisantes (item numéro 1).

Items	Com.	F.1
1. Votre travail vous place-t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ?	0.416	0.645
2. Votre travail est-il exigeant émotionnellement ?	0.707	0.841
3. Êtes vous émotionnellement engagé(e) dans votre travail	0.457	0.676
Variance totale expliquée (%)	68.515	
KMO	0.767	
Alpha de Cronbach	0.765	

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle

TABLE IV.2 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle des demandes émotionnelles

1.1.3 Soutien social familial et amical

La mesure retenue pour le soutien social familial et amical est issue d'une échelle de mesure multi-dimensionnelle du soutien social. L'analyse en facteurs principaux

confirme l'uni-dimensionnalité de la sous-échelle sélectionnée. En premier, le KMO qu'elle présente est bon avec une valeur de 0,813 (Malhotra, Décaudin et Bouguerra, 2007). Un seul facteur explique 73,942% de la variance en portant les quatre items. Les communalités dépassent toutes le seuil de 0,4. Il en est de même pour les différentes contributions factorielles qui dépassent toutes 0,7. Aucun item n'est à éliminer et d'ailleurs l'alpha de Cronbach est de 0,881. Cette valeur est jugée très bonne même si elle est légèrement inférieure à celle indiquée par Baruch-Feldman et coll. (2002).

Il existe une différence significative entre la moyenne de l'item numéro 4 et le restant des items de la mesure du soutien social. Ainsi, l'encouragement exprimé par la famille et les amis est très valorisé par les répondants. Il permet un retour positif sur les investissements engagés dans le projet entrepreneurial. La reconnaissance de la réussite entrepreneuriale est une forme de motivation et de ressource pour l'entrepreneur. Il est à noter que c'est l'aspect positif et la réussite qui sont valorisés. Ils impliquent un besoin d'approbation et de reconnaissance. La recherche de cette reconnaissance est une motivation entrepreneuriale, contrairement à la compassion et au réconfort car les entrepreneurs sont des personnages forts et solitaires.

Items	**Com.**	**F.1**
1. Quand quelque chose va mal au travail, je peux en parler avec mes amis ou ma famille	0.624	0.790
2. Mes amis et / ou ma famille se soucient de ce que je vis au travail	0.820	0.906
3. Mes amis et / ou ma famille m'aident à me sentir mieux lorsque j'ai une dure journée au travail	0.730	0.854
4. Mes amis et / ou ma famille se sentent concernés, m'encouragent quand quelque chose de bien m'arrive au travail	0.784	0.884
Variance totale expliquée (%)	73.942	
KMO	0.813	
Alpha de Cronbach	0.881	

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle

TABLE IV.3 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle du soutien social

1.1.4 *Burnout*

L'échelle du *burnout* présente un KMO de 0,886 et l'alpha de Cronbach est de 0,839. Deux items, numéro 13 et 12, posent problème notamment au niveau de leur communalité. L'élimination du numéro 13 permet d'améliorer l'indice de cohérence interne. L'analyse factorielle menée par la suite révèle que l'item 14 présente une faible communalité accompagnée d'une contribution factorielle se rapprochant de la valeur seuil. L'item numéro 9 présente une corrélation négative avec le reste des items de l'échelle. Son élimination est nécessaire et aboutit à une solution bi-factorielle, donc en cohérence avec la structure théorique. Néanmoins, l'item numéro 6 présente une communalité très faible et une contribution factorielle critique.

L'analyse factorielle confirmatoire menée par Demerouti et coll. (2001a) montre que plusieurs items de chacune des dimensions présentent des contributions factorielles faibles. Dans le travail de Chevrier (2009), les tableaux indiquant l'indice de cohérence interne sans l'item montrent que plusieurs items pourraient être éliminés afin d'améliorer la parcimonie et la qualité de la mesure. Cette remarque est soutenue par les indices de communalité et de contribution factorielle. D'ailleurs, la répartition des items sur les facteurs ne correspond pas à leur appartenance à une des dimensions de la mesure.

Dans le travail de validation de l'échelle, Demerouti et coll. (2001a) trouvent une structure bi-factorielle où les items ne sont pas distribués par dimension. Les items formulés positivement contribuent au même facteur. Il en est de même pour les items formulés négativement. Selon les données de notre étude, l'épuisement émotionnel et le désengagement présentent des indices de cohérence interne respectifs de 0,854 et 0,701.

Les tests de différence de moyennes concernant la dimension de l'épuisement émotionnel montrent des différences significatives. Ainsi, les scores moyens les plus hauts sont réservés aux items numéro 2 et 12. Ils reflètent le niveau de fatigue et d'épuisement. Dans l'ordre décroissant, ils sont suivis par l'item numéro 4 qui est associé à l'incapacité à déconnecter du travail. Le temps passé dans des activités non professionnelles est un temps de décharge. Cette décharge mentale ou déconnexion du travail et de ses problématiques est fortement liée au temps de récupération mentale qui correspond au temps consacré au développement des ressources non professionnelles. En ce qui concerne la dimension du désengagement ce sont les items numéro 3 et numéro 11 qui présentent les scores moyens les plus hauts. Ils reflètent l'état

d'esprit négatif qui est induit par l'épuisement.

Items	Com.	F.1	F.2
1. Je trouve toujours des aspects intéressants dans mon travail*	0.570		0.744
2. Certains jours, je me sens fatigué(e) avant même d'arriver au travail	0.500	0.701	
3. Il arrive de plus en plus souvent que je parle de mon travail de façon négative	0.650	0.647	
4. Après une journée de travail, cela me prend plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien	0.667	0.810	
5. Je supporte très bien la pression causée par mon travail*	0.488	0.626	
7. Je considère mon travail comme un défi positif*	0.596		0.752
8. Pendant mes journées de travail, je me sens souvent émotionnellement vidé(e)	0.668	0.809	
10. Après le travail, j'ai encore suffisamment d'énergie à consacrer à mes loisirs*	0.453	0.648	
11. Parfois, je me sens mal à penser aux tâches que j'ai à accomplir au travail	0.435	0.623	
12. Après le travail, je me sens généralement vidé(e) et exténué(e)	0.617	0.784	
15. Je me sens de plus en plus impliqué(e) dans mon travail*	0.542		0.736
16. Lorsque je travaille, je me sens généralement plein(e) d'énergie*	0.558		0.623
Variance expliquée (%)		42.600	13.226
Alpha de Cronbach		0.877	0.727
Variance totale expliquée (%)	55.826		
KMO	0.876		
Alpha de Cronbach	0.875		

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle ; * : item inversé

TABLE IV.4 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire du *burnout*

1.1.5 Conflit travail-famille

Le concept de conflit travail-famille est un concept tri-dimensionnel et bi-directionnel. Les deux directions du concept s'intéressent respectivement à l'influence de la sphère familiale sur le travail et l'influence du travail sur la vie familiale. L'échelle présente un KMO de 0,709. Cette valeur est faible mais tolérable pour réaliser une analyse factorielle. L'alpha de Cronbach de l'échelle globale est de 0,696. Cette valeur est considérée comme le minimum acceptable. La rotation Varimax permet de retrouver une solution bi-factorielle comme dans le travail de Matthews, Kath et Barnes-Farrell (2010). Les différentes communalités et contributions factorielles dépassent les valeurs seuils.

La comparaison des moyennes des différents items révèle que les items de la dimension conflit travail / famille sont ceux qui présentent les moyennes les plus hautes avec des différences significatives avec tous ceux de l'autre dimension. Ce résultat corrobore l'idée selon laquelle c'est principalement le travail qui empiète sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Les effets du conflit travail / famille s'expriment principalement par le manque de temps à consacrer aux activités familiales. Ce manque induit un certain déséquilibre accompagné d'émotions négatives qui concourent à l'épuisement.

1.1.6 Satisfaction professionnelle

La satisfaction professionnelle est mesurée par une échelle à trois items. Le KMO, avec une valeur de 0,721, autorise l'analyse factorielle. L'échelle présente un très bon alpha de Cronbach avec une valeur de 0,841. Les corrélations entre les trois items qui la constituent sont suffisamment importantes pour appréhender le concept concerné. Les trois items présentent des communalités dépassant la valeur de 0,4. Le facteur proposé par l'analyse factorielle en facteurs principaux porte 76,254 % de variance.

Les moyennes portées par les trois items de la mesure sont significativement différentes. L'item numéro 2 est celui qui présente la moyenne la plus élevée, il exprime les sentiments et les émotions positives associés au travail. Il en est de même pour l'item suivant qui est le numéro 3. L'item numéro 1 exprimant directement la satisfaction est celui qui porte la moyenne la plus faible. Ce sont donc les émotions qui sont impliquées dans l'évaluation de la satisfaction ce qui est en cohérence avec le choix de faire appel à une mesure centrée sur la facette émotionnelle pour la satisfaction

Items	Com.	F.1	F.2
1. Je dois manquer des activités familiales à cause du temps que je dois consacrer à mes résponsabilités	0.579	0.759	
2. Souvent, je suis tellement émotionnellement vidé(e) quand je rentre à la maison que cela m'empêche de participer à la vie de ma famille	0.667	0.783	
3. Les comportements que j'utilise dans mon travail et qui me permettent d'être efficace ne m'aident pas à être une meilleur parent et conjoint	0.557	0.736	
4. Je dois manquer des activités professionnelles en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités familiales	0.564		0.748
5. Parce que je suis souvent stressé(e) par mes responsabilités, j'ai du mal à me concentrer sur mon travail	0.681		0.811
6. Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi à la maison pourraient être contre-productifs au travail	0.587		0.621
Variance expliquée (%)		40.479	20.101
Alpha de Cronbach		0.675	0.7612
Variance totale expliquée (%)	60.580		
KMO	0.709		
Alpha de Cronbach	0.696		

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle

TABLE IV.5 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle du conflit travail-famille

professionnelle.

1.1.7 Orientation entrepreneuriale

L'échelle de l'orientation entrepreneuriale présente un alpha de 0,754. À ce niveau, l'indice est considéré comme très bon. Le KMO est jugé bon avec 0,732. L'analyse factorielle en facteurs principaux suggère une structure avec trois facteurs. L'échelle

Items	Com.	F.1
1. Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	0.720	0.848
2. De manière générale, je n'aime pas mon travail*	0.774	0.880
3. En général, j'aime travailler dans mon entreprise	0.794	0.891
Variance totale expliquée (%)	76.254	
KMO	0.721	
Alpha de Cronbach	0.841	

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle ; * : item inversé

TABLE IV.6 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de la satisfaction professionnelle

de l'orientation entrepreneuriale se compose de trois sous-échelles, celle de l'innovation, la prise de risque et la proactivité. Un seul item, le troisième de la sous-échelle de la prise de risque présente une communalité ne dépassant pas le seuil de 0,4. La rotation Varimax permet de retrouver la distribution théorique des items sur les axes. L'élimination de l'item 6 (relatif à la prise de risque) est en cohérence avec les récents résultats de Runyan et coll. (2012) qui montrent que l'élimination de cet item permet d'obtenir des qualités satisfaisantes de la mesure et de mieux rendre compte du concept d'orientation entrepreneuriale.

Les items de la dimension innovation ne présentent pas tous des moyennes significativement différentes. La moyenne la plus importante est portée par l'item numéro 1 associé à l'introduction de nouveaux produits ou services. En ce qui concerne la dimension de la prise de risque, après épuration, elle n'est représentée que par deux items dont les moyennes sont significativement différentes. L'item numéro 4 explicite l'idée de la prise de risque alors que l'item numéro 5 tend à qualifier les actions et les choix entrepris. C'est l'item numéro 5 qui présente la moyenne la plus haute, ce qui tend à soutenir que les entrepreneurs évaluent les situations de manière plus positive que les autres. Parallèlement, entreprendre des actions audacieuses renvoie au besoin d'accomplissement et l'idée de réussite sociale. Les items de la dimension proactivité ne présentent pas tous des moyennes différentes. Ce sont les items numéro 8 et numéro 9 qui présentent les moyennes les plus hautes. Ils sont directement associés à la notion de proactivité en engageant des actions avant les concurrents et en anticipant les changements, une manière d'exercer du contrôle et de réduire l'incertitude à travers l'action.

Items	Com.	F.1	F.2	F.3
1. Votre entreprise a introduit beaucoup de nouveaux produits ou services	0.786	0.851		
2. Votre entreprise a largement renouvelé sa gamme de produits ou services	0.674	0.765		
3. Votre entreprise a réalisé peu de modifications dans la composition de ses produits ou services*	0.463	0.572		
4. Vous avez tendance à privilégier les projets risqués à forte rentabilité	0.659			0.803
5. En raison de la nature de l'environnement, vous avez tendance à privilégier les actions audacieuses, de grande ampleur, pour atteindre vos objectifs	0.669			0.790
7. Il est rare que votre entreprise se lance la première dans de nouveaux produits ou services ou de nouvelles techniques de gesion ou de production*	0.457		0.646	
8. Vous avez tendance à réagir aux ations de vos concurrents, plus qu'à les précéder*	0.589		0.760	
9. Vous préférer attendre que les évolutions de l'environnement soient connues pour vous y adapter, plus que les anticiper*	0.574		0.749	
Variance expliquée (%)		21.791	21.416	17.677
Alpha de Cronbach		0.782	0.793	0.765
Variance totale expliquée (%)		60.884		
KMO		0.732		
Alpha de Cronbach		0.746		

Com. : communalité ; F. : contribution factorielle ; * : item inversé

TABLE IV.7 – Résultats de l'analyse factorielle exploratoire de l'échelle de l'orientation entrepreneuriale

L'analyse factorielle exploratoire des données permet de vérifier la dimensionnalité de certaines échelles et leur qualité au regard des données récoltées. À l'issue

de cette étape, les échelles sont épurées des items qui ne participent pas ou peu aux construits mobilisés. Ceux qui sont maintenus sont les items qui rendent le plus compte des variables latentes du modèle. Si certaines échelles ne posent pas de problèmes, d'autres amènent à des questionnements autour de leur construction. De manière générale, les valeurs de l'indicateur de cohérence interne sont acceptables pour toutes les mesures. Elles confortent les choix des outils sélectionnés et utilisés.

Après cette étape de vérification préliminaire et d'épuration de la mesure, il est possible d'entamer la phase confirmatoire. Cette dernière fait appel à des indices moins sensibles au nombre d'items et à la taille de l'échantillon. Elle permet de justifier de la respécification du modèle. Les indices utilisés pendant cette deuxième étape permettent de justifier de la qualité et de la pertinence du modèle. Cette phase finit de valider la qualité des mesures et permet d'entamer la phase suivante qui est celle de l'analyse de relations entre les construits.

1.2 Analyses confirmatoires

L'analyse factorielle confirmatoire vise à construire un modèle de mesure pour chaque variable latente évaluée à travers certains indicateurs (Roussel et coll., 2002). Les méthodes d'équations structurelles participent notamment à la réalisation des tests de validité de construit et de la fiabilité de cohérence interne. Elles englobent deux composantes, le modèle de mesure et le modèle structurel (Schreiber et coll., 2006). La fiabilité, les validités (convergente et discriminante) sont les principaux indicateurs mobilisés pendant cette étape.

La fiabilité de la cohérence interne est destinée à mesurer la capacité d'un instrument à produire des observations, d'un même construit, cohérentes entre elles. Le test permet de vérifier si les personnes interrogées donnent des réponses similaires à tous les énoncés servant à mesurer un même concept. Peu différent dans sa conception de l'alpha de Cronbach, le test s'appuie sur le coefficient Rhô de Jöreskog. Il repose sur des mesures de variances des variables latentes et des estimations d'erreurs des énoncés de l'échelle.

La validité convergente est la capacité d'une mesure à fournir des résultats proches de ceux d'autres mesures pour la même variable latente. Elle exprime le degré de convergence entre les items. Elle renseigne sur la force des corrélations

entre les items. À l'opposé, la validité discriminante tend à vérifier si les mesures des différents construits sont corrélées. Selon Fornell et Larcker (1981), sa valeur est satisfaisante lorsqu'elle dépasse 0,5.

La phase confirmatoire de l'analyse permet de re-spécifier le modèle, identifier les colinéarités, les facteurs de second ordre et les items dont la contribution n'est pas suffisante. Elle permet de mener une dernière vague d'épuration. La respécification du modèle implique l'élimination des items dont les contributions sont faibles mais aussi les construits dont les indices de validité et de fiabilité ne sont pas suffisants. À l'issue de cette étape, le modèle de mesure est validé afin de passer à l'étape du test du modèle structurel.

1.2.1 Analyse des corrélations entre les variables du modèle

Le sens des corrélations fortes entre les antécédents et les dimensions du *burnout* correspond au sens des hypothèses postulées. Les demandes psychologiques présentent des corrélations positives et fortes avec l'épuisement émotionnel et le désengagement. Il en est de même pour les demandes émotionnelles.

Comme suggéré dans la construction du modèle, le *burnout* semble affecter différents éléments. À titre d'exemple, le tableau IV.8 montre des corrélations négatives et fortes entre les deux dimensions du *burnout* et la satisfaction professionnelle.

Il est à noter que les trois dimensions de l'orientation entrepreneuriale présentent de faibles corrélations avec les deux dimensions du *burnout*. D'ailleurs, elles présentent des corrélations principalement non significatives avec les différents construits mesurés.

Il existe des corrélations très fortes entre différentes mesures. Premièrement, l'utilisation des compétences et l'autonomie décisionnelle sont très fortement et positivement corrélées (0,981). Théoriquement, il est possible d'envisager un facteur du second ordre pour les représenter.

Deuxièmement, le conflit travail / famille est très fortement et positivement corrélé à l'épuisement émotionnel (0,885). Il y a donc un risque de multi-colinéarité. Troisièmement, la dimension désengagement et de l'épuisement émotionnel sont fortement et positivement corrélées (0,818). Comme dans le cas de l'utilisation et du

développement des compétences et de l'autonomie décisionnelle, il est conseillé de faire appel au facteur du second ordre pour représenter le *burnout*.

En quatrième, le conflit travail-famille est fortement et positivement corrélé aux demandes émotionnelles (0,719) ainsi qu'au désengagement (0,630). Les deux dimensions du conflit travail-famille sont fortement et positivement corrélées (0,573). Il est possible d'utiliser un facteur du second ordre pour le représenter dans la suite de l'analyse.

	Com	Aut	SS	Dps	Dem	Des	Ep	Sat	Inn	Ris	Pro	WFC	FWC
Com	1												
Aut	0.981	1											
SS	-0.014	0.218	1										
Dps	0.232	0.252	-0.161	1									
Dem	0.060	-0.115	-0.117	0.334	1								
Des	-0.384	-0.321	-0.250	0.380	0.438	1							
Ep	-0.242	-0.322	-0.265	0.522	0.698	0.818	1						
Sat	0.363	0.314	0.305	-0.244	-0.242	-0.866	-0.565	1					
Inn	0.332	0.023	0.047	0.133	0.073	-0.326	-0.100	0.287	1				
Ris	0.106	-0.272	-0.014	0.063	-0.011	-0.118	-0.035	0.032	0.452	1			
Pro	0.370	0.315	0.149	-0.008	0.047	-0.249	-0.207	0.148	0.300	0.090	1		
WFC	-0.083	-0.231	-0.304	0.533	0.719	0.630	0.885	-0.449	-0.104	0.054	-0.146	1	
FWC	-0.220	-0.293	-0.342	0.176	0.313	0.532	0.487	-0.385	0.287	-0.013	-0.278	0.573	1

Com : utilisation et développement des compétences ; Aut : autonmie ; SS : soutien social familial et amical ;
Dps : demandes psychologiques ; Dem : demandes émotionnelles ; Ep : épuisement émotionnel ;
Sat : satisfaction professionnelle ; Inn : innovation ; Ris : prise de risque ;
Pro : proactivité ; WFC : conflit travail / famille ; FWC : conflit famille / travail.

TABLE IV.8 – Corrélations entre les différentes mesures

Sur la base du tableau IV.8 quatre facteurs du second ordre sont proposés. Le premier concerne les deux variables latentes : utilisation des compétences et autonomie décisionnelle. Le facteur du second ordre repose sur une construction théorique selon laquelle ces deux dimensions représentent la latitude décisionnelle. Les deux variables présentent par ailleurs une très forte corrélation (0,981). Le deuxième facteur du second ordre est celui du *burnout*, car les deux dimensions qui le constituent présentent une corrélation de 0,818. Le troisième facteur du second ordre est celui du conflit travail-famille. Les deux dimensions présentent de fortes corrélation (0,573) proches de la valeur indiquée pour l'utilisation du facteur du second ordre. De plus, elles partagent des corrélations fortes avec d'autres dimensions notamment la dimension du désengagement.

En ce qui concerne l'orientation entrepreneuriale, elle se compose de trois dimensions qui partagent des corrélations moyennes à fortes. L'innovation et la prise de risque sont fortement corrélées et partagent des corrélations faibles avec le reste des dimensions mesurées. La proactivité, ne présente les mêmes relations. Elle est moyennement corrélée à l'innovation mais très faiblement à la prise de risque. Parallèlement, elle partage des corrélations moyennes avec l'utilisation des compétences et l'autonomie. Toutefois, la structure théorique appelle à un facteur du second ordre pour lier les trois dimensions.

L'utilisation d'un facteur du second ordre pour la latitude décisionnelle, mais aussi pour l'orientation entrepreneuriale et le conflit travail-famille va dans le sens de la formulation des hypothèses. Ces facteurs sont cohérents avec la construction du modèle d'étude. Par contre, le facteur de second ordre pour le *burnout*, ne correspond pas au modèle JD-R (Demerouti et coll., 2001a) dans lequel les deux dimensions sont distinguées et peuvent avoir des relations aux sens opposés avec les conséquences du *burnout*. Ne pas pouvoir distinguer les effets des demandes et des ressources sur chacune des dimensions réduit la qualité de l'information apportée. Dans les études faisant appel au JD-R, les effets de chacune des dimensions du *burnout* peuvent être différents. Le choix de faire appel à un facteur du second ordre est donc principalement justifié par la contrainte de la méthode d'analyse choisie.

	Lat	SS	Dps	Dem	B	CWF	Sat	OE
Lat	0.980							
SS	0.173	0.812						
Dps	0.262	-0.161	0.708					
Dem	0.023	-0.117	0.342	0.728				
B	-0.349	-0.290	0.503	0.639	0.904			
CWF	-0.161	-0.369	0.518	0.721	0.902	0.813		
Sat	0.335	0.305	-0.244	-0.241	-0.779	-0.499	0.786	
OE	0.254	0.045	0.127	0.069	-0.222	-0.083	0.274	0.669

Lat : latitude décisionnelle ; SS : soutien social familial et amical ; Dps : demandes psychologiques ; Dem : demandes émotionnelles ; B : *burnout* ; CWF : conflit travail-famille ; Sat : satisfaction professionnelle ; OE : orientation entrepreneuriale.

TABLE IV.9 – Corrélations entre les mesures avec le Rhô de Jöreskog en diagonale

Les demandes émotionnelles présentent de fortes corrélations positives avec le *burnout* (0,639). Cette relation trouve en partie son explication dans l'origine même du *burnout* par les deux principaux aspects : l'épuisement et les ressources émotionnelles. Le conflit travail-famille présente une très forte corrélation positive avec le *burnout* (0,902). Il présente aussi de fortes corrélations positives avec les demandes émotionnelles (0,721). Les fortes à très fortes corrélations, entre deux variables ou plus, annoncent un risque de multi-colinéarité (tableau IV.9).

Deux variables colinéaires contribuent à apporter la même information. La colinéarité réduit la qualité des résultats provenant des méthodes linéaires. Le test de colinéarité où la variable dépendante est le conflit travail-famille montre que les VIF (facteurs d'inflation de la variance) sont faibles. Il est donc possible de maintenir le construit conflit travail-famille dans le modèle. Le test de colinéarité montre que les VIF sont faibles et ne dépassent pas la valeur seuil 3, même pour toutes les variables concernées par le risque de colinéarité (tableau IV.10). Les différents construits considérés sont maintenus pour la suite de l'analyse des résultats et dans le modèle tel qu'il est construit.

V.D. : Conflit travail-famille	**Stat. Col.**		**V.D. : Demandes émotionnelles**	**Stat. Col.**		**V.D. : *Burnout***	**Stat. Col.**	
	Tol.	VIF		Tol.	VIF		Tol.	VIF
Latitude décisionnelle	0.745	1.342	Latitude décisionnelle	0.748	1.338	Latitude décisionnelle	0.767	1.303
Soutien social	0.902	1.109	Soutien social	0.864	1.158	Soutien social	0.864	1.158
Burnout	0.362	2.764	*Burnout*	0.387	2.583	Orientation entrepreneuriale	0.864	1.157
Orientation entrepreneuriale	0.848	1.180	Orientation entrepreneuriale	0.861	1.161	Satisfaction professionnelle	0.727	1.325
Satisfaction professionnelle	0.557	1.796	Satisfaction professionnelle	0.568	1.760	Demandes émotionnelles	0.765	1.307
Demandes psychologiques	0.721	1.387	Demandes psychologiques	0.704	1.338	Conflit travail-famille	0.604	1.656
Demandes émotionnelles	0.721	1.387	Conflit travail-famille	0.704	1.338	Demandes psychologiques	0.769	1.301

V.D. : variable dépendante ; Stat. Col. : statistiques de colinéarité ; Tol. : tolérance ; VIF : facteur d'inflation de la variance.

TABLE IV.10 – Statistiques de colinéarité des principales variables du modèle

L'analyse confirmatoire sert à évaluer la qualité des construits par les items qui les composent et des relations qu'ils entretiennent avec les autres construits. Elle représente aussi une étape primordiale qui peut conduire à la respécification du modèle. Cette étape permet de réduire le nombre de construits mais surtout le nombre d'items de manière parcimonieuse. Les construits du modèle présentent tous des indices de fiabilité et de validités supérieurs aux seuils imposés. Les tests de corrélations permettent de justifier le recours aux facteurs du second ordre (tableau IV.9) et de vérifier les risques de colinéarité (tableau IV.10). Les résultats de cette étape conduisent à maintenir les différentes mesures utilisées. Ils confortent les choix concernant les construits mais aussi les outils de mesure mobilisés. Les corrélations existant entre les différents construits soutiennent les hypothèses proposées qui tendent à confirmer les relations suggérées dans le modèle.

1.2.2 Fiabilité interne, validité convergente et validité discriminante

La fiabilité interne, ou cohérence interne, est mesurée par le Rhô de Jöreskog lors de la phase confirmatoire de l'analyse. Contrairement à l'alpha de Cronbach, le Rhô est peu sensible au nombre d'items. La valeur minimale pour considérer la cohérence interne d'une mesure comme convenable est 0,7.

La validité convergente cherche à vérifier que les items ou les indicateurs d'un même construit sont corrélés entre eux. Fornell et Larcker (1981) proposent d'évaluer la validité par une variance moyenne extraite (A.V.E.) supérieure à 0,5. La validité discriminante permet de vérifier que les mesures de construits différents ne sont pas corrélées, ou ne le sont que faiblement. Elle est évaluée par deux indicateurs : la variance maximale partagée (M.S.V.) et variance moyenne partagée (A.S.V.). La variance maximale partagée (M.S.V.) doit être supérieure à la variance moyenne partagée (A.S.V.) mais inférieure à la variance moyenne extraite (A.V.E.) pour considérer que la condition de la validité discriminante est respectée.

Le conflit travail-famille ne présente pas la condition nécessaire pour juger de sa bonne validité discriminante car M.S.V. est supérieure à A.V.E. Cependant, la différence est faible et la qualité demeure acceptable. Le tableau IV.11 expose les indices de fiabilité, de validité convergente et de validité discriminante des différents concepts mobilisés pour la construction du modèle. L'orientation entrepreneuriale présente des indices de cohérence et de validité convergente faibles mais acceptables, elle est maintenue dans le modèle de mesure. Tous les autres construits mesurés pré-

sentent des indicateurs de fiabilité et de validités satisfaisants.

Dimensions	C.R.	A.V.E.	M.S.V.	A.S.V.
Latitude décisionnelle	0.979	0.960	0.126	0.062
Soutien social familial et amical	0.885	0.659	0.136	0.055
Demandes psychologiques	0.793	0.501	0.268	0.116
Demandes émotionnelles	0.771	0.529	0.520	0.160
Burnout	0.899	0.817	0.814	0.334
Conflit travail-famille	0.792	0.661	0.814	0.289
Satisfaction professionnelle	0.846	0.646	0.607	0.181
Orientation Entrepreneuriale	0.654	0.448	0.075	0.031

C.R. : Rhô de Jöreskog ; A.V.E. : variance moyenne extraite ;
M.S.V. : variance maximale partagée ; A.S.V. : variance moyenne partagée

TABLE IV.11 – Indices de fiabilité, validités convergente et discriminante

À la suite de ces étapes, le modèle de mesure est stabilisé et ses qualités sont éprouvées. Le passage au test du modèle structurel impose de vérifier certaines conditions. La première condition est liée aux biais introduits principalement par la méthode de collecte des données (Spector, 2013). La conséquence de ce type de biais peut être une inflation ou une déflation de la force des relations qui lient différentes variables (Barrik, Swider et Stewart, 2010 ; Spector, 2006).

L'enquête par questionnaire est propice aux biais (Spector, 2006). La méthode du facteur commun peut être utilisée pour vérifier la variance partagée entre les variables observées. Dans notre cas elle est de 3,61%, cette valeur est suffisamment faible pour indiquer un faible risque de biais. Une autre méthode peut être utilisée, celle du facteur unique de Harman. Les résultats indiquent que la variance expliquée est de 18,22%. Les deux méthodes produisent des résultats soutenant un risque de biais faible.

La seconde condition qu'il est nécessaire de vérifier est en relation avec l'étape de test du modèle. La méthode d'analyse du maximum de vraisemblance repose sur l'hypothèse de normalité de la distribution des données. Malgré les avantages qu'elle peut offrir comparativement à d'autres méthodes moins restrictives, les résultats sont

sensibles à la normalité de la distribution des données. Le tableau IV.12 récapitule les indices de Skewness et Kurtosis qui montrent que les données pour chaque mesure ne suivent pas une distribution normale. Skewness rend compte de l'asymétrie de la distribution des données alors que Kurtosis concerne leur aplatissement. Aucune des mesures ne suit une distribution normale.

Variables	Skewness	E.S.	Kurtosis	E.S.
Demandes psychologiques	-0.300	0.146	-0.322	0.290
Demandes émotionnelles	-0.342	0.146	-0.075	0.290
Latitude décisionnelle	-0.617	0.146	0.542	0.290
Soutien social familial et amical	-0.535	0.146	0.102	0.290
Burnout	0.245	0.146	-0.150	0.290
Conflit travail-famille	0.142	0.146	0.339	0.290
Satisfaction professionnelle	-1.417	0.146	3.928	0.290
Orientation Entrepreneuriale	-0.003	0.146	-0.297	0.290

E.S. : écart-type

TABLE IV.12 – Indices d'asymétrie et d'aplatissement des données

L'analyse confirmatoire est une étape de validation des différentes mesures et de certaines conditions. Elle est primordiale pour assurer la qualité des tests portant sur le modèle structurel. Ainsi, le modèle de mesure est une étape préliminaire au test du modèle. La validité et la fiabilité du premier autorise le recours aux méthodes d'équations structurelles. Elles sont sensibles à la distribution des données, aux corrélations entre les mesures et surtout à la complexité du modèle. L'étape confirmatoire est donc une étape qui permet de vérifier la parcimonie du modèle. La distribution des données récoltées n'entrave pas l'usage du maximum de vraisemblance pour analyser les données. D'ailleurs, malgré une méthode de collecte des données qui tend à introduire des biais, le risque de biais est faible. Les construits considérés pour le modèle explicatif présentent les conditions de fiabilité et de validités nécessaires pour assurer la robustesse des résultats.

1.3 Tests du modèle

Les modèles d'équations structurelles font appel à des modèles de mesure validés dans l'étape précédente. La phase de test du modèle est l'étape finale qui fait appel au modèle structurel. Les équations structurelles font référence, entre autre, à des relations du type régression linéaire. Elles suggèrent que la relation linéaire qui lie deux variables est celle qui apporte le plus d'explication. En ce qui concerne notre modèle tel qu'il se construit à travers les données collectées, les relations linéaires sont les plus explicatives. Ce résultat conforte le choix des méthodes d'équations structurelles pour analyser les relations.

Le modèle structurel est évalué à l'aide d'un certain nombre d'indices qui sont appelés indices d'ajustement et sont garants de la qualité du modèle. Ils servent à la comparaison entre les résultats empiriques et le modèle théorique (Roussel et coll., 2002 ; Roussel et Wacheux, 2005).

Une large gamme d'indices peut être mobilisée et le choix doit être en cohérence avec les besoins de la recherche. Roussel et coll. (2002), recommandent l'utilisation de trois types d'indices de manière combinée comportant deux indices absolus, deux indices incrémentaux et un ou deux indices de parcimonie. En cohérence avec ces recommandations, le tableau IV.13 présente les indices retenus pour évaluer le modèle testé dans ce travail.

Indices		Seuils
Indices absolus		
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	<0.08
Il est sensible à la taille de l'échantillon et à la complexité du modèle. L'utilisation de l'intervalle de confiance du RMSEA permet de juger de la précision de la valeur obtenue.		
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual	<0.05
Il correspond à l'appréciation standardisée moyenne des résidus. Il tend à baisser lorsque la taille de l'échantillon augmente.		
Gamma 1		
Il correspond à l'appréciation standardisée moyenne des résidus de la matrice des variances-covariances induite sur la population totale.		
Indices incrémentaux		
CFI	Comparative Fit Index	>0.95
Il mesure la diminution relative au manque d'ajustement. Il est sensible à la complexité du modèle.		
TLI	Lucker-Lewis Index	>0.95
Il compare le manque d'ajustement du modèle à tester par rapport au modèle de base. Il est sensible au niveau des corrélations existantes entre les variables du modèle. Si elles tendent à être faibles, l'indice tendra aussi à être faible. Il n'est pas très sensible à la taille de l'échantillon.		
Indices de parcimonie		
PNFI	Parsimony Normed Fit Index	> 0.9
Il représente l'ajustement du NFI par rapport aux degrés de liberté. Il pénalise la complexité du modèle.		
PCFI	Parsimony Comparative of Fit Index	>0.9
Il représente l'ajustement du CFI.		

TABLE IV.13 – Indices d'ajustement retenus pour évaluer le modèle (inspiré de Roussel et coll., 2002)

1.3.1 Tests de médiation du *burnout*

La médiation ou l'effet indirect, est un effet causal d'une variable indépendante X sur une variable dépendante Y transmit par un médiateur M (Preacher, Rucker

et Hays, 2007). Il existe différentes méthodes pour évaluer l'effet indirect ou la médiation dont la méthode préconisée par Judd et Kenny (1981) ainsi que Baron et Kenny (1986). Parmi le choix des méthodes, il est possible de faire appel aux pistes causales complétées par une procédure *bootstrap*. Les pistes causales, qui font appel à la méthode de régression linéaire simple permettent d'avoir une idée sur les relations de médiation qui peuvent exister. Elles sont par la suite confirmées par le *bootstrap*.

Selon Baron et Kenny (1986), la médiation complète correspond au cas où les effets indirects sont significatifs contrairement aux effets directs. Il existe néanmoins d'autres formes de médiations (MacKinnon, Krull et Lockwood, 2000). Zhao, Lynch et Chen (2010), présentent cinq types de médiations possibles en fonction de la significativité de l'effet indirect et du sens de cette relation.

Pistes causales

L'analyse en pistes causales est une méthode qui permet, sur la base des corrélations entre les variables agrégées, d'établir des séquences causales prédictives (Roussel et coll., 2002). Elle permet d'apprécier les liens directs, d'une part entre les variables indépendantes et la variable médiatrice à tester, et d'autre part entre la variable médiatrice à tester et les variables dépendantes. Ces premiers résultats accompagnés de bons niveaux d'indices d'ajustement, confirment que les données s'ajustent bien au modèle construit.

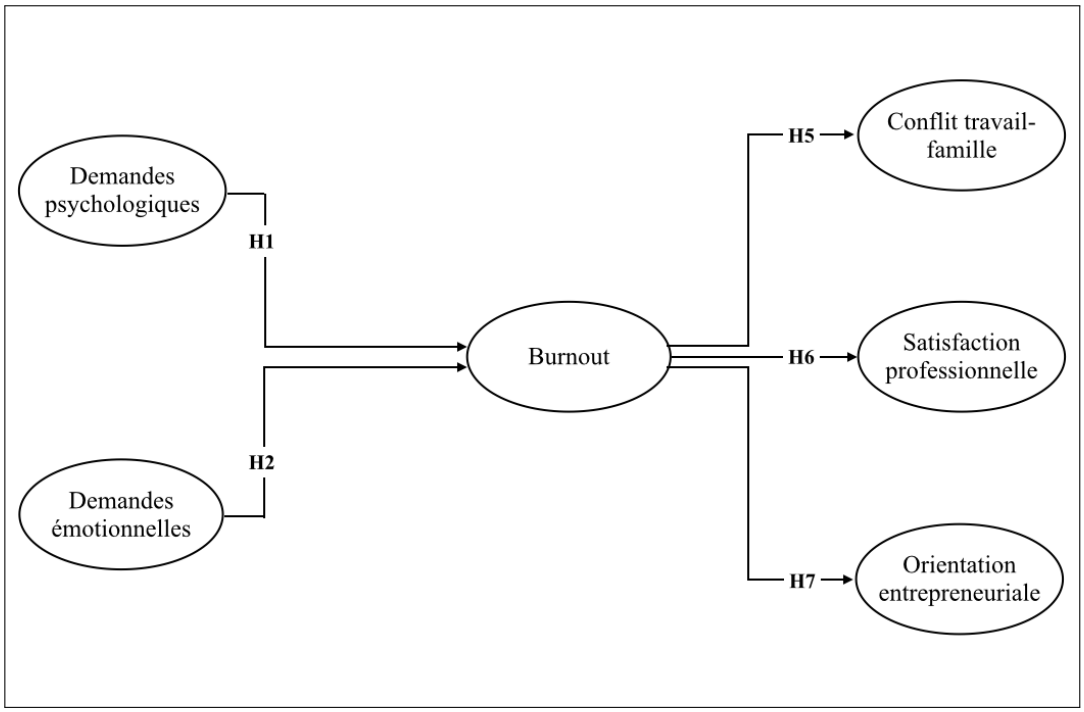

FIGURE IV.1 – Modèle de médiation testé

Dans le cas de la procédure retenue pour l'analyse, le pouvoir explicatif du modèle est évalué par le R^2. Pour le modèle M1 ayant pour variable dépendante le *burnout* le R^2 est de 0,35. Cette valeur est jugée comme étant très satisfaisante. Les coefficients de régression liés aux demandes psychologiques et aux demandes émotionnelles sont positifs. Ils sont aussi associés à des T significatifs. Les deux hypothèses impliquant les demandes psychologiques, les demandes émotionnelles et le *burnout* semblent être confirmées. Ce modèle des stresseurs affectant le *burnout* est accompagné de bons indices d'ajustement (tableau IV.14).

Les R^2 des modèles M2 et M3 sont supérieurs à 0,3, ceci indique un bon pouvoir explicatif pour le modèle. Les relations entre le *burnout* et les deux variables dépendantes sont significatives. La relation allant du *burnout* au conflit travail-famille est significative et positive. Elle semble soutenir l'hypothèse selon laquelle le *burnout* augmente le conflit travail-famille. En revanche, le coefficient de régression entre le *burnout* et la satisfaction professionnelle est négatif et significatif. Ce premier résultat

Modèles	V.D.	V.I.	C.R.	T
M1	*Burnout* $R^2 = 0.353$	Demandes psychologiques Demandes émotionnelles	0.289 0.448	5.750 8.919
M2	Conflit travail-famille R^2 =0.389	*Burnout*	0.624	13.318
M3	Satisfaction professionnelle R^2 =0.390	*Burnout*	-0.625	-13.395
M4	Orientation entrepreneuriale $R^2 = 0.046$	*Burnout*	-0.216	-3.680

TABLE IV.14 – Indices de régression du test de médiation

corrobore l'hypothèse selon laquelle le *burnout* affecte négativement la satisfaction professionnelle.

Les deux modèles M2 et M3 présentent de bons indices d'ajustement, avec CFI et TLI supérieurs à 0,9. Le RMSEA de chacun des modèles est en dessous du seuil 0,08 (tableau IV.15). Ceci rend compte d'une bon ajustement et donc de la pertinence des relations suggérées. En ce qui concerne le modèle M4 présentant la relation entre le *burnout* et l'orientation entrepreneuriale, les indices d'ajustement sont bons avec CFI et TLI supérieurs à 0,9. Toutefois, le R^2 est faible alors que le T relatif au coefficient de régression est significatif (tableau IV.14). Ce premier résultat suggère un faible pouvoir explicatif du modèle M4.

Modèles	CFI	TLI	PNFI	PCFI	RMSA		Gam 1
					Valeurs	I.C.	
M1	0.909	0.887	0.695	0.739	0.071	0.059 ; 0.082	0.973
M2	0.913	0.892	0.690	0.734	0.068	0.056 ; 0.080	0.977
M3	0.932	0.909	0.666	0.693	0.077	0.064 ; 0.088	0.979
M4	0.913	0.898	0.717	0.774	0.062	0.049 ; 0.073	0.975

M1 : variable dépendante « burnout » ;
M2 : variable dépendante « conflit travail-famille » ;
M3 : variable dépendante « satisfaction professionnelle » ;
M4 : variable dépendante « orientation entrepreneuriale ».

TABLE IV.15 – Indices d'ajustement des différents modèles

Bootstrap

Le *bootstrap* est une méthode robuste pour le test des effets indirects. Le modèle testé est celui de la médiation du *burnout* entre les facteurs et les conséquences. Les facteurs englobent les demandes psychologiques ainsi que les demandes émotionnelles. En ce qui concerne les conséquences ce sont les construits suivants : conflit travail-famille, satisfaction professionnelle et orientation entrepreneuriale.

Selon Zhao, Lynch et Chen (2010), lorsque les effets directs et indirects sont significatifs et qu'ils induisent des relations qui vont dans le même sens, la médiation est dite complémentaire. Si les relations ont des sens opposés, alors la médiation est dite compétitive. Ces deux situations correspondent à une médiation partielle. Dans le cas où les effets indirects sont significatifs contrairement aux effets directs ou que l'introduction du médiateur rend l'effet direct non significatif, la médiation est dite complète. Lorsque les effets directs, sans et avec médiateur, ne sont pas significatifs, alors que les effets indirects le sont, il n'y a donc qu'un effet indirect.

Modèle	V.I.	E.D. sans médiateur	Effets avec médiateur			
			Effets directs		Effets indirects	
			Bêta	I.C.	Bêta	I.C.
M1	Demandes psychologiques	0.296***	0.108	-0.030 ; 0.238	0.162	0.071 ; 0.289
	Demandes émotionnelles	0.597***	0.240	0.044 ; 0.461	0.416	0.275 ; 0.592
M2	Demandes psychologiques	-0.190*	0.162	0.023 ; 0.315	-0.294	-0.450 ; -0.154
	Demandes émotionnelles	-0.136	0.348	0.116 ; 0.700	-0.653	-1.015 ; -0.440
M3	Demandes psychologiques	0.086	0.655	0.067 ; 0.493	-0.134	-0.322 ; -0.038
	Demandes émotionnelles	0.047	0.298	0.031 ; 0.755	-0.334	-0.711 ; -0.106

M1 : variable dépendante « *burnout* » ; M2 : variable dépendante « conflit travail-famille » ; M3 : variable dépendante « satisfaction professionnelle » ; M4 : variable dépendante « orientation entrepreneuriale » ; V.I. : variable indépendante ; E.D. : effet direct de V.I. sur V.D. I.C. : intervalle de confiance.

TABLE IV.16 – Effets directs et indirects du test de médiation

Les différents effets indirects entre les variables dépendantes et les variables indépendantes sont significatifs pour toutes les relations examinées. Ces résultats confortent les hypothèses constitutives du modèle. Les hypothèses H1, H2, H5, H6, H7 sont donc validées. Le tableau IV.16 montre l'existence de plusieurs médiations partielles et d'une médiation complète. Cette dernière lie les demandes psychologiques (V.I.), le *burnout* (M.) et le conflit travail-famille (V.D.).

L'introduction du médiateur dans le modèle M1 rend la relation directe non significative. Ainsi, la relation entre les demandes psychologiques, le *burnout* et le conflit travail-famille est une médiation complète. L'effet direct entre les demandes émotionnelles et le conflit travail-famille demeure significatif même avec l'introduction du médiateur. Cette relation est une médiation partielle. Le *burnout* joue le rôle médiateur complémentaire entre les demandes émotionnelles et le conflit travail-famille (tableau IV.16). Le *burnout* contribue donc à l'effet positif des demandes émotionnelles sur le conflit travail-famille. Même si cet effet est qualifié de positif, il dénote un effet nocif des demandes émotionnelles sur l'équilibre travail-famille.

Dans le modèle M2, la médiation partielle qui existe entre les demandes psychologiques (V.I.), le *burnout* (M.) et la satisfaction professionnelle (V.D.), est une médiation compétitive. Il en est de même pour la médiation partielle entre les demandes émotionnelles (V.I.), le *burnout* (M.) et la satisfaction professionnelle (V.D.). Pareillement, dans le modèle M3 les deux relations de médiations partielles qui existent sont compétitives (tableau IV.16). Dans cette situation, le *burnout* rend l'effet des demandes psychologiques (V.I.) et émotionnelles (V.I.) négatif sur la satisfaction professionnelle (V.D.) et sur l'orientation entrepreneuriale (V.D.).

Hypothèses	Variables concernées	Validation
H1	Les demandes psychologiques —— *Burnout*	Validée
H2	Les demandes émotionnelles —— *Burnout*	Validée
H5	*Burnout* —— Conflit travail-famille	Validée
H6	*Burnout* —— Satisfaction professionnelle	Validée
H7	*Burnout* —— Orientation entrepreneuriale	Validée

TABLE IV.17 – Récapitulatif de la validation des hypothèses de la médiation

1.3.2 Tests de médiation modérée

Il existe différentes situations dans lesquelles des hypothèses de médiation et de modération sont combinées. Ces situations correspondent à ce qui est nommé « médiation modérée » ou bien « modération médiée ». Preacher, Rucker et Hays (2007) notent la confusion qui accompagne ces deux expressions. Le modèle de médiation modérée suppose que l'effet de médiation, responsable de l'effet entre la variable indépendante et la variable dépendante, dépend de la valeur ou du niveau d'un modérateur (Rose et coll., 2004 ; Wegener et Fabrigar, 2000). Dans ce type de modèle, la médiation occupe la place la plus importante. La médiation doit être vérifiée en premier, afin que la modération puisse être testée.

De manière générale, la médiation modérée correspond à l'effet d'un modérateur sur une ou plusieurs relations de médiation. La latitude décisionnelle et le soutien social jouent le rôle de modérateurs dans la relation médiée par le *burnout*. Leur effet est suggéré entre les variables indépendantes identifiées comme demandes et le *burnout* considéré comme variable médiatrice. Dans ce cas, l'effet de la latitude décisionnelle et le soutien social est une modération qui s'exerce sur la médiation. Pour vérifier la significativité de leurs effets, il faut tester la significativité de la médiation modérée, donc de l'effet modérateur sur la relation de médiation.

L'interaction entre les variables indépendantes et modératrices génère une modification de l'intensité et / ou de la forme de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante (Akermi et Roussel, 2003). Plusieurs méthodes sont utilisées pour tester le rôle modérateur d'une variable. En cohérence avec le choix de la méthode le test des effets médiateurs par le *bootstrap*, nous avons opté pour la méthode de la médiation modérée pour tester les hypothèses relatives aux effets modérateurs des variables du modèle, celle développée par Preacher, Rucker et Hayes (2007) semble être adaptée. Elle permet de tester simultanément les effets de médiation et de modération sous la forme d'effets indirects conditionnels. Cette méthode repose également sur des intervalles de confiance générés par *bootstrap* (Edwards et Lambert, 2007).

La significativité de la médiation modérée est liée à celle de l'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice sur la variable médiatrice. Le tableau récapitulatif des tests de médiation modérée de la latitude décisionnelle (IV.18) ne montre aucun effet d'interaction significatif. Seuls les effets des V.I. sur V.M. sont significatifs ainsi que les relations entre V.M. et les V.D. des trois modèles.

Variables	V.M.	M1 : V.D.	M2 : V.D.	M3 : V.D.
V.I. = Demandes psychologiques	0.434***	0.136**	0.003	0.152**
V.Mo. = Latitude décisionnelle	-0.538***	-0.099	0.214**	0.238**
V.I.*V.Mo. = Demandes psychologiques*Latitude décisionnelle	-0.107	0.005	0.094	0.029
V.M. = *Burnout*		0.539***	-0.505***	-0.195**
V.I. = Demandes émotionnelles	0.455***	0.165**	0.113**	0.122*
V.Mo. = Latitude décisionnelle	-0.392***	-0.077	0.175**	0.278***
V.I.*V.Mo = Demandes émotionnelles*Latitude décisionnelle	-0.097	0.014	0.000	-0.045
V.M.= *Burnout*		0.507***	0.581***	-0.194**

M1 : variable dépendante « *burnout* » ;
M2 : variable dépendante « conflit travail-famille » ;
M3 : variable dépendante « satisfaction professionnelle » ;
V.I. : variable indépendante ; V.M. : variable médiatrice ;
V.Mo. : variable modératrice ; V.D. : variable dépendante.

TABLE IV.18 – Tests de médiation modérée de la latitude décisionnelle

À l'aide des résultats indiqués dans le tableau IV.18, il est possible de confirmer que la latitude décisionnelle ne joue pas de rôle modérateur dans la relation entre les demandes psychologiques et émotionnelles et le *burnout*. Ceci amène à invalider l'hypothèse H3 selon laquelle la latitude décisionnelle contribue à réduire l'impact des demandes psychologiques et émotionnelles sur le *burnout*. Ainsi, la latitude décisionnelle ne joue pas le rôle de modérateur de la relation entre les demandes et le *burnout*.

Variables	V.M.	M1 : V.D.	M2 : V.D.	M3 : V.D.
V.I. = Demandes psychologiques	0.523*	0.079	-0.213	0.199
V.Mo. = Soutien social	0.005	-0.154	-0.177	0.028
V.I.*V.Mo. = Demandes psychologiques*Soutien social	-0.044	0.007	0.071	0.001
V.M. = *Burnout*		0.531***	-0.465***	-0.264**
V.I. = Demandes émotionnelles	0.926***	0.004	-0.034	-0.099
V.Mo. = Soutien social	0.340	-0.284	-0.085	-0.222
V.I.*V.Mo = Demandes émotionnelles*Soutien social	-0.138	0.043	0.046	0.070
V.M. = *Burnout*		0.491***	-0.596***	-0.251 ***

M1 : variable dépendante « *burnout* » ;
M2 : variable dépendante « conflit travail-famille » ;
M3 : variable dépendante « satisfaction professionnelle » ;
V.I. : variable indépendante ; V.M. : variable médiatrice ;
V.Mo. : variable modératrice ; V.D. : variable dépendante.

TABLE IV.19 – Tests de médiation modérée du soutien social

La médiation modérée concerne la modération de la relation de médiation entre les variables indépendantes et les variables médiatrices (Muller, Judd et Yzerbyt, 2005 ; Preacher, Rucker et Hayes, 2007). Dans notre cas, nous testons l'effet potentiellement modérateur de la latitude décisionnelle et du soutien social familial et amical sur la relation de médiation entre les variables indépendantes (conflit travail-famille, satisfaction professionnelle et orientation entrepreneuriale) et la variable médiatrice (*burnout*). Les résultats permettent de réfuter l'hypothèse H4 selon laquelle le soutien social permet de modérer la relation entre les demandes et le *burnout* (tableau IV.19).

Il est à noter que même si l'hypothèse H3 est réfutée, l'effet de la latitude décisionnelle sur le *burnout* est significatif. La latitude décisionnelle n'affecte donc pas la relation entre les demandes et le *burnout*, mais uniquement le *burnout*. Par contre,

le soutien social n'intervient pas dans la relation entre les demandes et le *burnout*, et n'affecte pas non plus le *burnout*.

Hypothèses	Variables concernées	Validation
H3	Latitude décisionnelle —— Demandes psychologiques et émotionnelles**Burnout*	Non validée
H4	Soutien social familial et amical —— Demandes psychologiques et émotionnelles* *Burnout*	Non validée

TABLE IV.20 – Récapitulatif de la validation des hypothèses de modération

Le modèle théorique testé dans cette étude sert à identifier les rôles associés aux demandes et ressources sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Les données collectées à travers le questionnaire en ligne administré aux adhérents de plusieurs associations professionnelles permettent de tester les outils de mesure. Elles servent essentiellement à construire des mesures relatives aux hypothèses du modèle. Les tests d'hypothèses permettent d'en valider une grande partie.

Les hypothèses validées concerne le rôle médiateur du *burnout* entre les demandes psychologiques mais aussi émotionnelles et les trois variables dépendantes (conflit travail-famille, satisfaction professionnelle et orientation entrepreneuriale). Deux ressources, l'une professionnelle et l'autre personnelle ont été supposées intervenir dans la relation entre les demandes et le *burnout*. Les deux hypothèses de modération concernant la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical ne sont pas validées. Le *burnout* est induit par des demandes professionnelles exigeantes identifiées à travers les demandes psychologiques et émotionnelles.

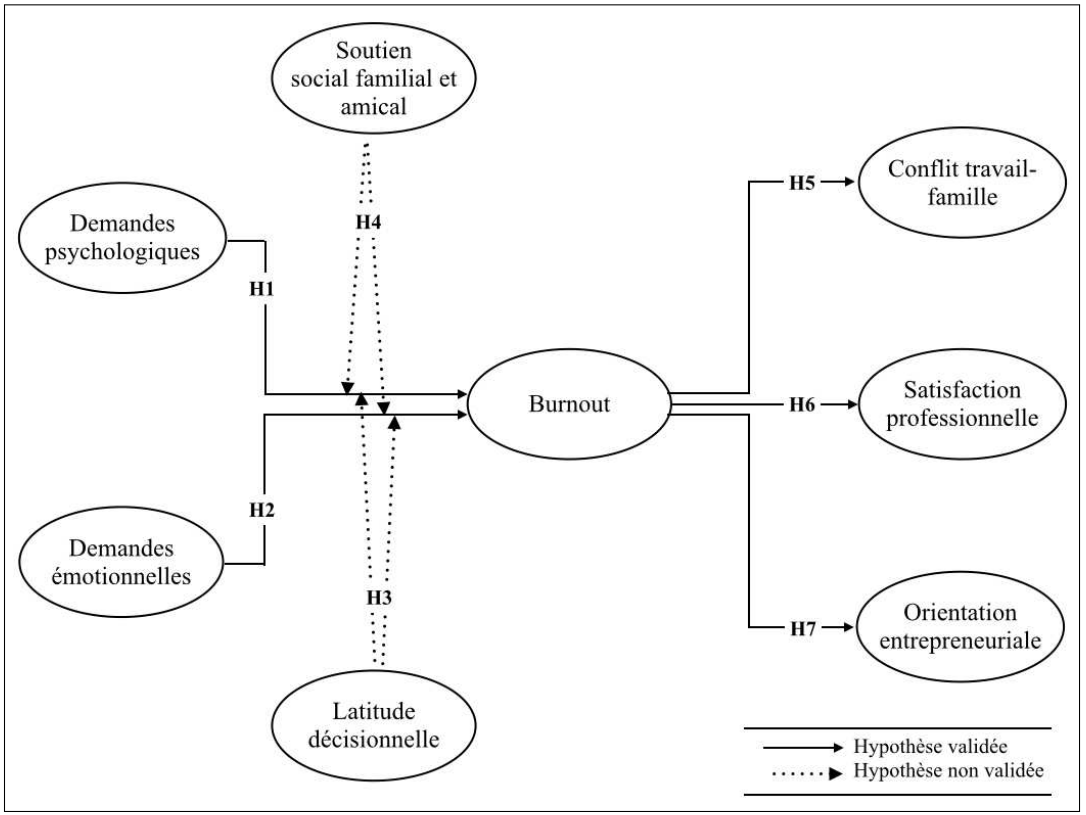

FIGURE IV.2 – Modèle de recherche avec les hypothèses testées

Synthèse

— La phase d'épuration des mesures et de respécification du modèle permet de produire des mesures fiables et valides. Cette étape conduit à justifier de la pertinence des outils sélectionnés et mobilisés dans ce travail. Les différentes mesures présentent des indices de fiabilité et de validités satisfaisants.

— Les tests de corrélations soutiennent les hypothèses accompagnant le modèle théorique. Les demandes professionnelles sont positivement corrélées avec le *burnout*. Les corrélations qui les lient aux conséquences du *burnout* confirment leurs impacts négatifs sur l'interaction entre la sphère familiale et professionnelle, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Le *burnout* présente lui aussi les mêmes effets sur les trois variables de conséquences.

— Les hypothèses relatives à l'effet médiateur du *burnout* sont confirmées. Il amplifie l'impact des demandes psychologiques et particulièrement émotionnelles sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale.

— Les effets de modération pour les deux ressources retenues ne sont pas significatifs et les hypothèses de modération non sont pas validées. La latitude décisionnelle affecte significativement et négativement le *burnout* sans intervenir dans la relation entre les demandes et le *burnout*. Il n'y a que l'effet direct qui soit significatif. Le soutien social ne semble pas jouer de rôle dans le modèle de recherche. Les interactions avec les demandes et l'effet sur le *burnout* ne sont pas significatives.

2 Discussion et implications

Le modèle théorique repose sur l'idée de la médiation par le *burnout*. Cette médiation s'exerce entre les demandes en tant que variables indépendantes et le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale en tant que variables dépendantes. Les différentes hypothèses relatives à la médiation ont été validées. Les effets des demandes ont été supposés être modérés par deux types de ressources. Cependant, les hypothèses de modération par la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical n'ont pas été validées.

Les demandes psychologiques sont confirmées comme des facteurs nocifs pour la santé des entrepreneurs. Elles alimentent le processus du *burnout* et altèrent le processus entrepreneurial. Par ailleurs, elles agissent directement et indirectement sur le conflit travail-famille. Alors que leur effet n'est pas direct sur la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Ces deux variables ne sont donc pas sensibles à la présence de facteurs de stress tels que les demandes psychologiques.

La médiation qui concerne les demandes émotionnelles d'une part et la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale d'autre part est une médiation partielle. Elle se traduit par un effet direct non significatif sur la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. L'épuisement des ressources à travers l'expression du *burnout* est le facteur qui exerce un impact particulièrement important sur la satisfaction. Il est à noter que les demandes émotionnelles, par leur effet direct sur le conflit travail-famille, interviennent dans le processus entrepreneurial.

Les hypothèses relatives au rôle modérateur de la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical n'ont pas été validées. Ce résultat remet en question la pertinence du soutien social en tant que ressource entrepreneuriale car il ne présente pas de relations significatives ni avec les demandes ni avec le *burnout*. Néanmoins, la latitude décisionnelle parvient à réduire le *burnout* à travers une relation directe. Les hypothèses d'interactions suscitent un débat théorique et empirique car les résultats les concernant ne vont pas dans le même sens.

Nos résultats sont cohérents avec la plupart des résultats empiriques précédents provenant des études sur les salariés. Les demandes concourent à épuiser les ressources de l'individu. Elles sont responsables de la dégradation de l'état de santé des entrepreneurs à travers le développement du *burnout*. Ce syndrome exprime l'altéra-

tion de l'état de santé mentale mais aussi physique.

Les deux demandes professionnelles considérées impliquent une augmentation des conflits entre la sphère professionnelle et familiale. Elles affectent aussi la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Leurs effets se traduisent par la baisse de la satisfaction et de l'expression de comportements entrepreneuriaux. Elles affectent donc la performance de l'entrepreneur et présentent un risque réel pour celle de l'entreprise.

2.1 Demandes psychologiques et émotionnelles confirmées comme exigeantes

Les hypothèses selon lesquelles chacune des demandes affecte positivement le *burnout* ont été confirmées. Elles soutiennent que les demandes psychologiques et émotionnelles concourent à épuiser les ressources de l'entrepreneur. Les demandes professionnelles sont entre autres la pression dans le travail, faire face à des clients exigeants, ou les situations qui ont une composante émotionnelle forte (Demerouti et coll., 2001b).

Les résultats impliquent que les demandes psychologiques et émotionnelles sont pertinentes pour expliquer le *burnout* chez l'entrepreneur. Ce résultat est cohérent avec les études précédentes même si la population cible était constituée de salariés (De Jonge et coll., 2008 ; Van de Ven, van den Tooren et Vlerick, 2013), ce qui permet d'avancer que quelque soit le contexte professionnel, les demandes psychologiques et émotionnelles sont positivement associées au *burnout*.

Deux types de relations sont confirmées à travers les résultats des tests réalisés. Le premier type regroupe les relations directes entre les demandes et d'autres variables dépendantes. Les demandes psychologiques affectent directement et significativement le conflit travail-famille ainsi que la satisfaction professionnelle. Leur effet est plus important sur le conflit travail-famille qui est directement concerné par le manque de temps à consacrer aux activités familiales (figure IV.3).

La responsabilité et la surcharge de travail conduisent au conflit travail-famille (Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Byron, 2005 ; Frone, Yardley et Markel, 1997). Les résultats retrouvés lors des tests d'hypothèses sont cohérents avec le raisonnement

proposé par Gumpert et Boyd (1984). Selon ces derniers, c'est l'engagement professionnel qui est une cause de la surcharge de travail. De la même manière, nos résultats confortent ceux de Parasuraman et coll. (1996) qui retrouvent empiriquement des relations négatives entre les demandes psychologiques et le conflit travail-famille chez les entrepreneurs.

L'impact négatif des demandes professionnelles telles que les demandes psychologiques sur la satisfaction professionnelle est confirmé par plusieurs études notamment celle de De Jonge et coll. (2001). Les différentes études qui mettent en avant ces relations, ont eu pour population cible plusieurs catégories de travailleurs. Il en découle, que quelque soit le contexte professionnel, les demandes psychologiques réduisent la satisfaction professionnelle ainsi que l'équilibre travail-famille.

Peu d'études s'intéressent au rôle et à l'importance des demandes émotionnelles dans l'interaction entre le travailleur et son environnement de travail. Les résultats les concernant montrent qu'elles contribuent au conflit travail-famille (Hall et coll., 2010). Nos résultats sont concordants, car les demandes émotionnelles affectent fortement et positivement le conflit travail-famille. Ainsi, elles sont responsables d'une augmentation des conflits entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Ce résultat confirme le rôle attribué aux demandes émotionnelles comme ayant un fort pouvoir explicatif des comportements entrepreneuriaux.

Le second groupe de relations est celui qui se consacre aux effets indirects. Les effets sont induits par le développement du *burnout* qui rend l'influence des demandes significatives (figure IV.3). Les demandes émotionnelles affectent indirectement la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Cette dernière est aussi affectée par l'effet indirect des demandes psychologiques.

Les résultats concernant les effets indirects, faisant appel à la présence du *burnout*, sont cohérents avec ceux retrouvés chez les salariés. Les effets sur la satisfaction professionnelle et la réduction de la satisfaction professionnelle ont été confirmés dans plusieurs contextes professionnels (Lee et Ashforth, 1993, 1996 ; Cordes et Dougherty, 1993 ; Maslach, 1982 ; Wolpin, Burke et Greenglass, 1991). Le *burnout* est associé à des réactions de différents types, notamment des réactions émotionnelles. Elles sont négatives et peuvent expliquer l'effet induit sur la satisfaction professionnelle.

Le stress émotionnel provenant du travail est nocif pour la santé des travailleurs

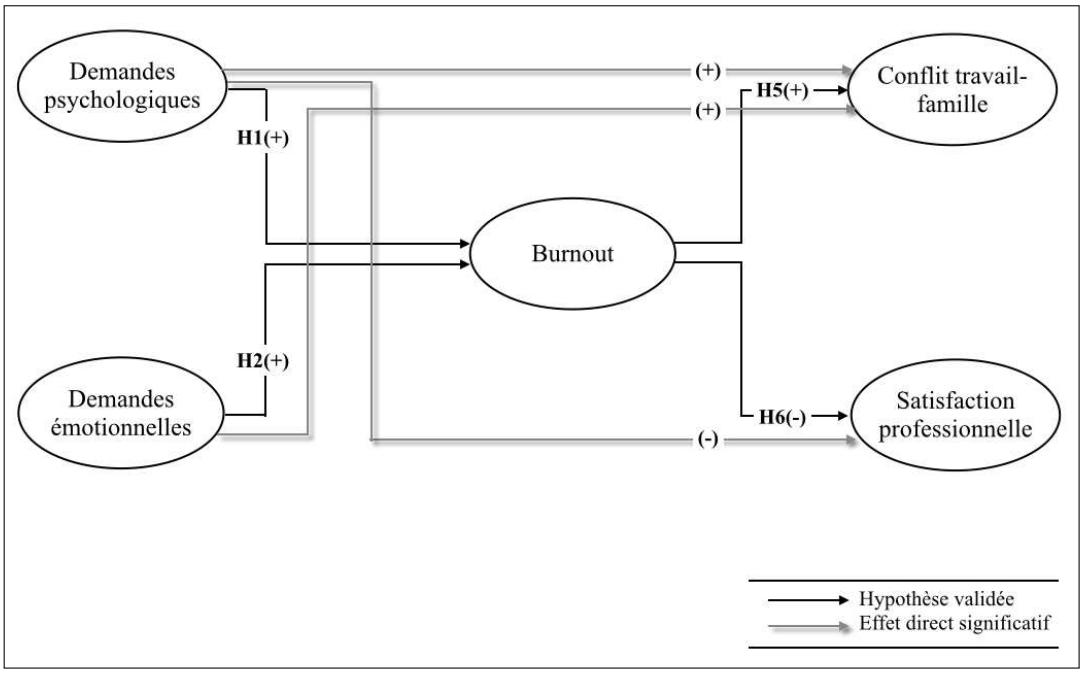

FIGURE IV.3 – Effets des demandes professionnelles sur le conflit travail-famille et la satisfaction professionnelle

(Cordes et Dougherty, 1993). Certains travaux mettent en avant que les demandes émotionnelles prédisent fortement l'épuisement émotionnel et le désengagement (Montgomery, Panagopolou et Benos, 2006). Les fortes relations que présentent les demandes émotionnelles, avec les autres variables considérées dans le modèle, rendent compte de leur pertinence dans l'étude des stresseurs entrepreneuriaux. Elles permettent de capturer les implications des interactions interpersonnelles et des contraintes liées à la posture de dirigeant.

Les émotions semblent être importantes dans le processus entrepreneurial. Cette importance est confirmée par leur rôle dans les cognitions et les comportements induits. Par ce biais, elles affectent la capacité à identifier les opportunités et les évaluer de manière positive (Ardichvili, Cardozo et Ray, 2003 ; Mitchell, Mitchell et Mitchell, 2009). L'évaluation est au centre de l'approche par les opportunités et les émotions semblent jouer un rôle important sur cette évaluation. Les demandes émotionnelles conduisent à des émotions négatives et des perceptions et des évaluations plus né-

gatives. Elles concourent donc à réduire le risque d'engagement dans un processus entrepreneurial et / ou participent à réduire les chances de réussite de ce processus.

Les émotions interviennent aussi dans l'engagement exprimé par l'entrepreneur (Cardon et coll., 2005 ; Shepherd, 2004). Les émotions positives contribuent à l'engagement et la motivation des entrepreneurs (Cardon et coll., 2009 ; Hjorth, 2003). L'étude des émotions et de leurs interférences avec le processus entrepreneurial en termes de décisions et de comportements est donc pertinente étant donné la confirmation d'une relation entre les deux. Le rôle des émotions peut être différent ou du moins plus important chez les entrepreneurs que chez d'autres catégories de travailleurs à cause du besoin d'accomplissement personnel.

Il n'est pas possible d'expliquer le différentiel d'impact entre les demandes psychologiques et les demandes émotionnelles. Ces dernières ont un effet plus important sur les différentes variables que les demandes psychologiques. Ce résultat peut contribuer à expliquer le manque de cohérence dans les résultats empiriques précédents où les seules demandes considérées sont les demandes psychologiques. Il est possible de supposer que les demandes psychologiques affectent plus les salariés que les entrepreneurs. Ces derniers peuvent avoir développés des stratégies actives pour réduire et anticiper ce type de demandes. Cet argument repose sur les résultats de Welbourne et coll. (2007) qui montrent que les entrepreneurs mobilisent souvent des stratégies actives de *coping* centrées sur les problèmes.

Les capacités à faire face aux demandes psychologiques, de la part des entrepreneurs, sont plus développées que celles issues des demandes émotionnelles. Les stratégie de *coping* actives s'avèrent efficaces lorsque les situations portant du stress sont relatives à une réalité matérielle. Elles sont moins efficaces dans le cas où ces sont les émotions produites par la situation qui provoquent le stress. Ce sont les stratégies d'évitement qui sont mises en place et développées lorsque le stresseurs provoque des émotions négatives. Il est donc nécessaire d'identifier les possibilités d'actions proactives pouvant réduire les situations émotionnelles exigeantes afin de développer les capacités de résistance des entrepreneurs.

Comme dans les travaux d'Alstete (2008) la surcharge de travail, le stress, les risques et le manque de bénéfices de l'entreprise sont les contraintes liées à l'activité entrepreneuriale. Le fait que les demandes psychologiques affectent le *burnout* permet d'avancer que la surcharge de travail conduit au *burnout*. Toutefois, la me-

sure globale de la surcharge n'apporte qu'une explication partielle. Le fait que la surcharge puisse aussi, dans certaines situations, être considérée comme un stresseur de challenge peut apporter une part explicative du rôle de ce facteur. Il n'est pas possible de distinguer quelle facette de la surcharge affecte le plus les entrepreneurs. Il est donc nécessaire d'apporter plus de clarté à la mesure et donc à la composante qui serait caractéristique des entrepreneurs. Cette limite est attribuable aux outils d'évaluation qui offrent des mesures valides mais globales.

L'idée selon laquelle, les entrepreneurs qui réussissent sont ceux qui sont capables de résister aux tensions et au stress issus du travail peut trouver un certain écho dans nos résultats. Toutefois, la stigmatisation de l'échec et la mystification de la réussite participent à constuire les attentes de l'entrepreneur. Elles poussent à plus d'engagement et l'acceptation de la surcharge de travail. Pourtant, la surcharge de travail implique des répercussions négatives sur la satisfaction professionnelle et la disponibilité des ressources familiales. La frustration du non accomplissement des attentes est aussi une source de tensions et de stress. Ainsi, le discours construit autour de l'entrepreneur joue un rôle indirect dans la présence et l'augmentation des risques psychosociaux chez les entrepreneurs. Les qualificatifs positifs, de bravoure et de résistance ne décrivent qu'une partie de la réalité entrepreneuriale.

2.2 *Burnout*, un facteur aggravant des effets de pertes de ressources

Le *burnout* se développe soit à travers l'action de demandes trop exigeantes, soit à travers l'impact du manque de ressources. Il suppose l'existence d'une interaction entre les demandes et les ressources. Notre étude n'a pas permis de montrer l'existence de cette interaction. Toutefois, elle confirme le rôle des demandes professionnelles dans le développement du *burnout*. Les demandes psychologiques et émotionnelles épuisent les ressources émotionnelles et contribuent au développement des comportements liés au désengagement.

La latitude décisionnelle assure un rôle de ressource en affectant négativement le *burnout*. Par contre, ce rôle n'est pas assuré par l'interaction avec les deux demandes professionnelles considérées. Le soutien social d'origine familiale et amicale n'agit pas négativement sur la relation entre les demandes et le *burnout*, et ne réduit pas de manière directe le *burnout* (figure IV.4). La validation partielle des relations

constitutives du modèle amène à discuter la pertinence des variables prises en compte.

Il est toutefois important de souligner que nos résultats sont cohérents avec d'autres études empiriques précédentes. L'hypothèse d'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques trouve son origine dans les explications et les raisonnements théoriques. Toutefois, elle trouve peu de soutien dans les études empiriques que ce soit dans le modèle JDC ou dans le modèle JD-R (Bakker, Le Blanc et Schaufeli, 2005 ; Hakenen, Bakker et Schaufeli, 2006). Raferty, Friend et Landsbergis (2001) ne trouvent pas de relation significative entre le soutien social qu'il soit professionnel ou non professionnel avec le *burnout*. Dans le contexte particulier des entrepreneurs, Tetrick et coll. (2000) ne retrouvent pas non plus le rôle modérateur du soutien social notamment familial et amical.

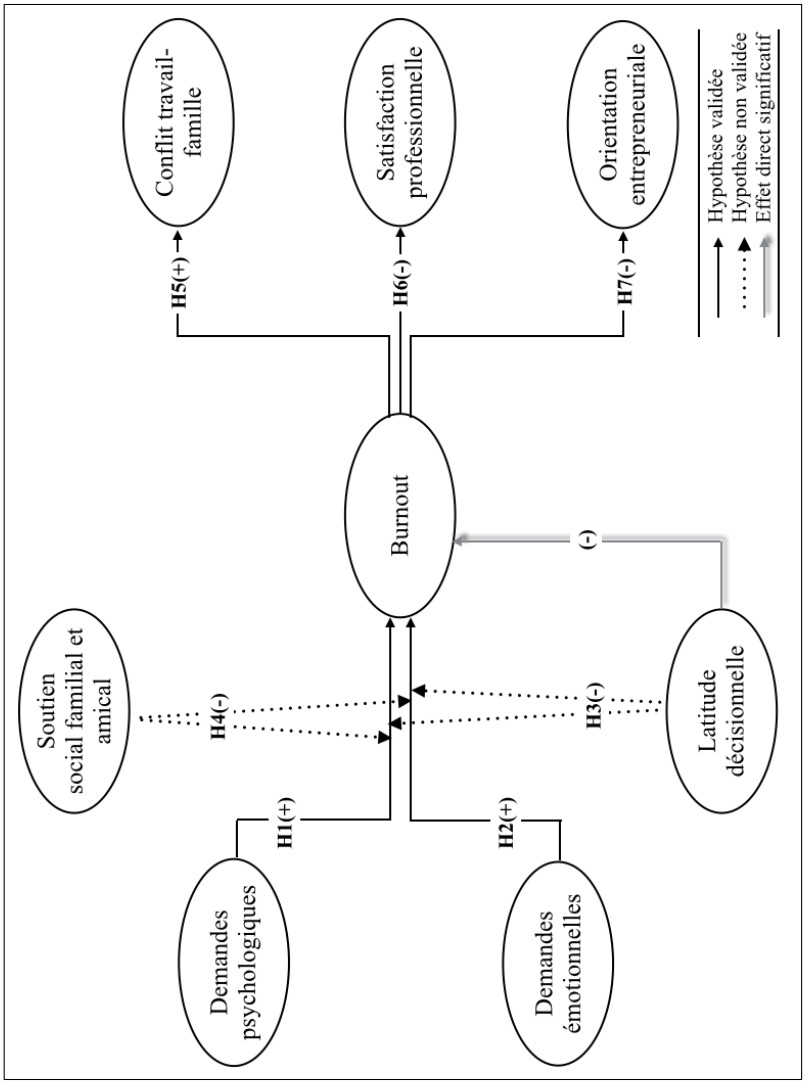

FIGURE IV.4 – Résultats des tests de médiation et de médiation modérée

Le modèle de développement du *burnout* selon le JD-R affirme l'existence de liens entre un haut niveau de demandes professionnelles et le développement du *burnout*. Lorsque les demandes dépassent les capacités d'investissement des ressources, le *burnout* apparaît (Hobfoll, 1989). Il traduit un manque de ressources pour répondre aux demandes imposées. Ce manque entrave la réponse à toutes les demandes notamment celles familiales. Selon Bakker et Geurts (2004), le *burnout* accentue l'impact des demandes sur le conflit travail-famille.

Nos résultats confirment ce rôle médiateur du *burnout*. Ces résultats sont aussi en cohérence avec le modèle JD-R et les explications de développement du *burnout* soutenues par la théorie de conservation des ressources. Le *burnout* est un facteur aggravant des conséquences du stress professionnel et donc des demandes professionnelles. Des études précédentes montrent que le *burnout* réduit la satisfaction professionnelle dans différents contextes professionnels (Wolpin, Burke et Greenglass, 1991 ; Lee et Ashforth, 1996). Ce résultat peut être perçu comme remettant en cause la singularité et la particularité de l'entrepreneuriat. Néanmoins, il soutient uniquement que l'environnement de travail des entrepreneurs, définit à travers les interactions constitutives et relatives au processus entrepreneurial, porte des risques pour l'individu et son entreprise. Il participe à rendre plus réelle, par la sensibilité, l'image de l'entrepreneur.

La réduction de la satisfaction professionnelle et de l'orientation entrepreneuriale confirme l'impact négatif du stress professionnel sur la performance de l'entrepreneur. Le stress, induit par les demandes psychologiques et émotionnelles, conduit au *burnout*. Ce dernier est caractérisé par un désengagement professionnel. Il altère la prise d'initiative et l'expression de comportements proactifs.

Il est à noter qu'un résultat fort de cette étude est que l'effet sur l'orientation entrepreneuriale n'est présent qu'en situation d'épuisement. Ce résultat implique que les comportements relatifs à cette orientation ne sont affectés que lorsque les ressources de l'entrepreneur sont épuisées. Les demandes professionnelles qu'elles soient psychologiques ou émotionnelles, et malgré leur fort impact, n'affectent pas directement l'orientation entrepreneuriale. Les contraintes issus du travail, affectent plus facilement les aspects émotionnels que comportementaux. Les risques qui peuvent exister pour l'entreprise sont liés aux situations critiques d'épuisement contrairement aux risques pour l'entrepreneur qui sont en relation avec la confrontation avec les demandes professionnelles plus fréquentes. Le différentiel de risque peut impli-

quer des actions de prévention différentes en fonction des objectifs (sociaux et / ou économiques).

Les ressources professionnelles, telles que l'autonomie décisionnelle et l'utilisation et le développement des compétences contribuent à l'engagement professionnel (Mauno, Kinnunen et Ruokolainen, 2007 ; Bakker, van Veldhoven et Xanthopoulou, 2010). Elles sont positivement associées à la performance professionnelle et plus particulièrement à la performance extra-rôle (Bakker, Demerouti et Verbeke, 2004). De cette manière, elles contribuent à l'engagement professionnel et luttent contre le *burnout*.

Le modèle de développement du *burnout* proposé et validé par Demerouti et coll. (2001a) considère les deux dimensions du *burnout* de manière distincte. Les effets des demandes professionnelles sur l'épuisement émotionnel et sur le désengagement sont testés de manières indépendantes. Chaque dimension présente des relations particulières avec les conséquences du *burnout*. Dans notre étude, les deux dimensions présentent de fortes corrélations (0,818) alors que dans les études précédentes elles sont moins corrélées (Bakker, Demerouti et Schaufeli, 2003 ; Demerouti et coll., 2001a). La traduction qui a été utilisée présente une corrélation de 0,373 entre les deux dimensions.

Dans le contexte de cette étude, le niveau de corrélation a amené à considérer le *burnout* comme étant uni-dimensionnel. Néanmoins, la considération bi-dimensionnelle permet de mettre en évidence les deux processus de développement du *burnout*. Les demandes professionnelles sont associées à l'épuisement émotionnel, car un niveau de demandes trop haut épuise les ressources du travailleur et enclenche la spirale de pertes.

Les ressources professionnelles sont associées au désengagement, car le manque de ressources représente le second mode de développement du *burnout*. Le manque de ressources pour répondre aux demandes professionnelles induit des comportements de fuites et de distanciation relatifs au désengagement. Ce dernier est explicité, dans le cas de cette étude, dans l'effet négatif sur les comportements proactifs et la prise de risque qui amènent à la production d'innovations. Si les caractéristiques telles que l'innovation et la prise de risque sont affectées par les variables environnementales, alors elles ne peuvent pas être considérées comme exclusivement caractéristiques aux entrepreneurs. L'inhibition de leur expression et le maintien de l'idée selon laquelle

ils définissent l'entrepreneur, amènerait à imaginer que l'individu est entrepreneur lorsqu'il va bien et qu'il ne le soit plus lorsqu'il est stressé. Ce que met en avant ce raisonnement c'est l'idée que les caractéristiques à identifier pour qualifier l'entrepreneur doivent être en cohérence avec une lecture processuelle intégrée dans les relations et les comportements associées au processus entrepreneurial.

Le *burnout* tel qu'il est abordé dans cette étude comporte deux dimensions, celle de l'épuisement émotionnel et celle du désengagement. L'analyse de l'échelle de mesure du *burnout* a montré que la corrélation entre les deux dimensions est élevée. Cette corrélation se trouve être moyenne à forte dans les autres études s'intéressant à l'utilisation et la validation de l'échelle. Dans notre cas elle soutient l'utilisation d'un facteur du second ordre.

Si les deux dimensions, épuisement émotionnel et désengagement, ne sont pas fortement corrélées, alors l'analyse du modèle peut reposer sur une distinction des relations pour chacune des dimensions. De plus, ce type de modèle permet d'analyser l'impact de l'épuisement émotionnel d'une part et du désengagement d'autre part sur des variables différentes. Cette configuration apporte plus de clarté aux relations entre les demandes professionnelles et leurs effets. Toutefois malgré ces limites, liées aux aspects statistiques, il a été possible de valider la qualité de l'échelle accompagnant le modèle JD-R. L'épuration des items qui contribuent peu aux construits ouvre la voie à une validation francophone d'une mesure du *burnout* spécifique aux entrepreneurs.

2.3 Conséquences de l'épuisement des ressources

2.3.1 Conflit travail-famille amplifié sous l'action des demandes et du *burnout*

Le conflit travail-famille relève des conflits inter-rôles. Il est lié à des incompatibilités en termes de temps, de rôles et de comportements entre la sphère professionnelle et familiale (Carlson, Kacmar et Williams, 2000 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Grzywacz et Marks, 2000). Les demandes professionnelles sont responsables de l'épuisement des ressources entravant l'accomplissement des attentes et des rôles familiaux (figure IV.5). Cette situation engendre des conflits travail-famille (Frone, 2003). Les effets des derniers se répercutent sur la vie sociale et familiale, la santé du travailleur (Grzywacz et Bass, 2003) et son travail (Frone, Russell et Cooper, 1992).

Les demandes émotionnelles affectent directement et fortement le conflit travail-famille. Cet effet est augmenté lorsque l'entrepreneur se retrouve dans une spirale de pertes. Ainsi, les résultats montrent que le *burnout* amplifie l'effet des demandes émotionnelles sur le conflit travail-famille. Les demandes psychologiques affectent dans un premier temps le conflit travail-famille de manière directe (figure IV.5). Ce résultat rejoint ceux retrouvés dans divers contextes salariaux (Frone, 2003 ; Byron, 2005 ; Bacharach, Bamberger et Conley, 1991). La relation entre les demandes psychologiques et le conflit travail-famille devient non significative lorsque les premières sont associées au *burnout*. Elle devient un effet indirect significatif exercé par les demandes psychologiques sur le conflit travail-famille, médié par le *burnout*.

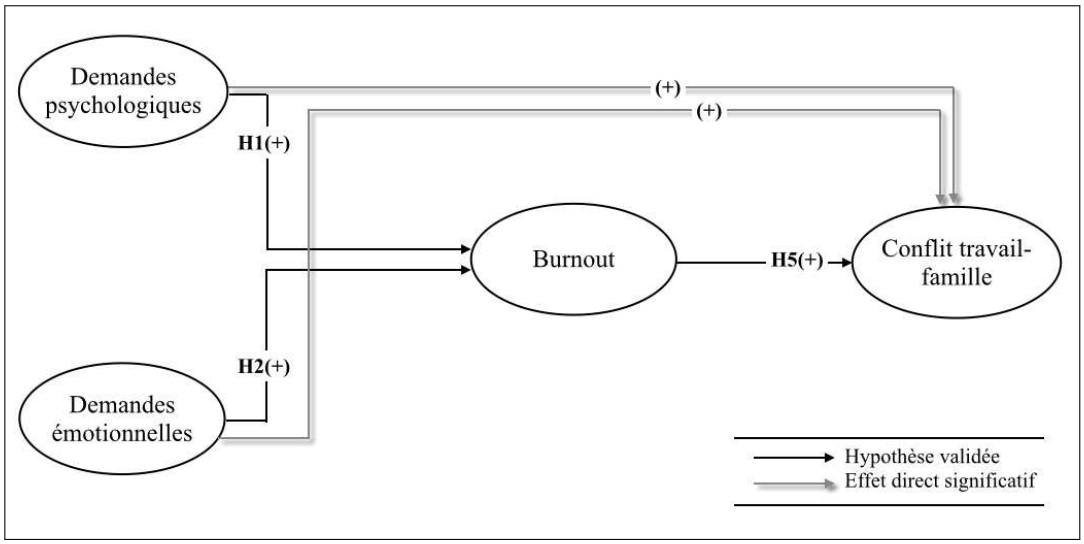

FIGURE IV.5 – Effets des demandes professionnelles sur le conflit travail-famille

Les analyses ont confirmé un impact négatif des demandes professionnelles sur les ressources. Cet impact se retrouve notamment au niveau de l'interaction entre le travail et la famille. Les conditions de travail sont donc préjudiciables à l'état de santé (mentale et physique) des entrepreneurs mais surtout à l'équilibre travail-famille. Par ailleurs, ce dernier représente une ressource personnelle qui peut être mobilisée pour faire face au stress. Ainsi, les conditions de travail agissent sur les deux processus de développement du *burnout*.

L'engagement professionnel est fortement lié au conflit travail-famille (Adams, King et Daniel, 1996). Les entrepreneurs expriment une forte tendance pour ce type d'investissement (Boyd et Gumpert, 1983). Le temps et l'énergie consacrés au travail réduisent ceux disponibles pour répondre aux sollicitations et aux rôles familiaux (O'Driscoll, Ilgen et Hildreth, 1992). Plusieurs facteurs de stress professionnel jouent le rôle d'antécédents du conflit travail-famille (Byron, 2005). Chez les entrepreneurs, cette question n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études.

Hundley (2001) considère que la condition entrepreneuriale apporte beaucoup de ressources qui alimentent l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. L'autonomie décisionnelle fait partie de ces ressources supposées et pouvant expliquer leur capacité à maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et familiale (Heilman

et Chen, 2003). Néanmoins, certains montrent qu'il n'y a pas de différences entre les entrepreneurs, les managers et d'autres salariés concernant le conflit travail-famille (Tetrick et coll., 2000 ; Tuttle et Garr, 2009). Les effets négatifs sur la vie familiale font partie des risques que doit assumer l'individu en s'engageant dans le processus entrepreneurial. Le risque familial se répercute sur deux niveaux, celui de la disponibilité du soutien apporté et l'accomplissement des attentes personnelles. Les répercussions du conflit travail-famille sont négatives sur les deux niveaux présentés. Nos résultats soutiennent cette idée selon laquelle les relations entre les facteurs de stress et leurs conséquences sont similaires chez les salariés et les entrepreneurs. Ils sont en cohérence avec ceux de Parasuraman et coll. (1996) ainsi que Shelton (2006).

Les recherches sur l'interaction entre le travail et la famille ont été conduites dans les contextes salariaux (Prottas et Thompson, 2006). Aldrich et Cliff (2003) insistent sur le besoin d'étudier l'interaction entre les deux sphères car elles portent une part explicative de la motivation entrepreneuriale et de l'exploitation d'opportunités. Rogoff et Heck (2003) présentent la famille comme « l'oxygène qui nourrit le feu » de l'entrepreneuriat et le développement des petites entreprises. La dimension du conflit travail-famille et les rôles qu'elle assume dans le processus entrepreneurial acquiert plus d'importance dans le cas des entreprises familiales où le poids des attentes de rôles renvoyées au successeur peuvent induire plus de tensions.

Après avoir mis en avant les conséquences liées à l'interaction entre le travail et la famille, les recherches s'intéressent désormais aux conséquences positives. Elles donnent lieu à une nouvelle approche dans l'étude de ces interactions qui s'intéresse aux bénéfices que peut apporter la famille à l'accomplissement des tâches professionnelles. Greenhaus et Powell (2006) l'adoptent pour étudier l'enrichissement mutuel entre le travail et la famille.

Le conflit travail-famille est composé de deux dimensions, celle du conflit du travail sur la famille et du conflit de la famille sur le travail. Dans notre étude, nous avons agrégé ces deux dimensions pour considérer une seule mesure qui est celle du conflit travail-famille. Notre choix repose sur les contraintes de la méthode d'analyse choisie. Il est justifié aussi par la position du conflit travail-famille dans le modèle d'étude en tant que conséquence.

Souvent, les travaux empiriques et théoriques dissocient les conflits liés au temps et ceux liés aux tensions (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Mesmer-Magnus et Viswesva-

ran, 2005). Par ailleurs, Frone (2003) rappelle qu'utiliser les dimensions de manière dissociée n'est pas pertinent car les individus ne vivent pas plus de conflit travail / famille que de conflit famille / travail. La relation qui lie les deux dimensions est circulaire. Cette explication est intéressante mais elle entrave l'identification du rôle de ces conflits dans le stress entrepreneurial. En effet, les facteurs de stress affectent le conflit travail-famille notamment en dégradant l'état de santé mentale (Beutell, 2007). Ainsi, le conflit travail-famille apporte une certaine part explicative de la relation entre les demandes ou les facteurs et l'évolution de l'état de santé.

Le *burnout* est responsable de la dégradation de l'état de santé et peut être considéré comme un stresseur à la frontière entre les demandes personnelles et les demandes professionnelles. Il est le vecteur d'interactions négatives entre les deux sphères. Ne pas pouvoir différencier l'influence et les conséquences sur chaque dimension du conflit travail-famille limite les possibilités liées à la compréhension des rôles associés aux facteurs organisationnels. Dans la même perspective, cette limite ne permet pas la prise en compte du potentiel explicatif que peuvent avoir chacune des dimensions dans le développement du *burnout*.

Les demandes professionnelles affectent mutuellement le conflit travail-famille et la satisfaction professionnelle (Ford, Heinen et Langkamer, 2007). Le stress causé par l'environnement de travail a un impact négatif sur la vie familiale de l'entrepreneur. Les demandes émotionnelles sont celles qui affectent le plus l'équilibre entre les deux sphères. Des tensions issues de la sphère familiale peuvent aussi affecter négativement la capacité de travail de l'entrepreneur. Les interactions entre les deux sphères sont pourtant primordiales car elles peuvent apporter des ressources ou bien contribuer à les épuiser. Le conflit travail-famille présente aussi des relations avec la satisfaction professionnelle. Cette dernière semble être affectée par les interactions négatives entre la vie professionnelle et familiale (Bruck, Allen et Spector, 2002).

2.3.2 Baisse de la satisfaction professionnelle à cause des pertes de ressources

La satisfaction professionnelle est liée à la performance (Judge et coll., 2001) et à la santé mentale (Roznowqki, Miller et Rosse, 1992). Les travaux sur la satisfaction professionnelle chez les entrepreneurs s'intéressent principalement à la différence qu'ils peuvent présenter avec les autres types de travailleurs. Certains trouvent que

les entrepreneurs sont plus satisfaits (Blanchflower, 2000 ; Hundley, 2001 ; Katz, 1993 ; Schjoedt, 2009 ; Bradley et Roberts, 2004). Ils attribuent le différentiel de satisfaction avec les salariés à l'autonomie décisionnelle et à l'indépendance au travail (Frey et Benz, 2004 ; Hundley, 2001).

D'autres auteurs soulignent que les différences ne sont pas significatives ou qu'il n'y a pas de différences entre les entrepreneurs et les salariés sur le plan de la satisfaction professionnelle (Jamal et Badawi, 1995 ; Tetrick et coll., 2000). Pourtant, cette dernière est avancée comme un des principaux avantages qui découlent de la condition entrepreneuriale et Hytti, Kuatonen et Akola (2013), retrouvent des résultats qui vont dans ce sens.

L'autonomie et la variété des tâches présentent les mêmes effets et avec la même ampleur sur la satisfaction professionnelle chez les salariés et chez les entrepreneurs. Ces résultats soutiennent ceux de Schjoedt (2013) selon lesquels, chez les entrepreneurs, la satisfaction est affectée par les conséquences du stress professionnel. Ils concordent avec l'idée générale que les facteurs et les conséquences du stress professionnel sont similaires chez tous les travailleurs. Les éléments les affectant peuvent être particuliers au contexte professionnel, mais le schéma général est maintenu.

L'épuisement émotionnel et le désengagement traduisent les effets d'un haut niveau de demandes professionnelles. Ils affectent directement la satisfaction professionnelle que peuvent exprimer les entrepreneurs. D'une part, le *burnout* exprime la dégradation de l'état de santé mentale et physique (Maslach, 2001). D'autre part, la satisfaction professionnelle présente de fortes relations persistantes avec l'état de santé mentale (Faragher, Cass et Cooper, 2005 ; Heslop et coll. 2002). La relation entre le *burnout* et la satisfaction professionnelle confirme les conséquences néfastes pour la santé des entrepreneurs (figure IV.6).

Les travaux concernant les antécédents et les conséquences de la baisse de la satisfaction professionnelle s'intéressent aux effets sur la performance. Les résultats tendent à confirmer une relation entre les deux soutenant que la performance est affectée par la satisfaction (Judge et coll., 2001 ; Chen et Spector, 1992 ; Spector, 1997). Millan et coll. (2013) avancent que la satisfaction professionnelle contribue à la productivité et à la croissance de l'entreprise. Certains recommandent même de l'utiliser comme l'indicateur du succès entrepreneurial. Ils reconnaissent indirectement qu'elle représente l'objectif poursuivi par l'engagement dans le processus entrepreneurial

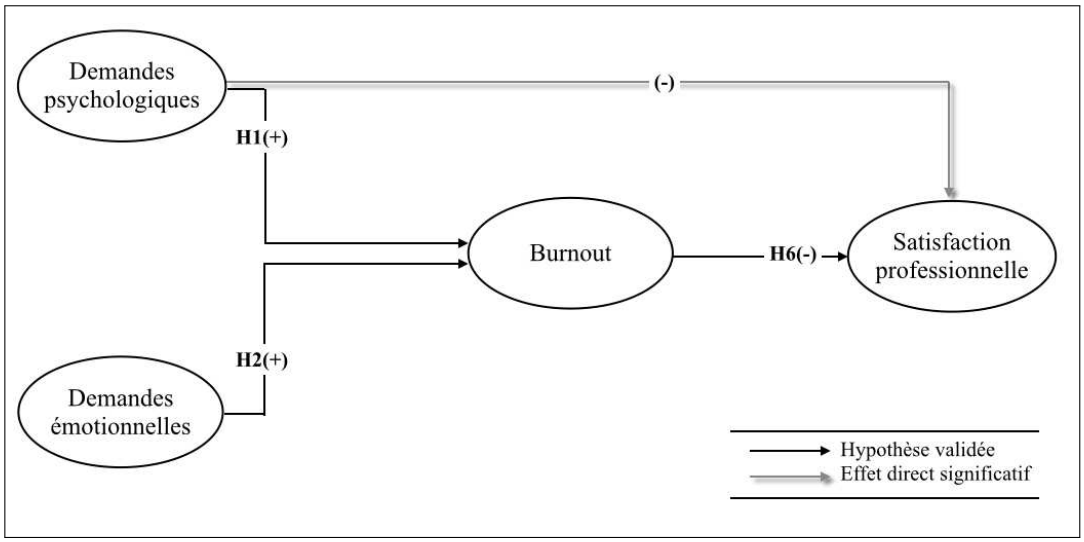

FIGURE IV.6 – Effets des demandes professionnelles sur la satisfaction professionnelle

(Walker et Brown, 2004 ; Reijkonen et Komppula, 2007).

Dans le processus du *burnout*, la satisfaction joue un double rôle. D'une part, elle est négativement affectée par l'effet du *burnout* (figure IV.6). D'ailleurs, Eddleston et Powell (2012) montrent qu'elle se nourrit des ressources familiales. D'autre part, elle représente une ressource disponible pour atténuer ou éliminer les effets des demandes. Une des limites de notre étude est relative au fait que notre intérêt était dirigé uniquement vers les effets des demandes sur la satisfaction.

Intégrer la satisfaction professionnelle dans la catégorie des ressources peut aider à cerner les éléments intervenant dans le stress entrepreneurial. Ceci est d'autant plus vrai qu'elle est avancée comme un élément important chez les entrepreneurs. Elle interviendrait dans la motivation à entreprendre et à poursuite des opportunités d'affaires. Rich, Lepine et Crawford (2010) considèrent que l'engagement est l'élément explicatif de la relation entre la satisfaction professionnelle et la performance. Ainsi, l'engagement entrepreneurial permet d'incrémenter la satisfaction professionnelle alors que le *burnout* est associé à un désengagement professionnel.

Hmieleski et Corbett (2008) estiment qu'elle est plus importante que les performances financières. D'ailleurs, Cooper et Artz (1995) l'utilisent comme une mesure de la performance entrepreneuriale. D'autres travaux comme celui de Solymossy (1998) montrent que la satisfaction professionnelle de l'entrepreneur est une mesure du succès entrepreneurial. De ce point de vue, nos résultats ont montré que les demandes professionnelles et le *burnout* réduisent la performance de l'entrepreneur. Les risques associés au *burnout* et à la satisfaction professionnelle affectent les résultats de l'entreprise. Ces risques suffisent à justifier du développement de recherche sur les relations possibles entre le contexte entrepreneurial, la santé des entrepreneurs et les performances ou capacités individuelles.

La performance des entreprises est une question centrale dans les travaux en entrepreneuriat. Elle est la préoccupation des structures de financement, de développement et d'accompagnement des créateurs et des dirigeants en place. L'idée de la réussite sociale à travers l'engagement dans l'entrepreneuriat ainsi que l'idée de l'équité nourrissent des attentes particulières pour les entrepreneurs. Elles induisent aussi un prisme d'analyse donnant lieu à des actions qui ont une visée purement économique qui cherches à mettre en avant les facteurs potentiels de réussite. Cette posture conduit à dresser des listes des qualités de l'individu ou de l'environnement qui sont favorables à la réussite au lieu de mettre en avant les facteurs sur lesquels agir pour réduire les risques d'échec.

Une des manières pour évaluer la capacité de l'entrepreneur à réussir est l'orientation entrepreneuriale. Selon les suggestions associant la satisfaction professionnelle à la performance de l'entreprise, les effets du stress professionnel devraient être similaires sur l'orientation entrepreneuriale. La confirmation de ces relations équivaut à démontrer que le stress entrepreneurial altère non seulement la santé de l'entrepreneur mais aussi la performance de l'entreprise et ses chances de développement et de survie. Les facteurs de stress et les moyens pour y faire face devraient alors occuper une place centrale dans le champ de l'entrepreneuriat.

2.3.3 Orientation entrepreneuriale ou résistance aux demandes

L'orientation entrepreneuriale est fortement associée à la performance des entreprises (Lechner et Gudmundsson, 2012). Certaines études tentent d'identifier les facteurs qui affecte cette orientation (Wiklund, 1999). Ce sont les facteurs environnementaux qui semblent agir sur l'expression de l'orientation entrepreneuriale ainsi

que la performance des entreprises. Ils regroupent les caractéristiques de l'environnement externe de l'organisation. Les hypothèses de liens indirects entre les demandes professionnelles et l'orientation entrepreneuriale ont été confirmées. Ainsi, le *burnout* sert de médiateur dans la relation entre les demandes professionnelles et l'orientation entrepreneuriale (figure IV.7).

Les résultats mettent en avant que le stress professionnel affecte négativement l'orientation entrepreneuriale. Le *burnout* agit de manière à réduire l'orientation entrepreneuriale des individus (figure IV.7). Il affecte par la même occasion la performance des entreprises. L'épuisement des ressources sous l'action des demandes professionnelles conduit à des changements d'attitudes et l'inhibition de certains comportements tels que ceux relatifs à l'orientation entrepreneuriale.

Baron (1998) suppose que l'innovation est produite en bousculant les schémas cognitifs de l'entrepreneur. Les facteurs de stress sont responsables de cette production. Nos résultats remettent en question cette supposition. Ils soutiennent que les facteurs de stress n'ont pas d'effets directs sur l'orientation entrepreneuriale composée de l'innovation, la prise de risque et la proactivité (figure IV.7).

Les demandes psychologiques et émotionnelles en contribuant au *burnout* réduisent les comportements amenant à l'innovation. Elles font certes partie du contexte professionnel, mais elles doivent susciter des recherches afin de cerner le contour de leurs effets et leurs implications. L'impact indirect sur l'innovation est un risque important pour le développement et le maintien de l'entreprise sur un marché. Ce risque ne concerne pas uniquement l'entrepreneur, mais aussi les financeurs donc les banques, les organismes territoriaux ainsi que les structures d'accompagnement. En plus de ces acteurs, il est indispensable de mettre en avant les risques encourus par les salariés.

Lorsque les dirigeants s'épuisent à répondre aux demandes imposées, ils développent des comportements négatifs voir hostiles. Ils sont dirigés vers les personnes interagissant avec eux, donc en premier lieu les collaborateurs, ensuite la famille. Le manque de soutien apporté par le supérieur hiérarchique, des relations interpersonnelles tendues à cause du stress professionnel affectent le niveau de stress dans salariés. Ainsi, les risques psychosociaux pesant sur le dirigeant affectent sa santé, celle de l'entreprise et des salariés. Les risques encourus sont partagés par toutes les parties prenantes de l'entreprise.

La relation de médiation jouée par le *burnout* soutient la facette comportementale ou attitudinale de l'orientation entrepreneuriale. Le *burnout* est responsable du développement de comportements et d'attitudes hostiles envers les sources d'épuisement. Il traduit l'épuisement de ressources à investir pour accomplir les tâches professionnelles ce qui entrave les comportements liés à la performance professionnelle. Cette analyse est soutenue par le fait que le comportement proactif soit sensible aux facteurs organisationnels (Frese et Fay, 2001 ; Morrison et Phelps, 1999 ; Parker, Chmiel et Wall, 1997).

Le comportement implique une approche active dirigée vers le travail (Frese et coll., 1996 ; Parker, 2000) alors que le *burnout* réduit l'engagement professionnel. La proactivité est donc influencée par les effets des demandes professionnelles à travers la médiation exprimée par le *burnout*. La validation de l'hypothèse de médiation est soutenue par les résultats de Parker et Sprigg (1999) montrant que la proactivité joue un rôle important dans la modération des tensions issues des demandes professionnelles chez les salariés.

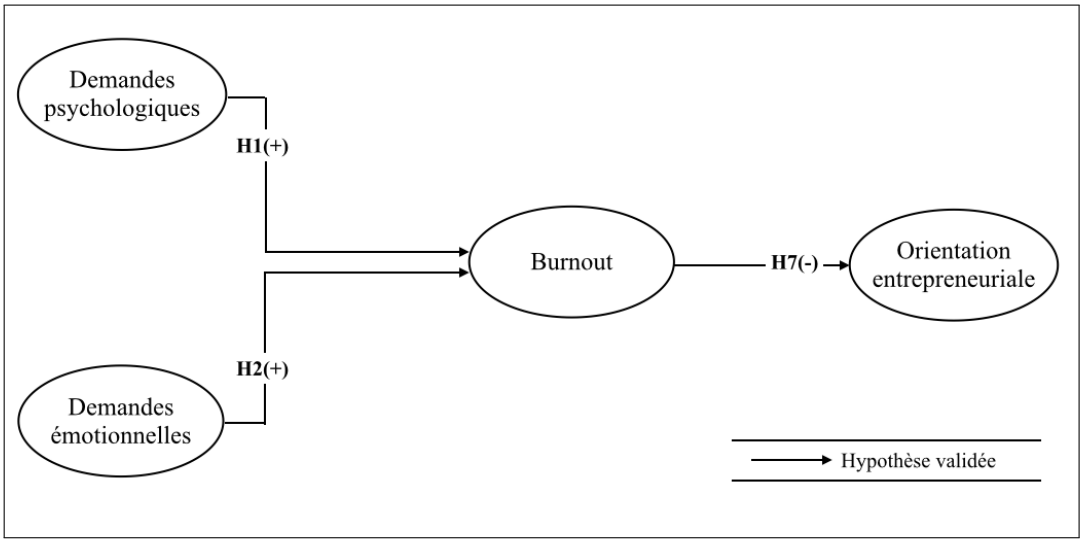

FIGURE IV.7 – Effets des demandes professionnelles sur l'orientation entrepreneuriale

Le construit de l'orientation entrepreneuriale a fait l'objet de nombreuses publications avec des études empiriques. Il devient un construit standard accepté dans la littérature (Rauch, Frese et Utsch, 2005). Il se compose principalement de la prise de risque, la proactivité et l'innovation. La première est un trait de personnalité dont l'expression contribue à l'innovation. La proactivité, quant à elle, renvoie au comportement proactif qui se concrétise par la prise d'initiative et l'action pour modifier l'environnement. L'innovation est un comportement dont la prise de risque et la proactivité sont des antécédents.

L'approche par les traits de personnalité n'a pas permis de dégager des résultats concluants sur le fait que la prise de risque soit caractéristique aux entrepreneurs ou pas (Chell, 1985). Certains ne trouvent pas de différences entre les entrepreneurs et les autres travailleurs (Palich et Bagby, 1995). D'autres mettent en avant que les entrepreneurs présentent une faible aversion au risque (Cramer et coll., 2002 ; Caliendo, Fossen et Kritikos, 2009). Actuellement, les auteurs concluent que la question de la prise de risque chez les entrepreneurs demeure non résolue à cause des lacunes méthodologiques (Miner et Raju, 2004 ; Stewart, Wayne et Roth, 2004). Il est crucial de parvenir à une définition rigoureuse accompagnée d'une mesure valide de la prise de risque pour aboutir à des résultats concluants (Stewart et Roth, 2001).

Indépendamment de la définition, il est peu probable que la prise de risque puisse être théoriquement associée à la proactivité. Nos résultats montrent que la proactivité est très faiblement corrélée à la prise de risque (0,09). Par contre, elle l'est moyennement à la dimension de l'innovation (0,300). Les dimensions d'innovation et de prise de risque présentent une corrélation de 0,452. Ces résultats conduisent à interroger la pertinence des relations supposées entre la proactivité et la prise de risque. Ils rejoignent les critiques adressées à l'approche par les traits de personnalité que ce soit sur les aspects méthodologiques ou théoriques. Le rôle et les relations des traits de personnalité avec les comportements entrepreneuriaux sont encore à définir. La recherche sur le construit de l'orientation entrepreneuriale, pour une analyse à un niveau individuel et non organisationnel, doit s'attacher à réduire les faiblesses méthodologiques et théoriques.

La notion d'orientation inclue des composantes affectives, cognitives et comportementales (Eagly et Chaiken, 1993), alors que l'orientation entrepreneuriale intègre des dimensions comportementales et d'autres types de traits. Ceci reflète un manque de développement du concept concerné. Cette lacune est appuyée par les résultats peu

concluants concernant les tests sur la relation entre l'orientation entrepreneuriale et la performance. Les études montrent que seules certaines dimensions de l'orientation entrepreneuriale confirment cette relation. En particulier, la proactivité, l'innovation et l'autonomie sont associées à la performance. Hughes et Morgan (2007), trouvent que la prise de risque est négativement associée à la performance. Elle ne joue donc pas de rôle dans ce concept ou du moins uniquement théoriquement. Rauch, Frese et Utsch (2005), appellent à poursuivre les recherches en vue d'améliorer l'outil de mesure. Par ailleurs, il est important de souligner que la plupart des études et des résultats concernant les relations que présente l'orientation entrepreneuriale avec d'autres variables s'intéressent au niveau organisationnel d'analyse et non pas individuel.

Rauch, Frese et Utsch (2005) soutiennent la pertinence de considérer l'orientation entrepreneuriale comme un concept unidimensionnel. Cette situation se traduit par une non distinction de l'innovation, de la prise de risque et de la proactivité. Chaque facette ne peut être considérée seule, ce qui élimine la possibilité d'identifier les jeux de relations qui se passent au niveau de chaque dimension. Elle réduit l'évaluation possible du pouvoir explicatif de chacune d'entre elles. Seule la relation entre la proactivité et le *burnout* a fait l'objet de tests empiriques qui ont montré une association négative entre les deux (Alarcon, Eschleman et Bowling, 2009). La proactivité peut donc être une ressource qui intervient pour réduire les effets des demandes et être affectée par les demandes excessives.

L'importance des études faisant appel à la proactivité en entrepreneuriat est confirmée par ses relations positives avec la performance (Kraus, Frese et Friedrich, 2011 ; Venkataraman, 1989) dans plusieurs contextes culturels (Korunka et coll., 2003). Les rôles associés à la proactivité représentent une perspective de recherche en accord avec les besoins de développement du champ de l'entrepreneuriat. Les résultats attendus portent sur l'amélioration de la pertinence de l'outil de mesure et l'émergence de relations stables permettant d'identifier clairement son rôle.

Les études empiriques concernant l'orientation entrepreneuriale sont nombreuses. Néanmoins, la mesure déployée n'est pas harmonisée comme le montre le recensement réalisé par Kreiser, Marino et Weaver (2002). Le nombre d'items utilisé pour mesurer l'orientation entrepreneuriale varie de 7 à 27, avec une forte dominance de la mesure à 9 items. Ce manque d'harmonisation est préjudiciable à la validité de l'échelle. Kreiser, Marino et Weaver (2002) montrent aussi que les trois dimensions

qui y sont associées peuvent varier de manière indépendante en fonction du contexte.

Étant donné que certains comportements sont sensibles à la culture, Runyan et coll. (2012) appellent à la recherche de validation de la mesure dans des contextes culturels différents. Dans la même idée, Basso, Fayolle et Bouchard (2009) montrent que la communauté scientifique n'est pas parvenue à une conceptualisation particulière pour l'orientation entrepreneuriale. Le manque de spécification du construit réduit la validité statistique des mesures (George et Marino, 2011). Dans leur incitation à poursuivre les recherches et les travaux, les auteurs indiquent certaines directions. Parmi celles à privilégier, se trouve l'acceptation multidimensionnelle du concept (Wales, Gupta et Moussa, 2011).

2.4 Pas de modération ni par la latitude, ni par le soutien social

Les rôles associés aux ressources, qu'elles soient professionnelles ou non, sont très importants. D'une part, elles contribuent à réduire les effets induits par les demandes notamment professionnelles. Elles ont un impact négatif sur la relation entre les demandes et le *burnout* car elles contribuent à répondre aux demandes. Les ressources notamment professionnelles sont négativement associées au désengagement. Elles sont importantes car elles interviennent pour réduire l'effet des demandes mais elles sont aussi importantes pour elles mêmes. D'autre part, elles contribuent à développer les autres ressources en raison du fait qu'elles soient interreliées. Le développement des ressources et du réservoir de ressources est un élément primordial dans la prévention des risques psychosociaux.

La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical sont les ressources retenues dans le modèle. Les hypothèses les reliant aux autres construits du modèle théorique reposent sur plusieurs arguments théoriques et empiriques, pourtant ces hypothèses ne sont pas validées. Elles questionnent le rôle de ce type de ressources chez les entrepreneurs, notamment pour le soutien social familial et amical.

2.4.1 Latitude décisionnelle, un effet direct et non interactionnel

La latitude décisionnelle comporte deux dimensions, celle de l'autonomie décisionnelle et celle de l'utilisation et du développement des compétences. Les ressources sont importantes pour contrer les effets des demandes. Elles sont aussi importantes pour elles mêmes en contribuant à la motivation de l'individu. Comme suggéré dans le modèle JD-R, nous avons proposé des hypothèses relatives au premier rôle présenté.

Le rôle premier des ressources est de modérer les relations entre les demandes et leurs conséquences. La modération qui peut s'exercer sur les relations entre les demandes et le *burnout* par la latitude décisionnelle n'a pas été validée. L'interaction, entre cette ressource et les demandes psychologiques et émotionnelles, prédite par le modèle JD-R n'a pas été démontrée. Ce résultat rejoint le questionnement actuel dans plusieurs recherches sur l'hypothèse d'interaction (Van Vegchel, De Jonge et Landsbergis, 2005). Néanmoins, la relation directe entre la latitude décisionnelle et le *burnout* est significative. Cette relation est négative et exprime le rôle de la latitude décisionnelle dans la réduction du risque de *burnout*. Elle est en cohérence avec les résultats des rares études explorant son rôle dans le contexte entrepreneurial (Pullich, Volery et Muhr, 2011).

Généralement, la sous-dimension de l'utilisation et du développement des compétences est négativement associée au *burnout* (Rafferty, Friend et Landsbergis, 2001), à la dépression et aux symptômes somatiques (Kawano, 2008). Elle reflète le manque de compétences et d'utilisation et de développement des compétences chez plusieurs catégories de salariés. Contrairement aux autres types de travailleurs, les entrepreneurs sont plus enclins à utiliser et à développer leurs compétences (Harris, Saltstone et Fraboni, 1999). L'utilisation et le développement des compétences jouent un rôle de ressource professionnelle réduisant le *burnout* et les risques associés. Wiklund et Shepherd (2003) rapportent que l'orientation entrepreneuriale améliore la relation entre les ressources relevant du développement des compétences et la performance des entreprises. L'orientation entrepreneuriale peut donc être considérée comme un antécédent du développement des compétences ou du moins un médiateur. Cette perspective est intéressante pour des recherches plus avancées visant à identifier le rôle de l'orientation entrepreneuriale dans les modèles de stress chez les entrepreneurs.

L'autonomie est une des variables organisationnelles avancées comme caractéristique des entrepreneurs. L'importance de l'autonomie au travail a été largement validée. Les méta-analyses confirment ses relations avec la satisfaction professionnelle

et la performance au travail (Spector, 1986 ; Fried, 1991). Les deux sous-dimensions de la latitude décisionnelle confirment leur rôle dans le modèle en tant que ressources capables d'agir sur le *burnout*. Par contre, ces deux sous-dimensions n'interagissent pas avec les deux dimensions de demandes professionnelles considérées.

De nombreux travaux réfutent l'hypothèse d'interaction entre les demandes et les ressources dans le modèle JDC que ce soit pour la latitude décisionnelle ou le soutien social (Melamed, Kushnir et Meir, 1991 ; Nijhuis, et Smulders, 1996 ; Sonnentag et coll., 1994). D'ailleurs les relations entre le JDC et les dimensions du *burnout* ne sont pas clairement confirmées (De Rijk et coll., 1998 ; Schreurs et Taris, 1998 ; Taris, Schreurs et Schaufeli, 1999). Les différents résultats suggèrent que l'autonomie décisionnelle et l'utilisation et le développement des compétences ne contribuent pas avec la même force au *burnout*, leurs rôles préventifs ne seraient pas de la même importance et de même ampleur.

L'adéquation entre les compétences et les capacités du travailleur et les tâches à accomplir est un prérequis des conditions de prévention. Posséder les compétences nécessaires pour réaliser le travail, l'opportunité d'apprendre de nouvelles choses et d'acquérir des compétences sont des facteurs importants dans la motivation professionnelle (Hackman et Oldham, 1976). La latitude décisionnelle est actuellement assimilée à une mesure du contrôle que peut exercer le travailleur pour ajuster les demandes auxquelles il doit répondre (Karasek et Theorell, 1990). Pourtant, elle dépasse la capture du simple contrôle et ce réajustement de considération ne s'est pas accompagné d'une adaptation dans la formulation des items. Dans la définition qui est donnée à la latitude décisionnelle, mais surtout dans la formulation des items pour la mesurer, elle dépasse la notion de contrôle (Wall et coll., 1996). Telle qu'elle est mesurée, elle couvre les facettes relatives à la complexité du travail.

Karasek (1979) définit la latitude décisionnelle comme la combinaison de l'autorité dans la prise de décision et l'utilisation des compétences. Les deux construits sont typiquement combinés dans un seul index malgré l'évidence qu'ils sont empiriquement distincts (Brisson et coll., 1998). La pratique de combiner les deux construits est critiquée à cause de la confusion dans la mesure du contrôle et de la complexité (De Jonge et Kompier, 1997 ; Dwyer et Ganster, 1991), chacune d'entre elles peut être caractéristique d'un environnement professionnel particulier et donc des niveaux d'explications différents.

L'opérationnalisation inadéquate du contrôle dans le JDC explique l'échec des études précédentes à soutenir les différentes hypothèses du modèle. Selon Cohen et Wills (1985), il est nécessaire d'atteindre l'adéquation entre les demandes et le type de modération supposé pour faire évoluer les outils de diagnostic avec une meilleure capture des facteurs et de leurs influences.

L'interaction entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle demeure une interrogation à laquelle tentent de répondre plusieurs travaux. Van der Doef et Maes (1999) retrouvent l'effet modérateur uniquement dans la moitié des études qui se penchent sur cette relation (Parkes, Mendham et von Rabenau, 1994 ; Sargent et Terry, 1998). Wall et coll. (1996) attribuent ce manque de cohérence à des problèmes méthodologiques et insistent sur une opérationnalisation plus adaptée de la mesure des demandes psychologiques.

Karasek et Theorell (1990) reconnaissent que les items peuvent intégrer une évaluation affective et qu'elle peut être responsable de certains problèmes de mesure. De leur côté, De Jonge et coll. (2000) reviennent sur les facteurs intégrés dans la mesure des demandes psychologiques. Par exemple, la complexité ne doit pas être assimilée à une demande en soi. Les professions hautement complexes peuvent avoir des effets positifs sur la santé des travailleurs s'ils correspondent à leurs qualifications (Frese et Zapf, 1994). Cependant, la complexité devient nocive lorsqu'elle dépasse les capacités et les connaissances des travailleurs. Ainsi, la mesure des demandes en terme de complexité doit prendre en compte le niveau de qualification.

Le défi le plus fréquemment mentionné, pour les entrepreneurs, est l'équilibre entre l'autonomie et la perte d'interaction sociale accompagnant le fait d'entreprendre (Feldman et Bolino, 2000). L'isolement et la solitude sont les risques de l'engagement professionnel et de la recherche d'autonomie. Cette dernière apporte des ressources et contribue à réduire l'effet de certains stresseurs chez les entrepreneurs.

L'interaction sociale est une ressource importante et intervient dans le cadre professionnel et non professionnel. Le soutien social apporté par les deux sphères joue un rôle dans la réduction de l'impact des demandes professionnelles (Rascle et Irachabal, 2001). Xanthopoulou et coll. (2009) intègrent les ressources non professionnelles dans le modèle JD-R. Leurs résultats confirment qu'elles peuvent intervenir dans la réduction du risque de *burnout* et des conséquences qui y sont rattachées.

2.4.2 Soutien social sans effets (direct et interactionnel)

La recherche portant sur le rôle du soutien social est dominée par les dimensions professionnelles (Schriesheim, Castro et Cogliser, 1999). Le soutien social apporté par les collègues et par le supérieur hiérarchique est assimilé à un modérateur. Il permet de réduire la relation qui existe entre les demandes et leurs conséquences.

La perception de disponibilité du soutien social prédit un meilleur ajustement au stress (Hobfoll et Vaux, 1993 ; House, Landis et Umberson, 1988 ; Sarason, Sarason et Gurung, 1997) et contribue au bien-être des travailleurs. Le soutien social offre un réservoir majeur de ressources (Hobfoll, 1990), il est négativement lié aux dimensions du *burnout* (Halbesleben, 2006 ; Maslach et Leiter, 2008) et positivement à l'état de santé (Cohen, 2004) car il peut être le support du transfert de ressources entre individus. Cette idée rejoint la notion de « caravan passageways ».

Les ressources sociales font référence au soutien social apporté par les interactions professionnelles et non professionnelles. Hobfoll (1988) considère que le soutien social peut être un ensemble de ressources disponibles. Il peut remplacer ou renforcer d'autres ressources qui manquent. Parmi les ressources non professionnelles se trouve le soutien social familial et amical. Ce type de ressource est pertinent dans le contexte du *burnout*. Certains auteurs comme Greenglass, Fiksenbaum et Burke (1994) montrent qu'il possède un pouvoir modérateur plus important que le soutien social provenant de la sphère professionnelle.

L'hypothèse de modération entre les demandes professionnelles et le *burnout* à travers le soutien social familial et amical n'est pas validée. Elle est en cohérence avec les résultats de Tetrick et coll. (2000). Ces derniers mettent en avant que les entrepreneurs n'expriment pas le besoin de soutien social familial et amical ainsi, sa présence ne permet pas de réduire les conséquences du stress professsionnel. Pourtant, Chay (1993) trouve qu'il permet de réduire l'effet des demandes professionnelles chez les entrepreneurs. Ce manque de congruence peut être en relation avec les arguments avancés par Lewis et Rook (1999) qui suggèrent que les conséquences du soutien social peuvent être simultanément positives et négatives.

Le soutien social familial et amical n'agit pas en tant que ressource chez les entrepreneurs, ce qui peut être expliqué par le manque d'équilibre entre la sphère

familiale et professionnelle. Il peut aussi être en relation avec une tentative de cloisonnement entre les deux sphères. Les entrepreneurs déclarent travailler plus que les salariés (Bradley et Roberts, 2004) et le temps de travail affecte positivement le conflit travail-famille ainsi que le stress (Major, Klein et Ehrhart, 2002).

L'impact du *burnout* sur le conflit travail-famille permet de confirmer l'importance de la sphère familiale dans la vie professionnelle des entrepreneurs. Ces derniers expriment moins le besoin d'être soutenu notamment par la famille. Il est possible qu'ils cherchent ce soutien dans les cercles professionnels. Les structures rassemblant des entrepreneurs offrent la possibilité de partage d'expérience et de formation, elles représentent aussi une sphère de soutien et de solidarité, leur rôle étant de construire des ressources pour l'ensemble des adhérents.

Le test de modération implique d'une part de tester l'interaction des demandes et du soutien social sur le *burnout* et d'autre part de tester l'effet direct du soutien social sur le *burnout*. L'invalidation de l'hypothèse de modération renvoie à un effet d'interaction non significatif. Les résultats montrent aussi que l'effet direct du soutien social sur le *burnout* n'est pas significatif. Ainsi, il est possible d'avancer que le soutien social familial et amical, tel qu'il a été appréhendé, n'est pas une variable pertinente dans le modèle du *burnout* chez l'entrepreneur.

Parasuraman et coll. (1996) suggèrent que, chez les entrepreneurs, la relation entre le soutien social et le conflit travail-famille ainsi que le bien-être est plus complexe qu'une simple modération. Elle suppose des relations curvilignes et non pas uniquement linaires. De plus, les méta-analyses montrent que l'hypothèse d'interaction entre les ressources et les demandes est particulière à des paires de demandes-ressources. Le pouvoir d'interaction varie aussi selon plusieurs facteurs par exemple celui du contexte culturel (Billing et coll., 2014). Les paires particulières de demandes-ressources constituent une explication plausible à la variabilité des résultats autour de l'hypothèse d'interaction. Elle manque toutefois de soutien empirique.

Le soutien social familial et amical ne contribue pas à expliquer le *burnout* chez l'entrepreneur. La latitude décisionnelle joue le rôle de ressource entrepreneuriale capable de réduire le *burnout*. Par contre, son rôle pour réduire directement les effets des demandes n'est pas confirmé. Ce résultat suggère peut être un rôle à travers d'autres relations moins directes que celles testées.

Le manque de confirmation peut être en relation avec l'impossibilité de tester les relations associées à l'autonomie décisionnelle et au développement de compétences de manière distincte. La validation du rôle des demandes psychologiques et émotionnelles confirme la pertinence du choix de ces variables pour explorer le *burnout* chez l'entrepreneur.

Les conditions de travail affectent négativement l'équilibre entre les rôles professionnels et familiaux des entrepreneurs (Parasuraman et Simmers, 2001). Ceci peut expliquer l'absence de relations entre le soutien social familial et amical et les autres variables dans le modèle étudié. Pullich, Volery et Muhr (2011) montrent que le soutien social est positivement lié à la satisfaction personnelle et professionnelle chez les entrepreneurs. Le soutien social non professionnel modère la relation entre la taille de l'entreprise et la santé des entrepreneurs. Il compense aussi le manque de soutien social professionnel.

Les ressources considérées dans le modèle d'étude ne parviennent pas à confirmer leur rôle et leur importance. Elles contribuent faiblement à expliquer les mécanismes de défense contre l'effet des demandes professionnelles. La latitude décisionnelle, avec les deux sous-dimensions de l'autonomie décisionnelle et de l'utilisation et développement des compétences, ne présente pas d'interaction significative avec les demandes. Il en est de même pour la seconde ressource considérée, à savoir le soutien social familial et amical.

Les hypothèses d'interaction ne sont pas validées et amènent à des questionnements méthodologiques concernant les outils déployés. Elles conduisent aussi à mettre en avant que les paires possibles entre l'ensemble des demandes et des ressources intégrées n'interagissent pas entre elles. Comme le souligne Bakker, Demerouti et Euwema (2005), cette interaction se retrouve entre des paires particulières. Il est donc nécessaire de poursuivre les recherches en intégrant d'autres variables notamment dans l'ensemble des ressources.

Synthèse

— Les demandes psychologiques affectent directement le conflit travail-famille et la satisfaction professionnelle. Les demandes émotionnelles, quant à elles, présentent un effet direct uniquement sur le conflit travail-famille. Elles contribuent à l'épuisement des ressources et alimentent le *burnout*. Elles exercent un effet néfaste sur l'équilibre travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Cet effet est transmis et amplifié par le *burnout*.

— Le *burnout* augmente l'impact des demandes professionnelles sur le conflit travail-famille, satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. L'effet négatif sur l'orientation entrepreneuriale n'est induit qu'en situation de *burnout*. Il est possible de confirmer qu'en situation d'épuisement, les comportements entrepreneuriaux sont altérés.

— Les hypothèses d'interactions entre les demandes et les ressources ne sont pas validées. La latitude décisionnelle et le soutien social n'ont pas d'effet sur la relation entre les demandes et le *burnout*. Toutefois, la latitude décisionnelle est négativement et directement liée au *burnout*. Elle joue un rôle encore flou dans le modèle, alors que le soutien social familial et amical ne semble pas être une ressource entrepreneuriale.

— Les demandes émotionnelles ont un effet plus important que les demandes psychologiques, elles appellent à la recherche de ressources émotionnelles. Pourtant, le soutien social familial et amical n'affecte pas la relation entre les demandes et le *burnout*. D'ailleurs, il n'affecte pas non plus directement le *burnout*. D'autres ressources émotionnelles sont donc mobilisées pour répondre aux demandes émotionnelles exigeantes.

3 Apports théoriques, méthodologiques et managériaux

La problématique de ce travail a émergé sur la base de lacunes et de questionnements peu abordées dans le champ de l'entrepreneuriat. Néanmoins, la question du stress professionnel commence à prendre de l'ampleur dans les diverses publications. Les chercheurs mobilisent des théories et des outils développés dans le domaine du stress professionnel pour identifier des relations stables. Ils confirment leur pertinence et leur intérêt pour le champ de l'entrepreneuriat. Le *burnout* peut être considéré comme une conséquence des facteurs de stress chez l'entrepreneur. Son étude, ainsi que celle de ses implications sur les capacités et les motivations professionnelles de l'entrepreneur sont absentes des différentes recherches.

Les résultats de cette étude permettent de rendre compte des rôles de plusieurs facteurs intervenant dans le processus entrepreneurial. Les facteurs organisationnels tels que les demandes psychologiques et émotionnelles affectent les capacités entrepreneuriales. Ils concourent à entraver l'expression de comportements entrepreneuriaux associés à la performance et à la réussite. Ces effets sont principalement induits par l'épuisement des ressources à cause de demandes exigeantes.

L'épuisement des ressources et le développement des symptômes qui y sont associés peut aussi être en relation avec une situation où l'individu dispose de peu de ressources. Les résultats concernant l'impact des demandes et du *burnout* appellent au développement de plans de prévention plus ciblés à destination des entrepreneurs. La prévention passe par des actions pour réduire les facteurs de stress et fournir des moyens pour le gérer.

D'autres éléments déjà discutés dans le processus entrepreneurial ont confirmé leur rôle. L'autonomie, et particulièrement l'utilisation et le développement des compétences, contribue à réduire le *burnout*. Certes cette contribution ne se retrouve pas sur les relations entre les demandes et le *burnout*, mais elle représente une ressource entrepreneuriale. Ce résultat justifie et soutient les efforts investis à travers l'accompagnement et la formation à l'entrepreneuriat (Messeghem et Sammut, 2013). Les deux éléments ont pour objectif de fournir aux entrepreneurs les connaissances et les compétences nécessaires pour accomplir leurs rôles professionnels.

Des enjeux théoriques et méthodologiques importants animent les recherches en

entrepreneuriat. Ils concernent essentiellement la production de cadres théoriques englobants et explicatifs. Ainsi, l'utilisation de théories issues d'autres champs de recherche doit être utile, la validation des outils méthodologiques permettant de consolider les résultats et de rendre systématique les recherches empiriques. Le modèle de développement du *burnout* JD-R se confirme comme un outil pertinent et la théorie de conservation des ressources permet une lecture processuelle des interactions questionnées à travers la problématique.

En dépit des divers apports de cette étude, plusieurs limites sont à pointer. Elles portent essentiellement sur les mesures globales déployées qui ne permettent pas de discuter le rôle de chaque dimension dans le modèle. À titre d'exemple, il n'a pas été possible de distinguer les effets positifs des demandes sur l'épuisement émotionnel des effets négatifs des ressources sur le désengagement. Les différentes limites représentent autant de pistes de recherches futures.

3.1 Apports théoriques

Les résultats empiriques de cette recherche mettent en avant des relations d'influence entre certaines caractéristiques de l'environnement professionnel et des conséquences du stress. Les demandes professionnelles englobant les demandes psychologiques et émotionnelles contribuent fortement à l'épuisement des ressources. Les situations d'épuisement affectent l'individu et l'organisation. Elles conduisent à un déséquilibre entre la sphère familiale et professionnelle. Elles réduisent également la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale de l'individu.

L'équilibre entre le travail et la famille peut être abordé sous l'angle du conflit travail-famille. De manière générale, les entrepreneurs présentent un faible équilibre entre la sphère familiale et professionnelle. Nordenmark, Vinberg et Strandh (2012), montrent que les facteurs psychosociaux professionnels revêtent une importance capitale à travers leurs effets sur cet équilibre.

Comme le notent Jennings et McDouglas (2007), la recherche concernant l'interface entre le travail et la famille est absente des travaux en entrepreneuriat. Ils insistent sur l'effet du conflit travail-famille sur la performance des entrepreneurs. Selon certaines études, les femmes seraient plus enclins à exprimer ce type de conflit avec des conséquences associées à la performance. Les femmes entrepreneurs pensent

que leur travail affecte négativement leur vie familiale (Ufuk et Özgen, 2001), ce qui explique les différentiels de performance. Mobiliser ce concept peut apporter un éclairage sur la question du genre en entrepreneuriat.

Explorer les sources du conflit et les moyens pour y faire face permet aussi de comprendre les stratégies de *coping* entrepreneurial. Les travaux de Örtqvist, Drnovsek et Wincent (2007) et Drnovsek, Örtqvist et Wincent (2010) montrent que les entrepreneurs mobilisent principalement des stratégies de *coping* centrées sur les problèmes. Le travail sur les antécédents du conflit travail-famille met en avant les relations qui le lient à l'environnement professionnel. Notre travail s'inscrit dans cette direction et montre l'influence directe des demandes professionnelles sur la réduction de l'équilibre travail-famille. Cet effet est accentué par la médiation du *burnout* alors que la recherche d'un meilleur équilibre travail-famille est une des motivations entrepreneuriales (Jennings et McDouglas, 2007).

Nos résultats montrent que cet équilibre entre la sphère professionnelle et familiale est fragilisé par les conditions de travail. Cette étape est préliminaire à la compréhension du rôle de l'interface travail-famille dans le processus entrepreneurial. Elle montre clairement que ce processus porte des facteurs affectant négativement l'équilibre entre le travail et la famille. En conséquence, le conflit travail-famille affecte les ressources personnelles disponibles pour réduire l'effet des demandes. L'effet négatif porté par les facteurs environnementaux contribue à réduire la motivation et l'engagement entrepreneurial.

La question de la satisfaction professionnelle est importante dans la recherche entrepreneuriale. De récents travaux sur l'interaction entre l'équilibre travail-famille et la satisfaction des entrepreneurs montrent que la sphère familiale nourrit la satisfaction (Eddleston et Powell, 2012). Cependant, comparativement à l'importance qui lui est accordée, peu d'études s'attardent à démontrer les relations qu'elle présente avec les conditions environnementales. Le principal axe de recherche dans ce sens montre que l'atteinte des objectifs financiers alimente la satisfaction entrepreneuriale (Akehurst, Comeche et Galindo, 2009). En s'intéressant aux influences négatives qui peuvent s'exercer sur cette satisfaction nous montrons que les demandes et impliquant le développement du *burnout* réduisent considérablement la satisfaction professionnelle. Parallèlement aux effets induits directement par les facteurs de stress, le conflit travail-famille réduit les ressources familiales qui alimentent la satisfaction.

La satisfaction professionnelle est un facteur d'engagement et de performance entrepreneuriale. La mise en lumière des facteurs qui y agissent négativement participe à expliquer certains facteurs d'échec. Les recherches sur cette thématique s'attardent principalement sur le manque de ressources matérielles et le contexte de création. Toutefois, elles ne parviennent pas à offrir un cadre explicatif du cheminement qui peut conduire à l'échec. La recherche sur le stress professionnel, ses antécédents et conséquences, s'intéresse au désengagement et à l'intention de quitter le travail. L'insatisfaction professionnelle porte une partie de l'explication du désengagement et de cette intention. Elle est induite notamment par le manque de ressources ou des demandes trop exigeantes. Les résultats ainsi mis en avant sont en cohérence avec la typologie de l'échec entrepreneurial proposée par Smida et Khelil (2010).

Pendant longtemps, les travaux ont tenté de dresser la liste exhaustive des caractéristiques des entrepreneurs. Actuellement, les chercheurs s'accordent pour avancer que l'orientation entrepreneuriale permet de capturer l'essence des caractéristiques entrepreneuriales. Malgré le développement des recherches sur la question et la validation de sa pertinence dans le champ de l'entrepreneuriat, peu de travaux s'intéressent aux interactions qui l'influencent. Nos résultats concourent à éclairer une partie des éléments affectant l'expression de l'orientation entrepreneuriale. L'épuisement des ressources de l'entrepreneur réduit son orientation entrepreneuriale et donc potentiellement la performance de son entreprise. De plus, les résultats ouvrent des pistes de discussion autour des dimensions que doit comporter l'orientation entrepreneuriale et les relations qui les lient.

L'orientation entrepreneuriale et la satisfaction professionnelle sont associées à la mesure de la performance. La confirmation de l'influence du stress professionnel sur ces deux éléments contribue à expliquer la baisse de la performance de certaines entreprises. La question de la performance est primordiale notamment pour les structures de développement économique, de financement des entreprises et d'accompagnement. L'identification de facteurs influençant négativement la performance amène à remettre en question les moyens engagés en place par ses structures mais également les indicateurs mobilisés pour évaluer la performance. De plus, la prise en compte de facteurs psychosociaux apporte plus d'explication au processus concerné.

L'importance de l'étude du *burnout* chez l'entrepreneur s'adresse à différents axes de recherche en entrepreneuriat. L'approche par les traits de personnalité met

en évidence certains traits associés à l'orientation entrepreneuriale comme distinctifs et relevant de l'entrepreneur. Notre travail montre que le stress professionnel induit par les conditions de travail réduit l'expression de cette orientation. Cet effet est faible et suggère l'intervention d'autres variables explicatives. Néanmoins, il démontre l'existence d'une influence certaine des demandes qui sont donc à prendre en compte dans l'analyse et le décryptage du processus entrepreneurial.

L'approche par les opportunités, leur identification, évaluation et exploitation ne peut se défaire de l'approche cognitive (Krueger, 2007). Cette dernière reconnait l'importance de l'interaction entre l'individu et son environnement. Les émotions interviennent dans cette interaction et peuvent affecter l'évaluation de l'opportunité (Foo, 2011). Cardon et coll. (2012) ainsi que Patzelt et Shepherd (2011) définissent les émotions entrepreneuriales comme étant celles qui affectent le processus entrepreneurial. Cette approche n'explique pas comment les émotions affectent le processus entrepreneurial. Alors que le cadre d'analyse suggéré par l'étude du *burnout* à travers le JD-R et la COR apporte un éclairage sur les étapes et les facteurs y agissant. Ainsi, l'épuisement des ressources émotionnelles est responsable de l'augmentation des émotions négatives qui impliquent des comportements non productifs.

Notre travail met en lumière le rôle prépondérant des demandes émotionnelles dans l'épuisement des ressources et leurs effets sur les ressources familiales, la satisfaction et l'orientation entrepreneuriale. À travers l'épuisement des ressources émotionnelles et le désengagement, les demandes émotionnelles réduisent les capacités de l'entrepreneur. Elles influencent les comportements professionnels.

Le *burnout* s'accompagne d'une réduction du sentiment d'accomplissement. Il se traduit par une auto-évaluation négative des capacités personnelles. L'épuisement implique, par ailleurs, des comportements de retraits. L'auto-évaluation négative et les comportements de retraits conduisent à une baisse des capacités d'identification des opportunités, une évaluation plus négative des opportunités et de la disponibilité des ressources pour les exploiter (Foo, 2011).

Parallèlement aux effets directs sur la santé, les recherches s'attardent sur l'effet du *burnout* sur les comportements et les capacités des travailleurs. Le désengagement, les comportements de fuite et de retrait, l'auto-évaluation négative font partie du panel de stratégies de *coping* non efficaces, caractéristiques de situations d'épuisement. La littérature accorde de l'importance aux notions de capital humain et capital

social dans l'explication de l'engagement et de la réussite entrepreneuriale. Le capital humain fait référence aux qualités intrinsèques de l'individu incluant la connaissance, l'éducation, les compétences et l'expérience (Deakins et Whittam, 2000). Il prédit que le développement de ses facteurs améliore les capacités cognitives et induit un comportement plus productif. Davidsson (2006) ainsi que Deakins et Whittam (2000), montrent que ces facteurs expliquent la propension à l'engagement entrepreneurial.

Le capital social repose sur le réseau de l'entrepreneur et donc les ressources qu'il lui apporte. Les ressources peuvent être de l'ordre de l'information, du soutien matériel ou de l'identification d'opportunités d'affaires. L'ancrage social à travers ce réseau repose principalement sur la capacité de l'entrepreneur à intégrer des réseaux et en tirer profit (Baron et Markman, 2003). Elle implique des interactions interpersonnelles alors que le *burnout* conduit au développement de comportements de retrait. Le désengagement ou le cynisme, l'une des dimensions du *burnout*, est l'expression de ces comportements. Il est donc possible d'avancer que le *burnout* chez l'entrepreneur affecte sa capacité à profiter et à développer les ressources portées par son réseau.

Le manque de ressources intervient sur deux plans. Le premier est celui de l'incapacité à faire face aux demandes professionnelles, ce qui implique la dégradation de la motivation professionnelle. Cette situation est propice aux effets du stress professionnel tel que le *burnout*. Le second plan est celui des ressources directement en relation avec l'entreprise, les opportunités et le succès. Comme d'autres éléments mis en lumière, la situation de *burnout* affecte l'individu, ses proches et son travail. Cet impact prend d'autant plus d'importance chez l'entrepreneur que l'évolution de l'entreprise est associée à ces trois niveaux.

Un cadre théorique d'analyse fréquemment utilisé pour analyser le processus entrepreneurial est celui de l'approche basée sur les ressources. Elle se focalise sur les ressources matérielles intervenant dans ce processus. L'approche par les opportunités se concentre sur l'identification et l'exploitation des opportunités. Elle considère des ressources matérielles et immatérielles pour l'identification et l'exploitation. Par contre, elle délaisse les processus psychologiques qui y sont associés.

L'approche par les cognitions se concentre sur ces processus en interaction avec l'environnement. Par contre elle ne parvient pas à expliquer le processus même si Mitchell et coll. (2002) suggèrent qu'elle peut être une approche intégrative. Toute-

fois, elle ne peut être utilisée que de manière ponctuelle dans les étapes du processus. La théorie de conservation des ressources peut expliquer les facteurs « push » qui sont les ressources car elles alimentent la motivation et les facteurs « pull », qui sont les demandes concourant à réduire cette motivation donc l'engagement dans le processus entrepreneurial. L'interaction entre les deux types de facteurs précédemment cités permet de concrétiser une lecture processuelle.

De manière plus générale, cette interaction permet de mettre en avant les relations causales relatives au processus. Ce type de lecture transcende les niveaux d'analyse en intégrant l'individu et ses perceptions, l'environnement et les facteurs qu'il porte, ainsi que les comportements induits.

Les différentes approches développées en entrepreneuriat portent une vision partielle du processus. Chacune se concentre sur un niveaux d'analyse, alors qu'une approche centrée sur les interactions permet de dépasser cette limite pour offrir une vision plus globale et plus englobante. Elle est en cohérence avec l'idée de processus évolutif. D'ailleurs, placer l'interaction au cœur de l'approche d'analyse permet de replace l'individu dans son contexte social comme le préconisent Johannisson (2011) ainsi que Mitchell et coll. (2002).

L'intérêt du recours à la théorie de conservation des ressources se retrouve aussi à travers l'idée « caravan passageways » (caravanes de ressources). Elle reconnait l'utilité et l'importance des ressources développées auparavant à travers la culture, l'histoire familiale et l'expérience. Ces thématiques se retrouvent aussi dans les travaux en entrepreneuriat où ils sont mis à contribution pour expliquer l'entrepreneuriat ainsi que la trajectoire entrepreneuriale au vue des ressources. La théorie de conservation des ressources offre une lecture intéressante et cohérente des facteurs influençant le réservoir de ressources afin d'améliorer la motivation entrepreneuriale.

L'entrepreneur a pour principale fonction de reconnaître ou de construire des opportunités, les évaluer et allouer des ressources pour les exploiter (Chabaud et Messeghem, 2010). Plusieurs facteurs peuvent intervenir dans les différentes phases du processus. Les résultats de notre travail montrent que les demandes psychologiques et émotionnelles interviennent dans le processus entrepreneurial. En particulier, le *burnout* affecte négativement l'expression de comportements relatifs au processus tels que l'innovation et la proactivité. Parallèlement, il affecte une des conséquences du processus entrepreneurial qui est la satisfaction professionnelle. Ces éléments sont

cohérents avec ceux avancés par Patzelt et Shepherd (2011) où le stress professionnel implique des émotions négatives néfastes, notamment chez les entrepreneurs.

3.2 Apports méthodologiques

Le développement du champ de l'entrepreneuriat passe entre autres par le développement, l'adaptation et la validation d'outils méthodologiques. Notre démarche de recherche s'est basée sur la combinaison d'une démarche qualitative et quantitative. La première étape, à visée exploratoire, a été conduite à travers des entretiens type récits de vie. Cette méthodologie parvient à capturer l'idée de processus et les facteurs qui y interviennent. Elle offre un cadre de recueil et d'analyse adéquat avec les besoins de développement du champ et une manière de se défaire des lectures théoriques partielles ou incomplètes. Le discours des entrepreneurs permet d'accéder aux éléments pertinents relatifs à la question de recherche. Leur identification est suivie par un retour vers la littérature pour les caractériser et sélectionner les outils pour les mesurer.

La seconde étape de cette recherche s'est construite autour d'une démarche quantitative. Un des premiers apports de cette démarche est la traduction et la validation de certains outils notamment ceux concernant les demandes émotionnelles, le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. La validation des traductions offre la possibilité de redéployer les mesures de manière systématique dans les recherches entrepreneuriales.

Le besoin d'adaptation et celui de validation sont importants en entrepreneuriat. Cette contribution est donc du premier ordre pour parvenir à des résultats empiriques cohérents nécessaires pour produire des connaissances. D'ailleurs, il est important de faire appel à des outils provenant d'autres champs plus établis (Mac Millan et Katz, 1992 ; Howorth, Tempset et Coupland, 2005). Cet emprunt implique la discussion de la pertinence de ces intégrations pour le champ de l'entrepreneuriat. Dans notre cas, la pertinence est assurée par les deux étapes de la démarche méthodologique. L'extraction des concepts à partir du discours et le pouvoir explicatif du modèle de recherche en sont les piliers.

La validation des outils consiste en l'épuration des items de mesure pour ne conserver que ceux qui contribuent à leurs concepts respectifs. Cette phase permet

de confirmer l'adaptation nécessaire pour les outils issus de champs de recherches autres que l'entrepreneuriat. Leur pertinence est relative à l'apport qu'elles portent à ce champ. Le recours à des méthodes statistiques telles que les équations structurelles participe à offrir des résultats robustes. La littérature entrepreneuriale a étoffé son corpus par le développement d'hypothèses autour des divers axes de recherches.

Notre travail pointe principalement trois questionnements autour des outils. Le premier est celui qui concerne la mesure de l'orientation entrepreneuriale. Les tests de corrélations montrent une lacune dans la construction de l'outil. Les deux dimensions, prise de risque et proactivité, sont faiblement corrélées pour être considérées comme contribuant au même construit. Ce résultat amène à interroger la pertinence de l'aspect prise de risque pour évaluer l'orientation entrepreneuriale. Cette interrogation est soutenue par le manque de cohérence des résultats concernant la prise de risque issus des approches par les traits de personnalité. Ce type de questionnement participe à alimenter les discussions en vue d'améliorer la qualité de cet outil.

Le second point de questionnement porte sur la mesure mobilisée pour évaluer le soutien social familial et amical. Les ressources familiales sont étudiées pour expliquer leur importance dans le processus entrepreneurial. La mesure du soutien social présente les qualités statistiques de fiabilité et de validités nécessaires. Néanmoins, l'invalidation des hypothèses relatives au rôle de cette variable dans le modèle montre un manque de sa pertinence. Notre travail montre que le soutien social familial et amical n'est pas valorisé pour faire face aux demandes professionnelles.

Le troisième point concernant les questions de méthodologie est lié à l'utilisation de modèles supposant des interactions entre les demandes et les ressources. Le JD-R fait partie de ce type modèle. L'hypothèse d'interaction n'est pas validée notamment à travers des relations non significatives de la latitude décisionnelle et du soutien social familial et amical avec les demandes professionnelles. La discussion autour de cette hypothèse relève du questionnement posé par la communauté scientifique. Il se dégage des différents travaux que l'hypothèse d'interaction est fortement associée aux paires demandes-ressources mobilisées dans les modèles. Ainsi, la latitude décisionnelle n'agit pas sur les relations entre les deux demandes considérées et le *burnout*. Il en est de même pour le soutien social familial et amical.

Le principal apport méthodologique de notre travail concerne la modélisation d'un processus intervenant dans le contexte entrepreneurial. Il peut être utilisé pour

expliquer le développement de comportements associés à l'entrepreneuriat. Par ailleurs, il est aussi pertinent pour étudier les effets des interactions entre l'entrepreneur et son environnement de travail. La confirmation de facteurs d'influence peut être réutilisée dans le cadre des études sur les antécédents de concepts centraux tels que la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale.

3.3 Apports managériaux

De manière générale, les variables intégrées dans le modèle d'étude y jouent un rôle à l'exception du soutien social non professionnel. Le travail précédent d'identification et d'analyse de la littérature est donc pertinent. De plus, le modèle permet de mettre en évidence les effets néfastes du stress professionnel sur trois plans. En premier, il réduit la santé mentale et physique de l'entrepreneur. En deuxième, il affecte négativement les capacités sociales et donc prive l'entrepreneur de certaines ressources comme celles qu'il pourrait trouver dans l'équilibre entre sa vie professionnelle et familiale. En troisième, le stress professionnel réduit la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Il agit de manière à réduire les capacités professionnelles de l'entrepreneur. La performance de l'entreprise ne peut qu'en être affectée.

Tous les résultats confirmés soutiennent l'importance de la question du stress professionnel dans le contexte entrepreneurial. Les risques psychosociaux font partie des risques contre lesquels les organisations, le législateur et la société tentent de lutter. Les entrepreneurs ne sont pas clairement identifiés et reconnus comme des cibles de ces actions. Les motivations entrepreneuriales différencient certains entrepreneurs, Fayolle et Nakara (2012) soulignent que les entrepreneurs de nécessité seraient plus sensibles aux contraintes liées au contexte professionnel. Étant donné qu'ils représentent généralement une reconversion professionnelle en relation directe avec les évolutions économiques, ils doivent profiter d'un plan d'action particulier.

La confirmation de certains facteurs comme des stresseurs ainsi que la présence du *burnout* chez les entrepreneurs conduit à deux principales implications. La première implication porte sur le rôle de la latitude décisionnelle dans la réduction du *burnout*. L'autonomie, et l'utilisation et le développement des compétences agissent directement pour réduire le *burnout*. L'explication de ce rôle tient au fait que le développement des compétences se fait par la pratique (Cope et Watt, 2000) spé-

cialement à travers l'idée de l'effectuation (Sarasvathy, 2008), mais les organisations professionnelles y contribuent aussi en offrant un cadre non professionnel de partage d'expériences et de réseau.

La théorie de conservation de ressources permet d'accorder de l'importance aux structures professionnelles de dirigeants d'entreprises. Ces dernières contribuent à alimenter les ressources liées aux compétences (Gharbi et Torrès, 2013). Elles offrent aussi un soutien social non professionnel tout en permettant d'éviter l'implication de la sphère familiale. Cette idée rejoint la notion de construction collective de ressources. Les structures professionnelles représentent un réservoir de ressources pour les individus du groupe. Le réservoir peut contenir des ressources du type connaissances, compétences, accès aux informations, mais aussi émotions.

Les ressources émotionnelles sont des ressources qui peuvent être utilisées pour répondre aux demandes professionnelles (De Jonge et coll., 2008). L'impact des demandes émotionnelles, retrouvé à travers nos résultats, interroge la cherche de ressources émotionnelles pour y répondre. Étant donné que les entrepreneurs ne semblent pas les chercher dans la sphère familiale et amicale, ils devraient les chercher dans les sphères relevant des organisations professionnelles.

La seconde implication concerne l'intérêt, la considération et l'intégration des entrepreneurs dans les cibles des programmes de prévention. Ce sont principalement des structures locales qui se consacrent à cette mission de prévention (Loriol, 2008). Elles visent les salariés et veillent à faire respecter l'obligation du dirigeant de réduire les risques psychosociaux pour eux. Leurs missions et objectifs sont fixées par rapport aux salariés. Les organisations professionnelles, qui par définition visent les entrepreneurs, peuvent être un vecteur des politiques de prévention. Les structures d'accompagnement sont intégrées dans l'ensemble des organisations professionnelles décrites. Des actions de ce type contribuent à alimenter les réservoirs collectifs pour les différents membres. L'évaluation des structures d'accompagnement comprend différentes dimensions telles que les financements et la mise en réseaux des incubés (Bakkali, Messeghem et Sammut, 2013). D'une part, la performance de ces structures est en relation avec la pérennité et le développement des entreprises. D'autre part, les risques psychosociaux ont une influence négative sur ces éléments. La thématique de la prévention et les actions de prévention sont donc à intégrer dans les outils d'évaluation de leur performance.

Il découle de cette analyse que les organisations professionnelles à destination des dirigeants jouent un rôle primordial. Elles contribuent à fournir des ressources essentielles pour la réalisation des tâches professionnelles. Ces ressources permettent aussi de réduire les effets des demandes professionnelles et donc des répercussions négatives liées au stress. Parallèlement, elles concourent aussi à construire des ressources collectives où les individus du groupes peuvent puiser pour faire face au stress. Elles représentent aussi un vecteur de prévention important. Ces éléments justifient de la place à leur accorder et du soutien dont elles peuvent bénéficier.

Synthèse

— Les emprunts théoriques et méthodologiques permettent d'identifier des facteurs intervenant dans le processus entrepreneurial. La validation des outils d'évaluation permet de confirmer les résultats impliquant notamment des effets sur le processus entrepreneurial. Les demandes psychologiques affectent négativement la satisfaction professionnelle.

— La théorie de conservation de ressources permet une lecture processuelle de l'interaction entre les entrepreneurs et leur environnement professionnel. Cet apport concentre les lacunes des différentes approches entrepreneuriales. Le modèle JD-R peut être le support de la modélisation du processus entrepreneurial en mettant en avant des facteurs du types demandes (contraintes) et ressources.

— Les outils de mesure mobilisés pour mesurer les différents concepts ont été validés. Ils présentent de bonnes qualités psychométriques ce qui appuient la qualité des résultats. Ils peuvent être mobilisés dans d'autres études pour construire des recherches systématiques le stress professionnel chez les entrepreneurs.

— La prévention des risques psychosociaux est un élément important dans la réalisation des objectifs sociaux et économiques associés à l'entrepreneuriat. Les organisations professionnelles rassemblant des entrepreneurs sont une piste à privilégier pour assurer cette mission. Elles contribuent déjà aux réservoirs collectifs et individuels de ressources entrepreneuriales à travers le partage d'expérience, la formation et le développement des compétences.

Les demandes professionnelles impliquent la mobilisation de ressources pour y répondre. Les ressources se trouvent essentiellement dans la sphère professionnelle. Des ressources personnelles peuvent aussi participer à réduire l'ampleur de la relation entre les demandes et les conséquences du stress induit. Les demandes professionnelles considérées et dont les rôles ont été confirmés pour les entrepreneurs sont celles psychologiques et émotionnelles. Leurs effets sont médiés et amplifiés par le *burnout*. Elles présentent par ailleurs des effets directs sur le conflit travail-famille et sur la satisfaction professionnelle. Le conflit travail-famille s'en trouve augmenté alors que la satisfaction professionnelle en est réduite. L'orientation entrepreneuriale n'est affectée qu'en situation d'épuisement des ressources.

Les outils mobilisés pour mesurer les concepts intégrés dans le modèle théorique présentent les qualités nécessaires pour tester les différentes hypothèses. Les items ne contribuant pas à leur concept relatif sont éliminés pour re-spécifier le modèle. Cette phase d'ajustement est nécessaire pour aboutir à l'adaptation des outils au contexte professionnel dans lequel elles sont testées. Les indices de fiabilité et de validités des différentes mesures confirment leur pertinence et adaptabilité. Ils soutiennent la validité des résultats issus des tests d'hypothèses retrouvés. Ainsi, les hypothèses relatives au rôle médiateur du *burnout* sont confirmées alors que celles concernant le rôle modérateur des ressources ne le sont pas.

Le *burnout* est un médiateur des effets des demandes psychologiques et émotionnelles sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical n'agissent pas sur la relation entre les demandes et le *burnout*. Contrairement au soutien social, la latitude décisionnelle présente une relation directe et significative avec le *burnout*. Elle est identifiée comme une ressource même si l'hypothèse d'interaction n'est pas validée. Le soutien social familial et amical ne semble pas jouer un rôle dans le modèle d'étude.

Les résultats mis en évidence permettent de confirmer que les demandes psychologiques et émotionnelles sont des facteurs de *burnout* pertinents chez les entrepreneurs. Ils sont en cohérence avec les études portant sur d'autres catégories de travailleurs. La lecture en termes de préservation et d'investissement de ressources permet de comprendre les effets induits et attendus de l'interaction entre l'individu

et son environnement professionnel. Accompagnée du modèle JD-R, elle apporte une vision processuelle et une capacité explicative. Le modèle peut être adapté afin de rendre compte et d'étudier les facteurs agissant sur le processus entrepreneurial. Ces facteurs peuvent être catégorisés en demandes ou contraintes et ressources. Ces différents apports ouvrent des pistes de recherches futures qui peuvent devenir des thématiques de recherche à part entière.

Conclusion générale

Les hypothèses testées dans ce travail de recherche ont permis de mettre en discussion le rôle de certains facteurs impliqués dans le processus entrepreneurial. Les hypothèses asscociées à la médiation par le *burnout* entre les causes et les conséquences considérées dans le modèle sont validées. Elles confirment la présence de ce syndrome chez les entrepreneurs. Selon le modèle JD-R, le *burnout* se développe à cause de demandes exigeantes et / ou un manque de ressources. Les hypothèses relatives à la médiation confirment le processus selon lequel le *burnout* se développe sous l'action de demandes psychologiques et émotionnelles exigeantes.

L'invalidation des hypothèses de modération exercée par les ressources ne permet pas de se prononcer sur le second processus de développement du *burnout*. Ce second processus est relatif au manque de ressources disponibles pour l'entrepreneur afin de répondre aux demandes auxquelles il est confronté. La latitude décisionnelle n'agit pas sur la relation entre les demandes et le *burnout* alors qu'elle l'affecte négativement de manière directe. Ce résultat amène à discuter l'importance que doivent revêtir, l'autonomie ainsi que les compétences et leur développement dans la prévention du *burnout* et des risques psychosociaux de manière plus globale. Le soutien social d'origine familiale et amicale ne semble pas avoir intervenir dans le modèle d'étude. Ce soutien n'exerce ni un effet de modération sur la relation entre les demandes et le *burnout*, ni un effet direct sur le *burnout*.

L'hypothèse selon laquelle l'interaction entre demandes et ressources s'opère entre des paires particulières trouve un écho dans nos résultats. Ce résultat appelle à étendre l'ensemble des variables d'investigation, et particulièrement les ressources, afin de parvenir à cerner celles qui sont les plus explicatives. Après avoir mis en avant les principaux résultats de ce travail (section 1), les différentes limites méthodologiques et théoriques sont discutées (section 2). Néanmoins, ces limites représentent autant de pistes de recherches futures (section 3). D'ailleurs, certaines d'entre elles font écho à des études portant sur le genre en entrepreneuriat, l'impact des motivations entrepreneuriales dans les trajectoires d'évolution ou les risques d'échec liés à

la motivation et aux facteurs organisationnels.

4 Principaux résultats et implications

Au vu des enjeux méthodologiques et théoriques de modélisation des recherches actuelles en entrepreneuriat, un modèle théorique a été construit sur la base d'hypothèses à tester. Il suppose la médiation par le *burnout* des effets des demandes psychologiques et émotionnelles. Des hypothèses décrivant les effets des demandes sur le *burnout* et du *burnout* sur les différentes conséquences ont été testées. Par ailleurs, le modèle suppose deux autres hypothèses concernant le rôle modérateur d'une ressource professionnelle et d'une autre non professionnelle. La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical sont supposés agir négativement sur la relation entre les demandes et le *burnout*.

Un des problèmes associés à l'étude du *burnout* et d'autres conséquences du stress professionnel est qu'ils apparaissent plus tard, de manière différée, après exposition aux facteurs. La phase exploratoire ayant fait appel à des entretiens du type récit de vie avec plusieurs entrepreneurs a permis de reconstruire les liens de causalité. Ils sont à la base des hypothèses constitutives du modèle de recherche proposé. Elles sont soutenues par l'analyse de la littérature sur le processus entrepreneurial ainsi que le stress professionnel. Plusieurs recherches empiriques soutiennent chacune des hypothèses et confirment l'intérêt et la pertinence des variables et des relations supposées.

Les tests d'hypothèses réalisés sur les concepts construits à travers les données collectées ont permis de mettre en avant les demandes et les ressources pertinentes. Le modèle théorique repose sur une grande hypothèse qui est celle de la médiation du *burnout* dans la relation entre les demandes et les différentes variables dépendantes (conflit travail-famille, satisfaction professionnelle et orientation entrepreneuriale). Ce premier jeux d'hypothèses est accompagné de deux autres hypothèses relatives au modèle de développement du *burnout*. La latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical ont été supposés interagir négativement avec les demandes. Les deux sont supposés jouer le rôle de modérateur s'appliquant sur la relation entre les demandes et le *burnout*.

Les hypothèses de médiation du *burnout* sont validées. Elles explicitent l'impact des demandes psychologiques et émotionnelles sur le conflit travail-famille, la sa-

tisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale à travers le *burnout*. Les demandes psychologiques et émotionnelles réduisent directement les ressources disponibles pour accomplir les rôles familiaux. Leur effet se traduit par un accès réduit, voire pas d'accès, aux ressources familiales. Les ressources sont interreliées entre elles, et le développement de l'une contribue à celui des autres. Ce processus explique l'évolution qui peut toucher le réservoir de ressources. La notion de réservoir de ressources permet de comprendre l'implication de la relation directe des demandes psychologiques et la satisfaction professionnelle. La réduction de la satisfaction professionnelle réduit les possibilités de développement des autres ressources par le moyen de la satisfaction. Cette dernière est associée à l'état de santé, et sa baisse se concrétise par une dégradation de l'état de santé.

En situation d'épuisement émotionnel et de désengagement, les entrepreneurs connaissent plus de conflits entre la sphère professionnelle et celle non professionnelle. La latitude décisionnelle est considérée comme une ressource à travers l'action de l'autonomie et du développement des compétences. Toutefois, elle n'interagit pas avec les deux demandes prises en compte dans le modèle d'étude. Le soutien social familial et amical n'a pas été validé comme une ressource entrepreneuriale. Il ne présente pas d'effet sur la relation entre les demandes et le *burnout*, ni d'effet direct sur le *burnout*.

La confirmation du rôle des demandes psychologiques en tant que facteur de stress et de *burnout* pertinents chez les entrepreneurs justifie de l'intérêt à porter à l'interaction entre la sphère professionnelle et celle familiale. L'interface entre les deux sphères est sujette à des tensions des deux côtés. L'équilibre entre les rôles des deux sphères contribue à alimenter les ressources individuelles pour faire face aux demandes professionnelles. Cet équilibre est négativement affecté par les demandes psychologiques et émotionnelles qui épuisent les ressources en termes de temps et d'énergie disponibles pour réaliser les rôles familiaux. L'épuisement des ressources est aussi associé à des comportements non adaptés pour la sphère familiale. Les effets néfastes induits par les demandes sont aggravés par la situation d'épuisement définissant le *burnout*.

La satisfaction professionnelle est une attente importante chez les entrepreneurs. Elle explique la motivation et la persistance entrepreneuriale. Les résultats de cette étude ont permis de mettre en avant certains facteurs ayant des effets négatifs. Les demandes psychologiques réduisent directement la satisfaction professionnelle, et cet

effet est amplifié par le *burnout*. Les conditions de travail peuvent réduire la motivation entrepreneuriale et participer à la dégradation de l'état de santé mentale de l'entrepreneur. La satisfaction professionnelle est aussi associée à la performance et au succès entrepreneurial. Une réduction de la satisfaction est donc à assimiler à la fois à la dégradation : de l'état de santé mentale, de la motivation et de la performance entrepreneuriale.

La relation entre l'entrepreneuriat ou la condition entrepreneuriale et l'état de santé des entrepreneurs reste floue. Anderson (2008) trouve que les entrepreneurs présentent plus de risques associés à la détérioration de leur état de santé mentale. Ce risque est confirmé par l'existence de relations de médiations à travers le *burnout*. Ce dernier résulte de demandes professionnelles importantes épuisant les ressources de l'entrepreneur. Plusieurs auteurs pointent les risques sur la santé de l'entrepreneur liés à sa condition professionnelle. Par exemple, comparativement aux salariés, les entrepreneurs présenteraient plus de risque de *burnout* (Jamal, 2007).

Dahl, Nielsen et Mojtabai (2010), montrent que la création affecte l'état de santé des entrepreneurs et de celle de leur conjoint. Ces résultats sont à nuancer avec les études qui ne retrouvent pas de relations significatives entre l'entrepreneuriat et la santé (Rietveld, van Kippershuis et Thurik, 2013 ; Yoon et Bernelle, 2013). Comme le montrent Tuttle et Garr (2009), il n'y a pas de différences sur le plan de la santé mentale entre les entrepreneurs et les salariés. Notre démarche de recherche n'offre pas la possibilité d'apporter un éclairage sur la différence entre les entrepreneurs et les salariés. Toutefois, elle confirme le risque de *burnout* associé aux conditions de travail et les conséquences néfastes sur la santé, la vie familiale et la performance professionnelle.

Le *burnout* peut être « contagieux » (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Il peut être contagieux pour le conjoint mais aussi pour les collègues. Les personnes qui l'expérimentent peuvent affecter négativement le lieu de travail en causant des conflits ou en perturbant le déroulement des tâches. Le *burnout* de l'entrepreneur peut donc affecter les conditions de travail des salariés de l'entreprise. Il peut se répercuter sur eux et réduire par la même occasion leurs capacités à travailler. L'importance du travail sur ce syndrome est donc capitale pour l'entrepreneur, le maintien et le développement de l'entreprise mais aussi pour réduire les risques psychosociaux chez les salariés.

Les principaux résultats de cette étude ont été en cohérence avec les études sur le *burnout* chez les salariés. Le rôle des demandes psychologiques et émotionnelles est confirmé. Le *burnout* représente bien un risque nocif pour l'équilibre travail-famille, la satisfaction professionnelle et les comportements performants. Ces comportements sont explicités à travers l'expression de l'orientation entrepreneuriale. L'idée de la résilience des entrepreneurs, donc leur capacité à faire face et persister, traduit la vision héroïque de l'entrepreneur. Pourtant, nos résultats vont à l'encontre de cette idée. Le fait que les mêmes stresseurs puissent avoir les mêmes effets quel que soit le contexte professionnel, montre que les différents travailleurs y sont sensibles. Les évènements amenant aux situations de stress sont probablement différents en fonction du travail, mais les implications sont similaires et donnent plus de poids aux recherches telles que celles menées par AMAROK sur la santé des dirigeants.

Confirmer un processus de développement du *burnout* chez les entrepreneurs et mettre en lumière les conséquences qu'il peut avoir est un argument fort pour développer les travaux sur cette thématique. Cet argument soutient le besoin de reconnaître que le *burnout* est un risque auquel font face les travailleurs, et particulièrement les entrepreneurs. Il fait appel au développement d'actions et de programmes de prévention. Ce sont les organisations professionnelles qui sont les plus aptes à développer et déployer ces plans d'action. Elles contribuent déjà à construire et alimenter des réservoirs collectifs de ressources. Elles regroupent le partage d'expérience, le soutien, et surtout l'accès aux informations et aux formations pour développer les compétences. Les résultats de Choi et Shepherd (2004) concourent déjà à soutenir ce rôle et son importance.

Les résultats concernant le rôle de la latitude décisionnelle pour réduire le risque de *burnout* sont importants. Ils accordent la reconnaissance nécessaire aux investissements réalisés à travers les structures professionnelles d'accompagnement à la création et le passage à une logique de construction de la motivation entrepreneuriale et le rôle qu'y joue la formation universitaire. Attribuer une importance à la formation des compétences entrepreneuriales permet de se défaire de l'influence de l'approche par les traits de personnalité. Elle permet aussi d'apporter une vision dynamique dans les actions entrepreneuriales constitutives du processus entrepreneurial.

La construction ou l'identification d'opportunités ainsi que leur évaluation est tributaire des cognitions individuelles. Ces dernières sont aussi influencées par les facteurs de l'environnement de travail. Certains auteurs avancent que les pressions

(du temps, du manque de ressources financières, etc.) conduisent à plus de comportements d'innovation. Pourtant, ces situations sont génératrices de tensions exprimées à travers l'épuisement des ressources. Elles inhibent les comportements d'innovation mais aussi la santé de l'individu. Elles présentent des risques importants supportés directement par l'entrepreneur et indirectement par l'entreprise.

Les principaux résultats de cette étude sont cohérents avec ceux retrouvés dans les études empiriques antérieures. Ils permettent d'apporter plus d'explication sur les trajectoires possibles du processus entrepreneurial. De manière plus explicite, ils montrent que les situations de tensions que vivent les entrepreneurs, et qui sont directement en relation avec les conditions de travail, sont préjudiciables aux décisions qu'ils peuvent prendre. Elles peuvent avoir des répercussions fatales sur la survie et le développement des entreprises concernées.

5 Limites

Comme tout travail de recherche, notre travail souffre de certaines limites. Elles sont principalement liées à démarche méthodologique adoptée. La première limite de notre travail est de ne pas être parvenue à confirmer l'hypothèse d'interaction. Elle est due au choix des variables à considérer parmi les ressources. Il n'a pas donc été possible de confirmer la pertinence du modèle JD-R tel qu'il a été construit et validé par Demerouti et coll. (2001a). Le premier mode de développement du *burnout* est confirmé à travers l'action des demandes professionnelles. Le second, relatif au manque de ressources n'a pas pu être testé.

Le nombre réduit de ressources prises en compte dans le modèle d'étude peut être une cause de l'invalidation de l'hypothèse d'interaction. Plusieurs recherches confirment que celle-ci existe entre des couples demande-ressource particuliers. Diener et Fujita (1995) ainsi que Kahn et Byosiere (1992) montrent l'existence de ces paires particulières, et expliquent la présence de relations significatives. Dans une démarche exploratoire comme la nôtre, il aurait été plus judicieux d'intégrer d'autres variables dans l'ensemble des demandes et des ressources.

Les méthodes d'analyse utilisées ont contraint notre modélisation. Les fortes corrélations présentes entre les deux dimensions du *burnout* ont imposé de faire appel à un facteur du second ordre. Il n'a donc pas été possible de distinguer les rela-

tions particulières entre les demandes et les ressources, et chacune des dimensions du *burnout*. Pourtant, de nombreuses études empiriques montrent que les demandes sont fortement associées à l'épuisement émotionnel, alors que les ressources sont plus fortement liées au désengagement.

La contrainte imposée par les méthodes d'analyse induit une autre limite à notre travail. Elle rejoint l'invalidation de l'hypothèse d'interaction portée par la latitude décisionnelle. Le recours au facteur du second ordre liant l'autonomie décisionnelle et l'utilisation et le développement des compétences a en travers la spécification des relations portées par chacune.

D'autres limites ont été induites par les outils utilisés. Elles sont relatives au développement des recherches systématiques dans le cadre du stress professionnel qui a conduit à deux constats. Le premier concerne l'agrégation de mesures alors que le second s'intéresse à la standardisation des mesures. Pour dépasser les limites atteintes par les outils développés, Kristensen (1995) recommande de faire appel à des échantillons représentatifs, et surtout à mobiliser plusieurs outils pour mesurer le même construit.

Les approches et les outils globaux de l'étude des caractéristiques du travail pour l'étude du stress professionnel sont populaires. Ils ont conduit à une considération globale de l'autonomie au travail notamment à travers le JDS (Hackman et Oldham, 1975) et le JDC (Karasek, 1979). Néanmoins, certains considèrent que l'autonomie est un construit multi-dimensionnel (Nicholson, 1984 ; Breaugh, 1999) et appellent à construire des outils plus précis dans l'évaluation des facettes de l'autonomie. En fait, ce que décrivent les définitions données à l'autonomie au travail correspondent à des aspects différents de l'autonomie. Chaque composante peut présenter des relations particulières car un contexte professionnel peut présenter une ou plusieurs facettes plus développées que d'autres.

La plupart des recherches ne parviennent pas à démontrer l'interaction dans le modèle JDC. Schreurs et Taris (1998) notent que des tests valides pour un modèle théorique nécessitent des spécifications empiriques correctes. Lubinski et Humphreys (1990) montrent que les incohérences dans les effets d'interaction entre les demandes et le contrôle peut en résulter d'une relation curviligne entre les variables et non pas linéaire selon la méthodologie déployée dans cette étude.

L'utilisation d'un facteur du second ordre pour étudier la latitude décisionnelle, donc confondre la mesure de l'autonomie et de l'utilisation des compétences, réduit les possibilités d'études. Comme dans le cas de l'autonomie décisionnelle, il n'a pas été possible de tester les relations entourant la dimension de l'utilisation et du développement des compétences. La question des compétences est fortement liée à l'expérience antérieure, à l'accès à la formation, à l'accompagnement voire à l'histoire familiale. Néanmoins, nous n'avons pas intégré ces éléments dans le questionnaire. Ce choix relevait de la pertinence des variables de premier ordre dans l'explication du processus du *burnout*.

La principale limite associée à l'utilisation de l'échelle de mesure développée par Karasek (1979) est que la distinction de l'autonomie décisionnelle et l'utilisation et le développement des compétences n'est pas possible. Elle réduit le potentiel explicatif des relations étudiées. D'ailleurs, elle peut aussi être une explication de l'inexistence d'interaction avec les demandes professionnelles. Il est à noter que la question de l'interaction entre les ressources, particulièrement la latitude décisionnelle, et des demandes n'est pas tranchée. Plusieurs travaux ne retrouvent que des validations partielles de cette relation (Van der Doef et Maes, 1999 ; de Lange et coll., 2003).

6 Perspectives et recherches futures

Les entrepreneurs valorisent particulièrement les ressources financières de l'entreprise (Blanchflower et Oswald, 1998). Ils valorisent plus ces ressources matérielles que leur santé (Volery et Pullich, 2010). Il serait intéressant d'intégrer cette ressource professionnelle dans le modèle du *burnout* entrepreneurial. L'objectif est d'interroger sa capacité à réduire les effets des demandes professionnelles. Si l'hypothèse défendue par Volery et Pullich (2010) s'avère être vérifiée, elle mettrait en discussion le rôle des résultats financiers pour évaluer la réussite de l'entrepreneur.

La réalisation des objectifs financiers permet d'alimenter plusieurs ressources entrepreneuriales telles que la satisfaction professionnelle. En termes de conséquences, l'évolution des résultats de l'entreprise serait plus influente que le manque d'équilibre travail-famille. La recherche du rôle des ressources financières dans le modèle du *burnout* chez l'entrepreneur donnerait une singularité à ce modèle.

L'analyse de la cohérence des motivations entrepreneuriales peut apporter une

certaine part explicative dans le développement du *burnout*. L'adéquation entre les valeurs et les motivations de l'entrepreneur, et la réalité liée au processus entrepreneurial, peut expliquer la fragilité de certains entrepreneurs face aux demandes. L'idée du choix délibéré pour assumer des demandes professionnelles exigeantes rejoint les notions de stresseurs de challenge et ceux d'obstacle (Podsakoff et coll., 2007). Fayolle et Nakara (2012), développent l'idée selon laquelle la précarité conduisant à l'engagement dans la création d'entreprise comme alternative à l'emploi salarié peut être un facteur de fragilisation pour l'individu.

Étant donné que l'équilibre travail-famille est une motivation entrepreneuriale notamment pour les femmes entrepreneurs, le rôle des résultats financier serait différent selon le genre. Il pourrait contribuer à expliquer le différentiel de croissance rapporté par les études sur le genre en entrepreneuriat (Rosa, Carter et Hamilton, 1996 ; Brusch, 1992). La réalisation de gains serait plus valorisée chez les hommes que chez les femmes. Au-delà des différences de genre, les ressources explicitent aussi les attentes entrepreneuriales dont la réalisation permet d'accroitre la motivation et l'engagement. Les éléments représentant cette motivation seraient ceux qui sont valorisés. Les questionnements sur les trajectoires d'évolution, et notamment pourquoi certains entrepreneurs ne cherchent pas à croître, trouveraient des explications.

L'ensemble des ressources et des demandes potentielles est important. Le développement et la précision des modèles prédictifs dépendent de leur capacité à capturer les principales variables intervenant dans les relations testées. Wincent et Örtqvist (2006a) ont démontré la pertinence des tensions de rôles dans l'épuisement émotionnel des entrepreneurs. Ces tensions se traduisent par le conflit, l'ambiguïté et la surcharge de rôles. Elles présentent des relations stables avec les conséquences associées au stress professionnel. Il serait intéressant de les intégrer dans l'ensemble des demandes professionnelles surtout qu'elles font référence aux informations et connaissances disponibles pour réaliser les tâches professionnelles.

Les tensions de rôle permettraient de discuter, entre autres, la pertinence des programmes de formations et d'accompagnement proposés. La présence de ce type de tensions reflète des lacunes qui peuvent entraver le processus entrepreneurial. Faire appel aux différentes tensions de rôles, notamment l'ambiguïté de rôles pourrait représenter une évaluation de la qualité des enseignements et des formations à l'entrepreneuriat. Les critères de performance actuellement utilisés se résument au taux de création et de survie des entreprises ainsi que les résultats financiers. Intégrer

les tensions de rôles vécues par les entrepreneurs accompagnés peut rendre compte de la performance des investissements engagés dans cet accompagnement.

Les organisations professionnelles y compris les structures d'accompagnement concourent à construire des réservoirs de ressources collectifs pour les entrepreneurs. Implicitement, elles assurent cette mission et participent à réduire les effets des facteurs de stress. Dans les outils d'évaluation possibles et potentiels, il est possible d'intégrer le niveau de stress des entrepreneurs adhérents ou incubés. Cette mesure doit être en cohérence avec les éléments sur lesquels agissent les actions mises en place dans les structures. Ces actions sont principalement en relation avec les connaissances, les compétences, le réseau et le soutien social. En assumant ce rôle, elles se positionnent en tant qu'acteur légitime pour les actions et les plans de prévention, et plus globalement de l'accompagnement.

La recherche s'intéressant aux conflits de rôles, notamment ceux relevant du conflit travail-famille, s'intéresse à la différence de genre. Les études tentent d'explorer les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes. Les femmes, à cause des rôles familiaux normatifs qui leur sont associées, semblent souffrir plus de conflit travail-famille. Ce dernier affecte négativement leur satisfaction et le bien-être (Kalleberg et Leicht, 1991 ; Stoner, Hartman et Arora, 1990). Elles consacrent plus de temps aux rôles familiaux que les entrepreneurs hommes (Parasuraman et Greenhaus, 1993 ; Pleck, 1985).

Loscocco (1997) montre que les femmes entrepreneurs souffrent de conflit travail-famille dans la réalisation de leurs différents rôles. À cause des rôles sociaux qui leur sont attribués, elles doivent faire face à plus de conflit travail-famille (Shelton, 2006). Pourtant, la différence de genre ne s'accompagne pas de différences significatives concernant le conflit travail-famille (Parasuraman et Simmers, 2001). Le manque de recherches concernant les différences de genre pour le conflit travail-famille et des résultats mitigés autour de ces différences sur la question du stress professionnel appellent à plus de recherches en ce sens.

Des récents travaux portant sur l'interaction entre les demandes et les ressources de manière générale confirment son existence entre des paires bien particulières (Van Der Doef et Maes, 1999 ; Frese, 1999). L'épuration des échelles sur la base des analyses de contribution factorielle est une étape nécessaire dans le cas d'une recherche de validation d'outil de mesure dans un contexte particulier. Pourtant elle peut être le

support de l'absence d'interactions observées dans nos résultats. Elle suggère d'autres recherches à visée confirmatoire intégrant nécessairement d'autres demandes et ressources.

Les principales critiques adressées aux emprunts méthodologiques en entrepreneuriat sont celles qui concernent le manque de remise en question des construits mesurés. La création et le développement d'outil dans un contexte professionnel particulier amène à se focaliser sur certains aspects. Le manque de pertinence des résultats empiriques autour de la question des caractéristiques du travail relève de ce questionnement.

En ce qui concerne l'autonomie décisionnelle, les entrepreneurs tendent à rapporter un niveau supérieur à celui des salariés (Prottas, 2008). Un argument soutenant la pertinence de l'autonomie chez les entrepreneurs est que la relation qu'elle présente avec le stress est du même niveau de force que chez les salariés (Prottas, 2008). La position hiérarchique de l'entrepreneur dans l'entreprise peut justifier de la différence rapportée. Toutefois, les facteurs affectant l'autonomie des entrepreneurs sont nécessairement différents de ceux agissant sur les salariés. À titre d'exemple, ce sont les relations avec les parties prenantes de l'entreprise qui peuvent réduire le niveau d'autonomie décisionnelle chez les entrepreneurs (Wincent et Örtqvist, 2006a). La formulation des items doit donc aller dans ce sens afin de capture les principaux facteurs y agissant. Un travail de re-formulation peut être bénéfique pour améliorer la pertinence et l'adéquation des mesures à déployer pour évaluer le stress des entrepreneurs.

Coombs, Webb et Swider (2009) proposent de s'intéresser au rôle du *burnout* dans l'échec entrepreneurial. Le travail de Khelil et Smida (2013) montre que le manque de ressources personnelles de l'entrepreneur réduit son engagement et fait entrer l'entreprise dans une spirale de défaillance financière. Plusieurs ressources entrepreneuriales sont encore à tester pour évaluer leur rôle dans le *burnout*, mais aussi dans le processus entrepreneurial.

Il se dégage des différents résultats de cette étude et de celles précédentes que le *burnout* est un risque réel pour les entrepreneurs et qu'il affecte leur motivation, engagement, santé et ceux de l'entreprise. D'ailleurs, le passage d'une phase exploratoire à la phase confirmatoire s'est opéré par une simplification et globalisation des facteurs identifiés. Les évènements particuliers ont été gommés au profit de concepts

généraux. Un travail plus en amont, pour tester les implications des évènements dits stresseurs peut apporter plus de spécificité au modèle d'étude. Cette recherche fait déjà l'objet d'un travail au sein d'AMAROK. Il consiste à lister les évènements rapportés par les entrepreneurs et évaluer leurs implications. Ce travail est à mettre en relation avec les mesures globales des demandes et des ressources. La multiplication des demandes et des ressources intégrées et testées dans le modèle permet d'identifier les paires particulières qui interagissent pour réduire le risque de *burnout*.

Pour terminer, l'entrepreneuriat représente un enjeux social, économique et politique. De nombreux investissements sont réalisés pour réaliser les objectifs européens, nationaux et locaux. Ils se traduisent essentiellement par des mesures incitatives financières et des structures de formations et d'accompagnement. Le rôle de ces structures est conforté au vu des résultats retrouvés dans cette étude. L'objet de ce travail de recherche a été de mettre en évidence les facteurs intervenant dans le *burnout* chez les entrepreneurs, identifier leurs rôles et les conséquences induites. Ces éléments de réponse sont à recontextualiser dans le processus entrepreneurial.

Le *burnout* est un risque psychosocial dont les effets sur la santé des travailleurs et la performance des organisations font l'objet d'un intérêt croissant. Il permet d'intégrer des éléments qui sont en amont et en aval du processus entrepreneurial. L'étude du *burnout* chez les entrepreneurs nécessite de faire appel à un cadre d'analyse qui puisse apporter une vision processuelle et une lecture de l'interaction entre l'entrepreneur et son environnement professionnel. La démonstration de l'existence de ce risque et des effets qu'il produit confirme les risques qui pourraient affecter le bon déroulement du processus entrepreneurial.

La théorie de conservation des ressources se présente comme une théorie motivationnelle qui inspire un récent modèle explicatif du *burnout*. Le JD-R repose sur l'identification de facteurs organisationnels en tant que demandes ou ressources. Les demandes épuisent les ressources qui servent à répondre aux demandes mais doivent être conservées et augmentées. Le *burnout* correspond à une spirale de pertes de ressources à travers les investissements pour répondre aux demandes imposées.

Les résultats de cette étude mettent en avant des demandes professionnelles relativement similaires à celles des salariés. Les demandes psychologiques et émotionnelles se confirment comme ayant un effet direct et indirect sur le conflit travail-famille, la satisfaction professionnelle et l'orientation entrepreneuriale. Cet effet est exacerbé par l'épuisement des ressources émotionnelles et le développement du désengagement. Ainsi, des éléments acceptés comme faisant partie intégrante des conditions entrepreneuriales peuvent entraver l'aboutissement ou le dénouement positif de ce processus.

L'épuisement émotionnel et le désengagement sont les deux dimensions considé-

rées pour évaluer le *burnout*. Les évènements ou les circonstances qui se traduisent par des demandes psychologiques et émotionnelles peuvent être différentes de celles des salariés, mais chez les entrepreneurs elles ne sont pas modérées par les ressources : latitude décisionnelle et soutien social familial et amical.

Le soutien social est un support d'accès aux informations et aux ressources matérielles. Par contre, il ne semble pas intervenir dans les interactions relatives au stress professionnel chez les entrepreneurs, et particulièrement celui issu d'origine familiale et amicale. La latitude décisionnelle avec l'autonomie, et l'utilisation et le développement des compétences n'agit pas sur les effets induits par les demandes. En tant que source de motivation et facteur d'engagement dans un processus entrepreneurial, elle continue à être considérée comme un facteur positif pour le processus entrepreneurial. Toutefois, son rôle reste à clarifier.

La latitude décisionnelle affecte directement et négativement le *burnout*. Elle confirme l'importance de l'autonomie et des compétences chez les entrepreneurs. Elle apporte du soutien au rôle des organisations professionnelles et des structures d'accompagnement pour la formation, le partage d'expérience et la création de ressources collectives. Pourtant, il n'a pas été possible de mettre en avant ce rôle de manière explicite. Ceci fait partie des limites de ce travail de recherche ainsi que d'autres limites imposées notamment par les procédures méthodologiques utilisées. Le rôle des demandes sur l'épuisement émotionnel et la relation des ressources avec le désengagement n'ont pas pu être testée. Les différentes limites représentent par ailleurs des pistes de recherches futures, notamment en ce qui concerne le rôle de la satisfaction professionnelle en tant que ressource dans le modèle et l'importance à accorder aux émotions dans l'analyse et l'étude du processus entrepreneurial.

Ce travail pourrait être perçu comme une étude supplémentaire mettant en avant les influences négatives du travail sur le travailleur. Elle incrimine des situations professionnelles sur lesquelles il faudrait agir. Néanmoins, permet aussi de situer les normes sociales et leurs influences dans l'analyse de l'interaction entre l'entrepreneur et son environnement de travail. Elle permet de remettre en cause certains mythes qui façonnent les attentes professionnelles. Elle participe à discuter la place accordée au succès et à la réussite à travers le prisme de la performance. Les impératifs qui en découlent, au lieu d'accompagner l'épanouissement des individus, l'empêche. La lutte contre ces risques passe par la prévention des individus mais aussi la remise en question des valeurs de la société.

Références bibliographiques

Abord de Chatillon E., Bachelard O. et Carpentier S. (2012). *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : Une perspective managériale*. Paris : Vuibert.

Abord de Chatillon E., Bachelard O. et Moscarola J. (2006). *Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles*. Management et avenir, 4(10), 101-114.

Acs Z.J., Desai S. et Hessels J. (2008). *Entrepreneurship, economic developement and institutions*. Small business economics, 31(3), 219-234.

Adams G.A., King L. et Daniel K.W. (1996). *Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction*. Journal of applied psychology, 81(4), 411-420.

Akande A. (1994). *Coping with entrepreneurial stress : A nigerian case study*. Leadership and organization developement journal, 13(2), 27-32.

Akehurst G., Comeche J.M. et Galindo M.A. (2009). *Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME*. Small business economics, 32(3), 277-289.

Akermi A. et Roussel P. (2003). *Analyse des variables modératrices et médiatrices par les méthodes d'équations structurelles : Applications en GRH*. Actes du 14ième Congès AGRH, Grenoble.

Alarcon G., Eschleman K.J. et Bowling N.A. (2009). *Relationships between personality variables and burnout : A meta-analysis*. Work and stress, 23(3), 244-263.

Aldrich H. (1999). *Organizations evolving*. London : Sage.

Aldrich H.E. et Cliff J.E. (2003). *The pervasive effects of family on entrepreneurship : Toward a family embeddedness perspective*. Journal of business venturing, 18(5), 573-596.

Aldrich H.E. et Fiol C.M. (1994). *Fools rush in ? The institutional context of industry creation*. The academy of management review, 19(4), 645-670.

Allen T.D., Herst D.E., Bruck C.S. et Sutton M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research*. Journal of

occupational health and psychology, 5(2), 278-308.

Allen W.D. (2000). *Social networks and self-employement.* The journal of socio-economics, 29(5), 487-501.

Alstete J.W. (2008). *Aspects of entrepreneurial success ?* Journal of small business and entreprise developement, 15(3), 584-594.

Alvarez S.A. et Barney J.B. (2007). *Discovery and creation : Alternative theories of entrepreneurial action.* Strategic entrepreneurship journal, 1(1/2), 11-26.

Alvarez S.A. et Busenitz L.W. (2001). *The entrepreneurship of resource-based theory.* Journal of management, 27(6), 755-775.

American Psychiatric Association (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders.* Washington : American psychiatric.

Amit R., Glosten L. et Muller E. (1993). *Challenges to theory developement in entrepreneurship research.* Journal of management studies, 30(5), 815-834.

Anderson A.R. et Miller C.J. (2003). *"Class matters" : Human and social capital in the entrepreneurial process.* The journal of socio-economics, 32(1), 17-36.

Anderson P. (2008). *Happiness and health : Well-being among the self-employed.* The journal of socio-economics, 37(1), 213-236.

Ardichvili A., Cardozo R. et Ray S. (2003). *A theory of entrepreneurial opportunity identification and development.* Journal of business venturing, 18(1), 105-123.

Ashforth B.E. et Humphrey R.H. (1995). *Emotion in the workplace : A reappraisal.* Human relations, 48(2), 97-125.

Ashforth B.E. et Saks A.M. (1995). *Work transitions : A longitudinal examination of Nicholson model.* Journal of occupational and organizational psychology, 68(2), 157-175.

Aspinwall L.G. et Taylor S.E. (1997).*A stitch in time : Self-regulation and proactive coping.* Psychological bulletin, 121(3), 417-436.

Audretsch D.B. (2002). *The dynamic role of small firms : Evidence from the U.S..* Small Business Economics 18(1/3), 13-40.

Avenier M.J. et Gavard-Perret M.L. (2012). Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique. In M.L. Gavart-Perret, D. Gotteland, C. Haon et A. Jo-

libert (coord.). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion : Réussir son mémoire ou sa thèse*. Montreuil : Pearson.

Bacharach S.B., Bamberger P. et Conley S. (1991). *Work-home conflict among nurses and engineers : Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work*. Journal of organizational behavior, 12(1), 39-53.

Bakkali C., Messeghem M. et Sammut S. (2013). *Pour un outil de mesure et de pilotage de la performance des incubateurs*. Management international, 17(3), 140-153.

Bakker A. B. et Demerouti E. (2007). *The job demands-resources model : State of the art*. Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328.

Bakker A.B. et Demerouti E. (2008). *Towards a model of work engagement*. Career developement international, 13(3), 209-223.

Bakker A.B., Demerouti E., De Boer E. et Schaufeli W.B. (2003a). *Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency*. Journal of vocational behavior, 62(2), 341-356.

Bakker A.B., Demerouti E. et Euweman M.C. (2005). *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*. Journal of occupational health psychology, 10(2), 170-180.

Bakker A.B., Demerouti E. et Schaufeli W.B. (2002). *Validation of the MBI-GS : An internet study*. Anxiety, stress and coping, 15(3), 245-260.

Bakker A.B., Demerouti E. et Schaufeli W.B. (2003). *Dual processes at work in a call center : An application of the job demands-resources model*. European journal of work and orgnaizational psychology, 12(4), 393-417.

Bakker A.B., Demerouti E. et Schaufeli W.B. (2005). *The corssover of burnout and work engagement among working couples*. Human relations, 58(5), 661-689.

Bakker A.B., Demerouti E., Taris E. et Schaufeli W.B. (2003b). *A multigroupe analysis of the job demands-resources model in four home care organisations*. International journal of stress management, 10(1), 16-38.

Bakker A.B., Demerouti E. et Verbeke W. (2004). *Using the job demands-resources model to predict burnout and performance*. Human resource management, 43(1), 83-104.

Bakker A.B. et Geurts S.A.E. (2004). *Toward a dual-process model of work-home interference*. Work and occupations, 31(3), 345-366.

Bakker A.B., Israel B. et Schurman S. (1996). *Role of control and support in occupational stress : An integrated model*. Social science and medicine, 43(7), 1145-1159.

Bakker A.B., Le Blanc P.M. et Schaufeli W.B. (2005). *Burnout contagion among nurses who work at intensive care units*. Journal of advanced nursing, 51(3), 276-287.

Bakker A.B., van Veldhoven M. et Xanthopoulou D. (2010). *Beyond the demand-control model : Thriving on high job demands and resources*. Journal of personnel psychology, 9(1), 3-16.

Bamundo P.J. et Kopelman R.E. (1980). *The moderating effects of occupation, age, and urbanization on the relationship between job satisfaction and life satisfaction*. Journal of vocational behavior, 17(1), 106-123.

Bandura A. (1977). *Social learning theory*. New York : Prentice Hall.

Baron R.A. (1998). *Cognitive mechanisms in entrepreneurship : Why and when enterpreneurs think differently than other people*. Journal of business venturing, 13(4), 275-294.

Baron R.A. (2006). *Opportunity recognition as pattern recognition : How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities*. The academy of management perspectives, 20(1), 104-119.

Baron R.A. (2007). *Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship : Entrepreneurs as the active element in new venture creation*. Strategic entrepreneurship journal, 1(1/2), 167-182.

Baron R.A., Branscombe N.R. et Bryne D. (2007). *Mastering social psychology*. Boston : Pearson.

Baron R.A., Franklin R.J. et Hmieleski K.M. (2013). *Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress of joint effects of selection and psychological capital*. Journal of management, *in press*.

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, 51(6), 1173-1182.

Baron R.A. et Markman G.D. (2003). *Beyond social capital : The role of entrepreneurs' social competence in their financial success.* Journal of business venturing, 18(1), 41-60.

Barrik M.R., Swider B.W. et Stewart G.L. (2010). *Initial evaluations in the interview : Relationships with subsequent interviewer evaluations and employment offers.* Journal of applied psychology, 95(6), 1163-1172.

Baruch-Feldman C., Brondolo E., Ben Dayan D. et Schwartz J. (2002). *Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity.* Journal of occupational health psychology, 7(1), 84-93.

Basso O., Fayolle A. et Bouchard V. (2009). *Entrepreneurial orientation : The making of a concept.* Internaitonal journal of entrepreneurship, 10(4), 313-321.

Baum J.R. et Locke E.A. (2004). *The relationship of entrepreneurial traits, skill and motivation to subsequent venture growth.* Journal of applied psychology, 89(4), 587-598.

Baum J.R., Frese M. et Baron R.A. (2014). *The psychology of entrepreneurship.* London : Psychology press.

Baumiester R.F. et Leary M.R. (1995). *The need to belong : Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation.* Psychological bulletin, 117(3), 497-529.

Baumol W.J. (1986). *Entrepreneurship and a century of growth.* Journal of business venturing, 1(2), 141-145.

Becherer R.G. et Maurer J.G. (1997). *The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents.* Journal of small business management, 37(1), 28-36.

Beehr S. et Glazer T.A. (2005). *Consistency of implications of three role stressors across four contries.* Journal of organizational behavior, 26(5), 467-487.

Beehr T.A. et Newman J.E. (1978). *Job stress, employee health, and organizational effectiveness : A facet analysis, model, and literature review.* Personnel psychology, 31(4), 665-699.

Begley T.M. et Boyd D.P. (1987). *Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses.* Journal of business venturing, 2(1), 79-93.

Behson S.J. (2002). *Coping with family-to-work conflict : The role of informal work accomodations to family.* Journal of occupational health psychology, 7(4), 324-341.

Belcastro P.A. et Gold R.S. (1983). *Teacher stress and burnout : Implications for school health personnel.* Journal of school health, 53(7), 404-407.

Berkman L.F. et Glass T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. In L.F. Berkman et I. Kawachi (Eds.) *Social epidemiology.* New York : Oxford university press.

Bernard C. (1867). *Rapport sur le progrès et la marche de physiologie générale en France.* Paris : J.B. Baillière et fils.

Bertaux D. (2005). *L'enquête et ses méthodes : Le récit de vie.* Paris : Arman Colin.

Bhagat R.S., Allie S.M. et Ford D.L. (1995). Coping with stressful events : An empirical analysis. In R. Crandall et P.L. Perrewé (Eds.) *Occupation stress : A handbook.* Philadelphia : Taylor and Francis.

Bhave M.P. (1994).*A process model of entrepreneurial venture creation.* Journal of business venturing, 9(3), 223-242.

Biddle B.J. (1979). *Role theory : Expectations, identities and behaviors.* New York : Academic press.

Billiard I. (2001). *Santé mentale et travail.* Paris : LaDispute.

Billing T.K., Bhagat R.S., Babakus E., Krishnan B., Ford D.L., Srivastava B.N., Rajadhyaksha U., Shin M., Kuo B., Kwantes C., Setiadi B. et Nasurdin A.M. (2014). *Work–family conflict and organisationally valued outcomes : The moderating role of decision latitude in five national context.* Applied psychology, 63(1), 62-95.

Birgham K.H. (2002). *Mismatch between entrepreneurs and their firms : The role of cognitive fit / misfit.* Unpublished PhD thesis. University of Colorado, Bouder.

Birley S. (1985). *The role of networks in the entrepreneurial process.* Journal of business venturing, 1(1), 107-117.

Blanchflower D.G. (2000). *Self-employment in OECD countries.* Labour economics, 7(5), 471-505.

Blanchflower D.G. et Oswald A.J. (1998). *What makes an entrepreneur ?* Journal

of labor economics, 16(1), 26-60.

Boles J.S. et Babin B.J. (1996). *On the front-lines : Stress, conflict, and the customer service provider*. Journal of business research, 37(1), 41-50.

Boles J.S., Johnston M.W. et Hair J.F. (1997). *Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion : Inter-relationships and effects on some work-related situations*. Journal of personal selling and sales management, 13(3), 376-390.

Boles J.S., Wood J.A. et Johnson J. (2003). *Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender*. Journal of personal selling and sales management, 23(2), 99-113.

Bollen K.A. (2005). Structural equation models. In P. Armitage et T. Colton (Eds.). *Encyclopedia of biostatics*. Chichester : John Wiley and Sons.

Boudoukha A.H. (2009). *Burn-out et stress post-traumatique*. Paris : Dunod.

Bourbonnais R., Brisson C.,Vinet A., Vézina M. et Lower A. (2006). *Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care hospital*. Occupational and environmental medicine, 63(5), 326-334.

Boussaguet et Canevet-Lehoux (2013). *Le démon inattendu des entrepreneurs de PME*. L'expansion management review, 149(2), 98-103.

Boyd D.P. et Gumpert D.J. (1983). *Coping with entrepreneurial stress*. Harvard business review, 61(7), 41-47.

Bradley D.E. et Roberts J.A. (2004). *Self-Employment and job satisfaction : Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority*. Journal of small business management, 42(1), 37-58.

Brayfield A.H. et Rothe H.F. (1951). *An index of job satisfaction*. Journal of applied psychology, 35(5), 307-311.

Breaugh J.A. (1999). *Further investigation of the work autonomy scales : Two studies*. Journal of business and psychology, 13(3), 357-373.

Brief A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks : Sage.

Brief A.P. et Atieh J.M. (1987). *Studying job stress : Are we making mountains out of molehills ?* Journal of organizational behavior, 8(2), 115-126.

Brief A.P. et Roberson L. (1989). *Job attitude organization : An epxloratory study.* Journal of applied social psychology, 19(9), 717-727.

Brigham K.H., de Castro J.O. et Shepherd D.A. (2007). *A person-organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands.* Entrepreneurship theory and practice, 31(1), 29-51.

Brisson C., Blanchette K., Guimont C., Dion G., Moisan J., Vézina M., Dagenais G.R. et Mâsse L. (1998). *Reliability and validity of the french version of the 18-item Karasek job content questionnaire.* Work and stress, 12(4), 322-336.

Brockhaus R.H. (1980a). *Psychological and environmental factors which distinguish the successful from the unsuccessful entrepreneur : A longitudinal study.* Academy of management proceedings, 1, 368-372.

Brockhaus R.H. (1980b). *Risk taking propensity of entrepreneurs.* Academy of management journal, 23(3), 509-520.

Brokhaus R.H. (1982). *The psychology of the entrepreneur.* Encyclopedia of entrepreneurship, 39-57.

Brockhaus R.H. et Horwitz P.S. (1985). The psychology of the entrepreneur. In J.R. Baum, M. Frese et R.A. Baron (Eds.) *The psychology of entrepreneurship.* New York : Erlbaum.

Brockhaus R.H. et Horwitz P.S. (1986). The psychology of the entrepreneur. In D.L. Sexton et R.W. Smilor (Eds.) *The art and science of entrepreneurship.* Cambridge,MA : Ballinger.

Brotheridge C.M. et Lee R.T. (2002). *Impact of work-family interference on general well-being : A replication and extension.* International journal of stress management, 12(3), 203-221.

Brown S.P. et Peterson R.A. (1993). *Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction : Meta-analysis and assessment of causal effects.* Journal of marketing research, 30(1), 63-77.

Brown S.P. et Peterson R.A. (1994). *The effect of effort on sales performance and job satisfaction.* Journal of marketing, 58(2), 70-80.

Bruck C.S., Allen D.T. et Spector P.E. (2002). *The relation betwenn work-family conflict and job satisfaction : A finer-grained analysis.* Journal of vocational behavior, 60(3), 336-353.

Brunstein I. (1999). *L'Homme à l'échine pliée*. Paris : Desclée de Brouwer.

Brusch C.G. (1992). Research on women business owners : Trends, a new perspective and future directions. In D.J. Storey (Ed.) *Small business : Critical perspective on business and management*. London : Routledge.

Bruyat C. (1993). *Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisations*. Thèse pour le doctorat en science de gestion, ESA, université Pierre Mendès-France de Grenoble.

Budner S. (1962). *Intolerance of ambiguity as a personality variable*. Journal of personality, 30(1), 29-50.

Bull I. et Willard G.E. (1993). *Towards a theory of entrepreneurship*. Journal of business venturing, 8(3), 183-195.

Burke R.J. (1989). Some antecedents and consequences of work-family conflict. In E.B. Goldsmith (Ed.) *Work and family : Theory, research, and applications*. Newbury Park : Sage.

Burke R.J. et Deszca E. (1986). *Correlates of psychological burnout phases among police officers*. Human relations, 39(6), 487-501.

Burke R.J. et Greenglass E.R. (1999). *Work-family congruence and work-family concerns among nursing staff*. Canadian journal of nursing leadership, 12(2), 21-29.

Burt R.S. (1992). *Structural holes*. Cambridge : Harvard university press.

Busenitz L.W. (1999). *Entrepreneurial risk and strategic decision making*. Journal of applied behavioral science, 35(3), 325-340.

Busenitz L.W. et Barney J.B. (1997). *Differences between entrepreneurs and managers in large organizations : Biases and heuristics in strategic decision-making*. Journal of business venturing, 12(1), 9-30.

Busenitz L.W., West G.P., Shepherd D., Nelson T., Chandler G.N. et Zacharakis A. (2003). *Entrepreneurship research in emergence : Past trends and future directions*. Journal of management, 29(3), 285-308.

Buttner E.H. (1992). *Entrepreneurial stress : Is it hazardous to your health ?* Journal of managerial issues, 4(2), 223-240.

Bygrave W.D. (1993). *Theory building in the entrepreneurship paradigm*. Journal of business venturing, 8(3), 255-280.

Bygrave W.D. et Hofer C.W. (1991). *Theorizing about entrepreneurship*. Entrepreneurship theory and practice, 16(2), 13-22.

Byron K. (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. Journal of vocational behavior, 67(2), 169-198.

Cable D.M. et DeRue D.S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions*. Journal of applied psychology, 87(5), 875-884.

Caliendo M., Fossen F.M. et Kritikos A.S. (2009). *Risk attitudes of nascent entrepreneurs–new evidence from an experimentally validated survey*. Small business economics, 32(2), 153-167.

Cammann C., Fichman M., Jenkins D. et Klesh J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished maniscript. University of Michigan, Michigan.

Cannon W.B. (1932). *The wisdom of the body*. New York : Norton and Co.

Canouï P. et Maurange A. (2001). *Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants : de l'analyse du burnout aux réponses*. Paris : Masson.

Cantillon R. (1952). *Essai sur la nature du commerce en général*. Ined.

Caplan R.D. (1983). Person-environment fit : Past, present and future. In C. Cooper (Ed.) *Stress research : New directions for the 1980s*. London : Wiley.

Caplan R.D., Cobb S., French J.R.P., van Harrison R. et Pinneau S.R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington : National institute of occupational safety and health.

Cardon M.S., Gregoire D.A., Stevens C.E. et Patel P.C. (2012). *Measuring entrepreneurial passion : Conceptual foundations and scale validation*. Journal of business venturing, 28(3), 373-396.

Cardon M.S., Wincent J., Singh J. et Drnovsek M. (2009). *The nature and experience of entrepreneurial passion*. Academy of management review, 34(3), 511-532.

Cardon M.S., Zietsma C., Saparito P., Matherne B. et Davis C. (2005). *A tale of passion : New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor*. Journal of business venturing, 20(1), 23-45.

Carland J.A., Carland J.W. et Stewart W.H. (1996). *Seeing what's not there : The enigma of entrepreneurship*. Journal of small business strategy, 7(1), 1-20.

Carland J.W., Hoy F., Boulton W.R. et Carland J.A.C. (1984). *Differentiating entrepreneurs from small business owners : A conceptualization.* The academy on management review, 9(2), 354-359.

Carlson D.S., Kacmar K.M. et Williams L.J. (2000). *Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict.* Journal of vocational behavior, 56(2), 249-276.

Carree M.A. et Verheul I. (2012). *What makes entrepreneurs happy ? Determinants of satisfaction among founders.* Journal of happiness studies, 13(2), 371-387.

Carsrud A.L. et Johnson R.W. (1989). *Entrepreneurship : A social psychological perspective.* Entrepreneurship and regional developement, 1(1), 21-31.

Carsrud A.L., Olm K.W. et Eddy G.G. (1986). Entrepreneurship : Research in quest of a paradigm. In D.L. Sexton et R.W. Smilor (Eds.) *The art and science of entrepreneurship.* Cambridge : Ballinger.

Carter N.M., Gartner W.B., Shaver K.G. et Gatewood E.J. (2003). *The career reasons of nascent entrepreneurs.* Journal of business venturing, 18(1), 13-39.

Casson M. (1991). *Economics of business culture : Game theory, transaction costs and economic welfare.* Oxford : University press.

Cavanough M.A., Boswell W.R., Roehling M.V. et Boudreau J.W. (2000). *An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers.* Journal of applied psychology, 85(1), 65-74.

Chabaud D. et Messeghem K. (2010). *Le paradigme de l'opportunité.* Revue française de gestion, 7(206), 93-112.

Chadwick K., Barnett T. et Dwyer S. (2008). *An empirical analysis of the entrepreneurial orientation scale.* Journal of applied management and entrepreneurship, 13(4), 64-85.

Chandler G.N. et Lyon D.W. (2001). *Issues of research design and construct measurement in entrepreneurship research : The past decade.* Entrepreneurship theory and practice, 25(4), 101-113.

Chandola T., Britton A., Brunner E., Hemingway H., Malik M., Kumari M., Badrick E., Kivimaki M. et Marmot M. (2004). *Work stress and coronary heart disease : What are the mechanismes ?* European heart journal, 29(5), 640-648.

Charreire S. et Durieux F. (2007). *Explorer et tester : les deux voies de la recherche, dans Méthodes de recherche en management*. Paris : Dunod.

Chay Y.H. (1993). *Social support, individual differences and well-being : A study of small business entrepreneurs and employees*. Journal of occupational and organizational psychology, 66(4), 285-302.

Chell E. (1985). *The entrepreneurial personality : A few ghosts laid to rest ?* International small business journal, 3(3), 43-54.

Chell E., Haworth J.M. et Brearley S.A. (1991). *The entrepreneurial personality : Concepts, cases, and categories*. London : Routledge.

Chen P.Y. et Spector P.E. (1992). *Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use : An exploratory study*. Journal of occupational and organizational psychology, 65(3), 177-184.

Cherniss C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York : Praeger.

Chevrier N. (2009). *Adaptation québécoise de l'Oldenburg Burnout Inventory*. Thèse de doctorat en psychologie, université du Québec, Montréal.

Choi Y.R. et Shepherd D. (2004). *Entrepreneurs' decisions to exploit opportunities*. Journal of management, 30(3), 377-395.

Christensen P.S., Madsen O.O. et Peterson R. (1989). *Opportunity identification : The contribution of entrepreneurship to strategic management*. Aarhus university of management, Danemark.

Cohen S. (2004). *Social relationship and health*. American psychologist, 59(8), 676-684.

Cohen S. et Edwards J.R. (1989). Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder. In R.W.J. Neufeld (Ed.) *Advances in the investigation of psychological stress*. New York : Wiley.

Cohen S. et McKay G. (1985). Issues in the study and application of social support. In S. Cohen et S.L. Syme (Eds.) *Social support and health*. San Francisco : Academic press.

Cohen S. et Syme S.L. (1985). *Social support and health*. San Francisco : Academic press.

Cohen S. et Wills T.A. (1985). *Stress, social support, and the buffering hypothesis.* Psychological bulletin, 98(2), 310-357.

Collins O.F. et Moore D.G. (1964). *The entreprising man.* Michigan : East lansing.

Conley S. et Woosley S.A. (2000). *Teacher role stress, higher order needs and work outcomes.* Journal of educational administration, 38(2), 179-201.

Conninck F. et Godard F. (1989). *L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation : les formes temporelles de la causalité.* Revue française de sociologie, 31(1), 23-53.

Conway H.A. et McGuiness N.W. (1986). *Idea generation in technology-based firms.* Journal of product innovation management, 3(4), 276-291.

Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D. et Warr P.B. (1981). *The experience of work.* San diego : Academic press.

Cooke R.A. et Rousseau D.M. (1984). *Stress and strain from family roles and work-role expectations.* Journal of applied psychology, 69(2), 252-260.

Coombs J.E., Webb J. et Swider B. (2009). *The role of burnout in venture failure* (interactive paper). Frontiers of entrepreneurship research, 29(6).

Cooper A.C. et Artz K.W. (1995). *Determinants of satisfaction for entrepreneurs.* Journal of business venturing, 10(6), 439-457.

Cooper A.C. et Dunkelberg W.C. (1986). *Entrepreneurship and paths to business ownership.* Strategic management journal, 7(1), 53-68.

Cooper A.C., Woo C.Y. et Dunkelberg W.C. (1988). *Entrepreneur's perceived chances for success.* Journal of business venturing, 3(2), 97-108.

Cooper C.L., Dewe P.J. et O'Driscoll M.P. (2001). *Organizational stress : A review and critique of theory, research, and applications.* Thousand Oaks : Sage.

Cope J. et Watts G. (2000). *Learning by doing : An exploration of experience, critical incidents and refelection in entrepreneurial learning.* International journal of entrepreneurial behaviour and research, 6(3), 104-124.

Cordes C.L. et Dougherty T.W. (1993). *A review and an integration of research on job burnout.* Academy of management review, 18(4), 621-656.

Cornelius, B. Landström H. et Persson O. (2006). *Entrepreneurial studies : The dynamic research front of a developing social science*. Entrepreneurship theory and practice, 30(3), 375-398.

Costello A. et Osborne J.W. (2005). *Best practices in exploratory factor analysis : Four recommandations for getting the most from your analysis*. Practical assessment research and evaluation, 10(7), 1-9.

Coverman S. (1989). *Role overload, role conflict, and stress : Addressing consequences of multiple role demands*. Social forces, 67(4), 965-982.

Covin J.G. et Lumpkin G.T. (2012). *Entrepreneurial orientation theory and research : Reflections on a needed construct*. Entrepreneurship theory and practice, 35(5), 855-1103.

Covin J.G. et Miles M.P. (1999). *Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage*. Entrepreneurship theory and practice, 23(3), 47-65.

Covin J.G. et Slevin D.P. (1986). The developement and testing of an organizational-level entrepreneurship scale. In R. Ronstadt, J.A. Hornady, R. Peterson et K.H. Vesper (Eds.) *Fonrtiers of entrepreneurship research*. Wellesley : Babson college.

Covin J.G. et Slevin D.P. (1989). *Strategic management of small firms in hostile and benign environments*. Strategic management journal, 10(1), 75-87.

Covin J.G., Green K.M. et Slevin D.P. (2006). *Strategic process effects on the entrepreneurial orientation–sales growth rate relationship*. Entrepreneurship theory and practice, 30(1), 57-81.

Covin J.G. et Wales W.J. (2012). *The measurement of entrepreneurial orientation*. Entrepreneurship theory and practice, 36(4), 677-702.

Cox T. , Griffiths A. et Rial-Gonzalez E. (2000). *Work-related stress. Report to the european agency for safety and health at work*. Luwembourg : Office for occicial publications of the european communities.

Cozzarelli C. (1993). *Personality and self-efficacy as predictors of coping with abortion*. Journal of personality and social psychology, 65(6), 1224-1236.

Cramer J.S., Hartog J., Jonker N. et Van Praag C.M. (2002). *Low risk aversion encourages the choice for entrepreneurship : An empirical test of a truism*. Journal of economic behavior and organization, 48(1), 29-36.

Crant J.M. (1996). *The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions*. Journal of small business management, 3(42), 62-74.

Crant J.M. (2000). *Proactive Behavior in Organizations*. Journal of management, 26(3), 435-462.

Cromie S. (1987). *Motivations of aspiring male and female entrepreneurs*. Journal of organizational behavior, 8(3), 251-261.

Crook T.R., Shook C.L., Madden T.M. et Morris M.L. (2009). *A review of current construct measurement in entrepreneurship*. International entrepreneurship management journal, 6(4), 387-398.

Crook T.R., Shook C.L., Morris M.L. et Madden T.M. (2010). *Are we there yet ? An assessement of research design and construct measurement practices in entrepreneurship research*. Organizational research methods, 13(1), 192-206.

Cropanzano R., Rupp D.E. et Byrne Z.S. (2003). *The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors*. Journal of applied psychology, 88(1), 160-169.

Cunningham J.B. et Lischeron J. (1991). *Defining entrepreneurship*. Journal of small business management, 29(1), 45-61.

Dahl M.S., Nielsen J. et Mojtabai R. (2010). *The effects of becoming an entrepreneur on the use of psychotropics among entrepreneurs and their spouses*. Scandinavian journal of public health, 38(8), 857-863.

Das T.K. et Teng B.S. (1997). *Sustaining strategic alliances : Options and guidelines*. Journal of general management, 22(4), 49-64.

Davidsson P. (1989). *Entrepreneurship – And after ? A study of growth willingness in small firms*. Journal of business venturing, 4(3), 211-226.

Davidsson P. (2006). *Nascent entrepreneurship : Empirical studies and developments*. Foundations and trends in entrepreneurship, 2(1), 1-76.

Davidsson P. et Honing B. (2003). *The role of social and human capital among nascent entrepreneurs*. Journal of business venturing, 18(3), 301-331.

Davidsson P. et Winklund J. (2001). *Levels of analysis in entrepreneurship research : Current research practice and suggestions for the future*. Entrepreneurship theory and practice, 25(4), 81-100.

De Braine R. et Roodt G. (2011). *The job demands-resources model as predictor of work-based identity and work engagement : A comparative analysis.* Journal of industrial psychology, 37(2), 1-11.

De Carolis D.M. et Saparito P. (2006). *Social capital, cognition, and entrepreneurial opportunities : A theoretical framework.* Entrepreneurship theory and practice, 30(1), 41-56.

De Jonge J. et Dormann C. (2003). The DISC Model : Demand-induced strain compensation mechanisms in job stress. In. M.F. Dollard, A.H. Winefield et H.R. Winefield (Eds.) *Occupational stress in the service professions.* London : Taylor and Francis.

De Jonge J. et Dormann C. (2006). *Stressors, resources, and strain at work : A longitudinal test of the triple-match principle.* Journal of applied psychology, 91(6), 1359-1374.

De Jonge J. et Kompier M.A.J. (1997). *A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective.* International journal of stress management, 4(4), 235-258.

De Jonge J., Dollard M.F., Dormann C., Le Blanc P.M. et Houtman I.L.D. (2000). *The demand-control model : Specific demands, specific control, and well-defined groups.* International journal of stress and management, 7(4), 269-287.

De Jonge J., Dormann C., Janssen P.P.M., Dollard M.F., Landeweerd J.A. et Nijhuis F.J.N. (2001). *Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being : A cross-lagged structural equation model.* Journal of occupational and organizational psychology, 74(1), 29-46.

De Jonge J., Janseen P.P.M. et van Breukelen G.J.P. (1996). *Testing the demand-control-support model among health-care professionals : A structural equation model.* Work and stress, 10(3), 209-224.

De Jonge J., Le Blanc P.M., Peeters M.C.W. et Noordam H. (2008). *Emotional job demands and the role of matching job resources : A cross-sectional survey study among health care workers.* International journal of nursing studies, 45(10), 1460-1469.

De Jonge J., Mulder M.J. et Nijhuis F.J. (1999). *The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model : Effects on health care professionals.* Social science and medicine, 48(9), 1149-1160.

De Koning A. (1999). *Opportunity formation from a socio-cognitive perspective.* Babson/Kauffman Entrepreneurship research conference, Columbia, May.

De Lange A.H., Taris T.W., Kompier M.A. et Houtman I.L.D. (2003). *The very best of the millennium : Longitudinal research and the demand-control(-support) model.* Journal of occupational health psychology, 8(4), 282-305.

De Rijk A., Le Blanc P.M., Schaufeli W.B. et De Jonge J. (1998). *Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model : Effects on burnout.* Journal of occupational and organizational psychology, 71(1), 1-18.

De Vries M.F.R. (1977). *The entrepreneurial personality : A person at the crossroads.* Journal of management studies, 14(1), 34-57.

De Vries M.F.R. (1985). *The dark side of entrepreneurship.* Harvard business review, 63(6), 160-167.

De Witt H., Verhofstadt E. et Omey E. (2007). *Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job.* Work and stress, 21(3), 131-141.

Deakins D. et Whittam G. (2000). Business start-up : Theory, practice and policy. In S. Carter et D. Jones-Evans (Eds.) *Entreprise and small business : Principles, practice and policy.* London : Prentice Hall.

Dean M., Shook C.L. et Payne G.T. (2007). *The past, present, and future of entrepreneurship research : Data analytic trends and training.* Entrepreneurship theory and practice, 31(4), 601-618.

Dean T.J. et McMullen J.S. (2002). *Market failure and entrepreneurial opportunity.* Academy of management proceedings, 1, 1-6.

DeCharms R. (1968). *Personal causation.* New Jersey : Lawrence Erlbaum associates.

Deci E.L. et Ryan R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York : Springer science.

DeMartino R. et Barbato R.J. (2003). *Differences among women and men MBA entrepreneurs : Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators.* Journal of business venturing, 18(6), 815-832.

Demerouti E. et Bakker A.B. (2011). *The job demands-reources model : Challenges for future research.* South african journal of industrial psychology, 37(2), 1-9.

Demerouti E., Bakker A.B., De Jonge J., Janssen P.P. et Schaufeli W.B. (2001b). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control.* Scandinavian journal of work, environment and health, 27(4), 279-286.

Demerouti E., Bakker A.B., Geurts S.A.E. et Taris T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P.L. Perrewé et D.C. Ganster (Eds.) *Current perspectives on job-stress recovery : Research in occupational stress and well being.* Bingley : JAI press.

Demerouti E., Bakker A.B, Nachreiner F. et Ebbinghaus M. (2002). *From mental strain to burnout.* European journal of work and organizational psychology, 11(4), 423-441.

Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. et Schaufeli W.B. (2000). *A model of burnout and life satisfaction amongst nurses.* Journal of advanced nursing, 32(2), 454-464.

Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. et Schaufeli W.B. (2001a). *The job demands-resources model of burnout.* Journal of applied psychology, 86(3), 499-512.

Dess G.G. et Lumpkin G.T. (2005). *The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship.* Academy management perspective, 19(1), 147-156.

Dess G.G., Lumpkin G.T. et McGee J.E. (1999). *Linking corporate entrepreneurship to strategy, structure and process : Suggested research directions.* Entrepreneurship theory and practice, 23(3), 85-102.

DeVellis R.F. (2003). *Scale developement : Theory and applications.* Thousand Oaks : Sage.

Dewe P., Cox T. et Ferguson E. (1993). *Individual strategies for coping with stress at work : A review.* Work and stress, 7(1), 5-15.

Diener E. et Fujita E. (1995). *Resources, personal strivings, and subjective well-being : A nomothetic and idiographic approach.* Journal of personality and social psychology, 68(5), 926-935.

Dodd S.D. (2002). *Metaphors and meaning : A grounded cultural model of US entrepreneurship.* Journal of business venturing, 17(2), 519-535.

Dohrenwend B.S. (1978). *Social stress and community psychology.* American journal of community psychology, 6(1), 1-14.

Drnovsek M., Örtqvist D. et Wincent J.(2010). *The effectiveness of coping strategies used by entrepreneurs and their impact on personal well-being and venture performance*. Journal of economics and business, 28(2), 193-220.

Drucker P.F. (1985). *Innovation and entrepreneurship : Practice and principles*. Oxford : Elsevier.

Dupret E., Bocéréan C., Teherani M., Fletrin M. et Pejtersen J.H. (2012). *Psychosocial risk assessment : French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Scandinavian journal of public health, 482-490.

Duquette A., Kérouac S. et Beaudet A. (1990). *Facteurs reliés à l'épuisement professionnel du personnel infirmier : un examen critique d'études empiriques*. Montréal : université de Montréal.

Duran-Whitney M. (2004). *Understanding occupational stress and mental health in aspiring small business owners*. University of Illinois at Urbana-Champaign's academy for entrepreneurial leadership historical research reference in entrepreneurship.

Dvir D., Sadeh A. et Malach-Pines A. (2006). *Projects and project managers : The relationship between project managers' personality, project types, and project success*. Project management journal, 37(5), 36-48.

Dwyer D.J. et Ganster D.C. (1991). *The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction*. Journal of organizational behavior, 12(7), 595-608.

Dyer W.G. (2003). *The family : The missing variable in organizational research*. Entrepreneurship theory and practice, 27(4), 401-416.

Eagly A.H. et Chaiken S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando : Harcourt Brace Jovanovich college publishers.

Eckhardt J.T. et Shane S.A. (2003). *Opportunities and entrepreneurship*. Journal of management, 20(3), 333-349.

Eddleston K. et Powell G. (2012). *Nurturing entrepreneurs' work-family balance : A gendered perspective*. Entrepreneurship theory and practice, 36(3), 513-541.

Edelwich J. et Brodsky A. (1980). *Burn-out : Stages of disillusionment in the helping professions*. New York : Human sciences press.

Eden D. (1975). *Organizational membership vs self-employment : Another blow to*

the american dream. Organizational behavior and human performance, 13(1), 79-94.

Edwards J.R. (1992). *A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations.* Academy of management review, 17(2), 238-274.

Edwards J.R. (2008). *Person-Environment fit in organizations : An assessment of theoretical progress.* The academy of management annals, 2(1), 167-230.

Edwards J.R. et Cooper C.L. (1990). *The person-environment fit approach to stress : Recurring problems and some suggested solutions.* Journal of organizational behavior, 11(4), 293-307.

Edwards J.R. et Lambert L.S. (2007). *Methods for integrating moderation and mediation : A general analytical framework using moderated path analysis.* Psychological methods, 12(1), 1-22.

Edwards J.R. et Rothbard N.P. (2000). *Mechanisms linking work and family : Clarifying the relationship between work and family constructs.* Academy of management review, 25(1), 178-199.

Edwards J.R., Caplan R.D. et Harrison R.V. (1998). Person-encironment fit theory : Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C.L. Cooper (Ed.) *Theories of organizational stress.* New York : Oxford university press.

Enzmann D., Schaufeli W.B., Janssen P. et Rozeman A. (1998). *Dimensionality and validity of the burnout measure.* Journal of occupational and organizational psychology, 71(4), 331-351.

Etzion D. (1987). *Burnout : The fidden agenda of human distress. IIBR series in organizational behavior and human resources* (working paper). The Israel institue of business research, faculty of management, Tel Avi university, Israel.

EU-OSHA (2007). *Annual report : European agency for safety and health at work.* Belgique : European agency of safety and health at work.

Eurogip (2010). *Rapport d'activité.*

Evard Y., Pras B. et Roux E. (2003). *Market : Etudes et recherches en marketing.* Paris : Dunod.

Fandiño-Losada A., Forsell Y. et Lundberg I. (2012). *Demands, skill discretion, decision authority and social climate at work as determinants of major depression*

in a 3-year follow-up study. International archives of occupational environemental health, 86(5), 591-605.

Faragher E.B., Cass M. et Cooper C.L. (2005). *The relationship between job satisfaction and health : A meta-analysis.* Occupational and environmental medicine, 62(2), 105-112.

Farber B.A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions.* New York : Pergamon press.

Fayolle A. (2004). *Compréhension mutuelle entre les créateurs d'entreprise et les accompagnateurs : une recherche exploratoire des différences de perception.* Management international, 8(2), 1-14.

Fayolle A. et Degeorge J.M. (2012). *Dynamique entrepreneuriale : le comportement de l'entrepreneur.* Belgique : De Boeck.

Fayolle A., Barbosa S.D. et Kickul J. (2008). *Une nouvelle approche du risque en création d'entreprise.* Revue française de gesion, 185(5), 141-159.

Fayolle A. et Nakara W. (2012). Création par nécessité et précarité : la face pathogène de l'entrepreneuriat ? In O. Torrès (coord.) *La santé du dirigeant : De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire.* Buxelles : De Boeck.

Feldman D.C. et Bolino M.C. (2000). *Increasing the skill utilization of expatriates.* Human resource management, 39(4), 367-379.

Fernet C., Guay F. et Senecal C. (2004). *Adjusting to job demands : The role of work self-determination and job control in predicting burnout.* Journal of vocational behavior, 65(1), 39-56.

Firth H. et Britton P. (1989). *'Burnout', absence and turnover amongst British nursing staff.* Journal of occupational and organizational psychology, 62(1), 55-59.

Fisher C.D. (1985). *Social support and adjustment to work : A longitudinal study.* Journal of management, 11(3), 39-53.

Fiske S.T. et Taylor S.E. (1984). *Social cognition.* London : Sage.

Fletcher D.E. (2006). *A dynamic model of technology-based opportunity recognition.* The journal of entrepreneurship, 18(2), 167-190.

Florin J., Lubatkin M. et Schulze W. (2003). *A social capital model of high-growth ventures.* The academy of managemetn journal, 46(3), 374-384.

Folkman S., Lazarus R.S., Dunkel-Schetter C., DeLongis A. et Gruen R.J. (1986). *Dynamics of a stressful encounter : Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes.* Journal of personality and social psychology, 50(5), 992-1003.

Fonrouge C. (2002). *L'entrepreneur et son entreprise : une relation dialogique.* Revue française de gestion, 28(138), 145-158.

Foo M.D. (2011). *Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation.* Entrepreneurship theory and practice, 35(2), 375-393.

Ford M.T., Heinen B.A. et Langkamer K.L. (2007). *Work and family satisfaction and conflict : A meta-analysis of cross-domain relations.* Journal of applied psychology, 92(1), 57-80.

Forgas J.P. (1998). *On being happy and mistaken ? Mood effects on the fundamental attribution error.* Journal of personality and social psychology, 75(2), 318-331.

Forgas J.P. (2000). *Feeling and thinking : The role of affect in social cognition.* Cambridge : Cambridge university press.

Fornell C. et Larcker D.F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.* Journal of marketing research, 18(1), 382-389.

Fox S., Spector P.E. et Miles D. (2001). *Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice : Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions.* Journal of vocational behavior, 59(3), 291-309.

Fox S., Spector P.E. et Van Katwyk P. (1997). *Objectivity in the assessment of control at work.* Annual meeting of the society for industrial and organizational psycholgy, St Louis.

French J.R.P., Caplan R.D. et Harrison R.V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain.* Chichester : Wiley.

French J.R.P., Rogers W. et Cobb S. (1974). Adjustement as person-environment fit. In G.V. Coelho, D.A. Hamburg et J.E. Adams (Eds.) *Coping and adaptation.* New York : Basic books.

Frese M. (1999). *Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning : A longitudinal study with objective measures.* Journal of occulational health psychology, 4(3), 179-192.

Frese M. et Fay D. (2001). *Personal initiative (PI) : An active performance concept for work in the 21st century.* Research in organizational behavior, 23, 133-187.

Frese M. et Zapf D. (1994). Actions as the core of work psychology : A german approach. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette et L.M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology.* Palo Alto : Consulting psychologists press.

Frese M., King W., Soose A. et Zempel J. (1996). *Personal Initiative at work : Differences between east and west Germany.* Academy of management journal, 39(1), 37-63.

Freudenberger H.J. (1974). *Staff burn-out.* Journal of social issues, 30(1), 159-165.

Freudenberger H.J. (1977). *Burn-out : The organizational menace.* Training and developement journal, 31(7), 26-27.

Frey M. et Benz B.S. (2004). *Being independent raises happiness at work.* Swedish economic policy review, 11(2), 95-134.

Fried Y. (1991). *Meta-analytic comparison of the job diagnostic survey and job characteristics inventory as correlates of work satisfaction and performance.* Journal of applied psychology, 76(5), 690-697.

Fried Y. et Ferries G.R. (1987). *The validity of the job characteristics model : A review and meta-analysis.* Personnel psychology, 40, 287-322.

Fried Y., Shirom A., Gilboa S. et Cooper C.L. (1998). *The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships : Combining metal-analysis and structural equation modeling.* International journal of stress management, 15(4), 305-328.

Frone M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick et L.E. Tetrick (Eds.) *Handbook of occupational health psychology.* Washington : American psychological association.

Frone M.R., Russell M. et Cooper M. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface.* Journal of applied psychology, 77(1), 65-78.

Frone M.R., Russelll M. et Cooper M.L. (1997). *Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudinal study of employed parents.* Journal of occupational and organizational psychology, 70(4), 325-335.

Frone M.R., Yardley J.K. et Markel K.S. (1997). *Developing and testing an integrative model of the work–family interface.* Journal of vocational behavior, 50(2), 145-167.

Galbreath J. (2005). *Wich resources matter the most to firm success ? An exploratory study of resource-based theory ?* Technovation, 25(9), 979-987.

Ganster D.C. (1989). Worker control and well-being : A review of research in the workplace. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette et J.M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology.* Palo Alto : Consulting psychologists.

Ganster D.C. et Fusilier M.R. (1989). Control in the workplace. In C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds.) *International review of industrial and organizational psychology.* Chichester : Wiley.

Ganster D.C. et Schaubroeck J. (1991). *Work stress and employee health.* Journal of management, 17(2), 235-271.

Gartner W.B. (1989). *"Who is an entrepreneur ?" Is the wrong question.* Entrepreneurship theory and practice, 12(4), 47-67.

Gartner W. (1990). *What are we talking about when we talk about entrepreneurship ?* Journal of business venturing, 5(1), 15-28.

Gartner W.B. (1993). *Words lead to deeds : Towards an organizational emergence vocabulary.* Journal of business venturing, 8(3), 231-239.

Gartner W.B., Carter N.M. et Hills G.E. (2003). The language of opportunity. In C. Steyart et D. Hjorth (Eds.) *New movements in entrepreneurship.* Cheltenham : Edward Elgar publishing.

Gavard-Perret M.L. et Helme-Guizon A. (2008). Impact d'Internet sur les entreprises et les consommateurs in Regards sur la recherche en gestion. In M. Le Berre et A. Spalanzani (Eds.) *Regards sur la recherche en gestion : Contributions grenobloises.* Paris : L'Hartman.

Gavard-Perret M.L., Gotteland D., Haon C. et Jolibert A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion : Réussir son mémoire ou sa thèse.* Paris : Pearson.

Gelderen M. et Jansen P. (2006). *Autonomy as a start-up motive.* Journal of small business and entreprise developement, 13(1), 23-32.

GEM (1999). *Executive report by P.D. Reynolds, M. Hay et S.M. Camp.*

George B.A. et Marino L. (2011). *The epistemology of entrepreneurial orientation : Conceptual formation, modeling, and operationalization.* Entrepreneurship theory and practice, 35(5), 981-1024.

Gharbi V. et Torrès O. (2013). *La dimension salutogène de l'accompagnement entrepreneurial.* Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Fribourg.

Gimeno J., Folta T.B., Cooper A.C. et Woo C.Y. (1997). *Survival of the fittest ? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms.* Administrative science quarterly, 42(4), 750-783.

Ginsberg S.G. (1974). *The problem of the burned out executive.* Personnel journal, 598-600.

Ginsberg S.G. et Bucholz K.K. (1989). *Are entrepreneurs a breed apart ? A look at the evidence.* Journal of general management, 15(2), 32-40.

Gioia D.A. et Poole P.P. (1984). *Scripts in organizational behavior.* The academy of management review, 9(3), 449-459.

Girod-Séville M. et Perret V. (1999). Fondements épistémologiques de la recherche. In R.A. Thiétart (coord.) *Méthodes de recherche en management.* Paris : Dunod.

Glazer S. et Beehr T.A. (2005). *Consistency of implications of three role stressors across four countries.* Journal of organizational behavior, 26(5), 467-487.

Gmelch W.H. et Gates G. (1998). *The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout.* Journal of educational administration, 36(2), 146-159.

Gollac M. (2005). *L'intensité du travail.* Revue économique, 56(2), 195-216.

Gollac M. et Bodier M. (2011). *Rapport du collègue d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Gollac M. et Volkoff S. (2006). *La santé au travail et ses masques.* Actes de la recherche en sciences sociales, 163(3), 4-17.

Gorgievski M.J. et Hobfoll S.E. (2008). Work can burn us out and fire us up. In J.R.P. Halbesleben (Ed.) *Handbook of stress and burnout in health care.* New York : Nova publishers.

Gottlieb B. (1983). *Social support as a focus for integrative research in psychology.* American psychologist, 38(3), 278-287.

Grandey A.A. et Cropanzano R. (1999). *The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain.* Journal of vocational behavior, 54(2), 350-370.

Graves L.M., Ohlott P.J. et Ruderman M.N. (2004). *Commitment to family roles : Effects on managers' attitudes and performance.* Journal of applied psychology, 92(1), 44-56.

Greenberger E., Chen C., Tally S.R. et Qi D. (2000). *Family, peer, and individual correlates of depressive symptomatology among U.S. and Chinese adolescents.* Journal of consulting and clinical psychology, 68(2), 209-219.

Greene P.G. et Brown T.E. (1997). *Resource needs and the dynamic capitalism typology.* Journal of business venturing, 12(3), 161-173.

Greenglass E.R. (1995). *Gender, work stress, and coping : Theoretical implications.* Journal of social behavior and personality, 10(6), 121-134.

Greenglass E.R. (2001). *Proactive coping, work stress and burnout.* Journal of international stress management association, 13, 5-8.

Greenglass E.R., Burke R.J. et Ondrack M. (1990). *A gender-role perspective of coping and burnout.* Applied psychology, 39(1), 5-27.

Greenglass E.R., Ronald R.J. et Moore K.A. (2003). *Reactions to increased workload : Effects on professional efficacy of nurses.* Applied psychology, 52(4), 580-597.

Greenglass E.R., Fiksenbaum L. et Burke R.J. (1994). The relationship between social support and burnout over time in teachers. In R. Crandall et P.L. Perrewé (Eds.) *Occupational stress : A hanbook.* London : Taylor and Francis.

Greenhaus J.H. et Beultell N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles.* The academy of management review, 10(1), 76-88.

Greenhaus J.H. et Parasuraman S. (1999). Research on work, family, and gender : Current status and future direction. In G.N. Powel (Ed.) *Handbook of gender and work.* Newbury Park : Sage.

Greenhaus J.H. et Powell G.N. (2006). *When work and family are allies : A theory of work-family enrichment.* Academy of management review, 31(1), 72-92.

Greve A. et Salaff J.W. (2003). *Social networks and entrepreneurship.* Entrepreneurship theory and practice, 28(1), 1-22.

Gryskiewicz N. et Buttner H.E. (1992). *Testing the robustness of the progressive phase burnout model for a sample of entrepreneurs.* Educational and psychological measurement, 52(3), 747-751.

Grzywacz J.G. et Bass B. (2003). *Work, family, and mental health : Testing different models of work–family fit.* Journal of marriage and family, 65(1), 248-261.

Grzywacz J.G. et Marks N.F. (2000). *Reconceptualizing the work–family interface : An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family.* Journal of occupational health psychology, 5(1), 111-126.

Gumpert D. et Boyd D.P. (1984). *The loneliness of the small-business owner.* Harvard business review, novembre-décembre, 4, 101-145.

Gunnarsson K. (2010). *Entrepreneurs and small-scale entreprise : Self reported health, work conditions, work environement management and occupational health services.* Acta universitatis Upsaliensis. Digital comprehensive summaries of Uppsala dissertation form the faculty of medicine, 574.

Gunnarson K. et Josephson M. (2011). *Entrepreneurs' self-reported health, social life, and strategies for maintaining good health.* Journal of occupational health, 53(3), 205-213.

Gunnarsson K., Vingärd E. et Josephson M. (2007). *Self related health and working conditions of small scale entreprises in Sweeden.* Industrial health, 45(6), 775-780.

Gustafsson V. (2006). *Entrepreneurial decision-making : individuals, tasks and cognitions.* Cheltenham : Edward Elgar publishing.

Hackett R.D. et Guion R.M. (1985). *A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship.* Organizational behavior and human decision processes, 35(3), 340-381.

Hackman J.R. et Oldham G.R. (1974). *The Job Diagnostic Survey : An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.* Technical report. Department of commerce. National technical information service document.

Hackman J.R. et Oldham G.R. (1975). *Developement of the job diagnostic survey.* Journal of applied psychology, 60(2), 159-170.

Hackman J.R. et Oldham G.R. (1976). *Motivation through the design of work : Test of a theory*. Organizational behavior and human performance, 16(2), 250-279.

Hackman J.R. et Oldham G.R. (1980). *Work redesign*. Reading : Addison-Wesley.

Haines V.A., Hurlbert J.S. et Zimmer C. (1991). *Occupational stress, social support, and the buffer hypothesis*. Work and occupations, 18(2), 212-235.

Hair J., Black W., Babin B., Anderson R. et Tatham R. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle Rivers : Person.

Hakenen J.J., Bakker A.B. et Schaufeli W.B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. Journal of school psychology, 43(6), 495-513.

Hakanen J.J., Peeters M.C. et Perhoniemi R. (2011). *Enrichment processes and gain spirals at work and at home : A 3-year cross-lagged panel study*. Journal of occupational and organizational psychology, 84(1), 8-30.

Hakanen J.J., Schaufeli W.B. et Ahola K. (2008). *The job demands-resources model : A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. Work and stress, 22(3), 224-241.

Halbesleben J.R. (2006). *Sources of social support and burnout : A meta-analytic test of the conservation of resources model*. Journal of applied psychology, 91(5), 1134-1145.

Halbesleben J.P. et Bowler W.M. (2007). *Emotional exhaustion and job performance : The mediating role of motivation*. Journal of applied psychology, 92(1), 93-106.

Halbesleben J.R. et Buckley M.R. (2004). *Burnout in organizational life*. Journal of management, 30(6), 859-879.

Halbesleben J.P. et Demerouti E. (2005). *The construct validity of an alternative measure of burnout : Investigating the english translation of the Oldenburg Burnout Inventory*. Work and stress, 19(3), 208-220.

Hall G.B., Dollard M., Tuckey M.R., Winefield A.H. et Thompson B.M. (2010). *Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers : A longitudinal test of competing theories*. Journal of occupational and organizational psychology, 83(1), 237-250.

Hall J. et Hofer C.W. (1993). *Venture capitalists' decision criteria in new venture*

evaluation. Journal of business venturing, 8(1), 25-42.

Hammer T.H., Skasvik P.O., Nytro K., Torvatn H. et Bayazit M. (2004). *Expanding the psychosocial work environement : Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health*. Journal occupational health psychosocial, 9(1), 83-97.

Hansen E.L. et Allen K.R. (1992). *The creation corridor : Environmental load and pre-organization information-processing ability*. Entrepreneurship theory and practice, 17(1), 57-65.

Harris P.L., Johnson C.L., Hutton D., Andrews G. et Cooke T. (1989). *Young children's theory mind and emotion*. Cognition and emotion, 3(4), 379-400.

Harris J.A., Salstone R. et Fradoni M. (1999). *An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs*. Journal of business and psychology, 13(3), 447-455.

Hatchuel A. et Moisdon J.C. (1993). *Modèles et apprentissage organisationnel*. Cahiers de l'économie et sociologie rurales, 28, 17-32.

Haüsser J.A., Mojzisch A., Niessel M. et Schultz-Hardt S. (2010). *Ten years on : A review of recent research on the job demand-control(-support) model and psychological well-being*. Work and stress, 24(1), 1-35.

Heider J. (1985). *The tao of leadership*. New York : Bantam books.

Heilman M.E. et Chen J.J. (2003). *Entrepreneurship as a solution : The allure of self-employment for women and minorities*. Human resource management review, 13(2), 347-364.

Heitzmann C.A. et Kaplan R.M. (1988). *Assessment of methods for measuring social support*. Health psychology, 7(1), 75-109.

Herron L. (1990). *The effects of characteristics of the entrepreneur on new venture performance*. Unpublished doctoral dissertation, university of south Caroline, Columbia.

Herron L. et Robinson R.J. (1993).*A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance*. Journal of business venturing, 8(3), 281-294.

Heslop P., Smith G.D., Metcalfe C., Macleod J. et Hart C. (2002). *Change in job*

satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality. Social science and medicine, 54(10), 1589-1599.

Hills G.E. (1995). Foreword. In D. Carson, S. Cromie , P. McGowan et J. Hills (Eds.) *Marketing and entrepreneurship in SMEs : An innovative approach.* London : Prentice Hall.

Hisrich R., Langan-Fox J. et Grant S. (2007). *Entrepreneurship research and practice : A call to action for psychology.* American psychologist, 62(2), 575-589.

Hjorth D. (2003). *Rewriting entrepreneurship : For a new perspective on organizational creativity.* Stokholm : Liber.

Hmieleski K.M.et Corbett A.C. (2008). *The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction.* Journal of business venturing, 23(4), 482-496.

Hobfoll S.E. (1986). *Stress, social support and women.* Washington : Hemisphere.

Hobfoll S.E. (1988). *The ecology of stress.* Washington : Hemisphere.

Hobfoll S.E. (1989). *Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress.* The american psychologist, 44(3), 513-524.

Hobfoll S.E. (1990). *Predicting, activating and facilitating social support.* Journal of social and personal relationships, 7(4), 435-587.

Hobfoll S.E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process : Advancing conservation of resources theory.* Applied psychology, 50(3), 337-421.

Hobfoll S.E. (2011). *Conservation of resource caravans and engaged settings.* Journal of occupational and organizational psychology, 84(1), 116-122.

Hobfoll S.E., Banerjee P. et Britton P. (1994). Stress resistance resources and health. In S. Maes ; H. Leventhal et M. Johnston (Eds.) *International review of health psychology.* Chichester : Wiley.

Hobfoll S.E. et Freedy J.R. (1993). Conservation of resources : A general stress theory applied to burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (Eds.) *Professional burnout.* Washington : Taylor and Francis.

Hobfoll S.E., Freedy J.R., Green B.L.et Salomon S.D. (1996). Coping in reaction to extreme stress : The role of resources loss and resources availibility. In M. Zeidner

et N.S. Endler (Eds.) *Handbook of coping : Theory, research, applications*. New York : John Wiley and Sons.

Hobfoll S.E. et Lilly R.S. (1993). *Resource conservation as a strategy for community psychology*. Journal of community psychology, 21(2), 128-148.

Hobfoll S.E. et Shirom A. (2001). Conservation of resources theory : Application of stress and management in the workplace. In R.T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of organisational behavior*. New York : Marcel Dekker.

Hobfoll S.E. et Spielberger C.D. (1992). *Family stress : Integrating theory and measurement*. Journal of family psychology, 6(2), 99-112.

Hobfoll S.E. et Stokes J.P. (1988). The process and mechanism of social support. In S.W. Duck (Ed.) *The handbook of research in personal relationships*. London : Wiley.

Hobfoll S.E. et Vaux A. (1993). Social support : Social resources and social context. In L. Goldberger et S. Breznitz (Eds.) *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects*. New York : Free press.

Hollet-Haudebert S., Mulki J.P. et Fournier C. (2011). *Neglected burnout dimensions : Effect of depersonalization and personal nonaccomplishment on organizational commitment of salespeople*. Journal of personal sellings and sales management, 31(4), 4-11-428.

Holroyd K.A. et Lazarus R.S. (1982). Stress, coping, and somatic adaptation. In L. Goldberger et S. Breznitz (Eds.) *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects*. New York : Free press.

Hornaday J.A. (1982). Research about living entrepreneurs. In C.A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper (Eds.) *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewod Cliffs : Prentice Hall.

Hornaday J.A. et Aboud J. (1987). *Characteristics of successful entrepreneurs*. Personnel psychology, 24(2), 141-153.

House J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading : Addison-Wiley publishing and Co.

House J.S., Landis K.R. et Umberson D. (1988). *Social relationships and health*. Science, 51(1), 540-545.

House J.S., McMichael A.J., Wells J.A., Kaplan B.H. et Landerman L.R. (1979). *Occupational stress and health among factory workers.* Journal of health and social behavior, 20(2), 139-160.

Houtman I., Kornitzer M., De Smet P., Koyuncu R., De Backer G., Pelfrene E., Romon M., Boulenguez C., Ferrario M., Origgi G., Sans S., Perez I., Wilhelmsen L., Rosengren A., Olofisacsson S. et Östergren P.O. (1999). *Job stress, absenteeism and coronary heart disease european cooperative study (the JACE study) : Design of a multicenter prospective study.* European journal of public health, 9(1), 52-57.

Houworth C., Tempset S. et Coupland C. (2005). *Rethinking entrepreneurship methodology and definitions of the entrepreneur.* Journal of small business and entreprise developement, 12(1), 24-40.

Hu Q., Schaufeli W.B. et Taris T.W. (2011). *The job demands-resources model : An analysis of additive and joint effects of demands and resources.* Journal of vocational behavior, 79(1), 181-190.

Hughes M. et Morgan R.E. (2007). *Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth.* Industrial marketing management, 36(5), 651-661.

Hundley G. (2001). *Why and when are the self-employed more satisfied with their work ?* Industrial relations, 40(2), 293-316.

Hyrsky K. (1999). *Entrepreneurial metaphors and concepts : An exploratory study.* International small business journal, 18(1), 13-34.

Hytti U., Kuatonen T. et Akola E. (2013). *Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland.* International journal of human resource management, 24(10), 2034-2053.

Igalens J. et Roussel P. (1998). *Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines.* Paris : Économica.

Ilgen D.R. et Hollenbeck J.R. (1991). The structure of work : Job design and roles. In M.D. Dunnette et L.M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology.* Palo Alto, CA : Consulting psychologists press.

INSERM (2011). *Expertise collective : stress au travail et santé, situation chez les indépendants.* Paris : les éditions INSERM.

Ireland R.D. et Webb J.W. (2007). *A cross-disciplinary exploration of entrepre-*

neurship research. Journal of management, 33(6), 891-927.

Ito T.A., Larsen J.T., Smith N.K. et Cacioppo J.T. (1998). *Negative information weighs more heavily on the brain : The negativity bias in evaluative categorizations*. Journal of personality and social psychology, 75(4), 887-900.

Ivancevich J.M. et Matteson M.T. (1980). *Stress and work : A managerial perspective*. Harlow : Longman higher education.

Jackson S.E. et Maslach C. (1982). *After-effects of job-related stress : Families as victims*. Journal of organizational behavior, 3(1), 63-77.

Jackson L. et Rothmann S. (2005). *Work-related well-being of educators in a district of the North-West Province*. Perspectives in deducation, 23(3), 107-122.

Jackson S.E. et Schuler R.S. (1985). *A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings*. Orgaizational behavior and human decision processes, 36(1), 16-78.

Jackson S.E., Schwab R.L. et Schuler R.S. (1986). *Toward an understanding of the burnout phenomenon*. Journal of applied psychology, 71(4), 630-640.

Jamal M. (1990). *Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation*. Human relations, 43(8), 727-738.

Jamal M. (1997). *Job stress, satisfaction, and mental health : An empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians*. Journal of small business management, 35(4), 18-57.

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

Jamal M. et Badawi J.A. (1995). *Job stress and quality of working life of self-employed immigrants : A study in workforce diversity*. Journal of small business and entrepreneurship, 12(1), 55-63.

Janssen N.W., Peeters M.C.W., De Jonge J., Houkes I. et Tummers C.E.R. (2004). *Specific relationships between job demand, job resources and psychosocial outcomes and the mediating role of negative work-home interference*. Journal of vocational behavior, 65(3), 411-429.

Jantunen A., Puumalainen K., Saarenketo S. et Kyläheiko K. (2005). *Entrepre-*

neurial orientation, dynamic capabilities and international performance. Journal of international entrepreneurship, 3(3), 223-243.

Plane J.M. (2009). Développement des ressources humaines et hypermodernisme : la question du dépassement de soi à l'épreuve des mutations organisationnelles». In K. Messeghem, N. Florence et I. Boris-Azeau (Coord.) *GRH, PME, transmission : de nouvelles perspectives.* Paris : EMS.

Jennings J.E. et McDouglas M.S. (2007). *Work-family interface experiences and strategies : Consequences for entrepreneurship research and practice.* Academy of management review, 32(3), 747-760.

Jimmieson N.L. et Terry D.J. (1999). *The moderating role of task characteristics in determining responses to a stressful work simulation.* Journal of organizational behavior, 20(5), 709-736.

Johannisson B. (2011). *Towards a practice theory of entrepreneuring.* Small business economics, 36(2), 135-150.

Johnson J.H. et Sarason I.G. (1978). *Life stress, depression and anxiety : Internal-external control as a moderator variable.* Journal of psychosomatic research, 22(3), 205-208.

Johnson J.V. et Hall E.M. (1988). *Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population.* American journal of public health, 78(10), 1336-1342.

Jones A.P. et Butler M.C. (1980). *A role transition approach to the stresses of organisationally-induced family role disruption.* Journal of marriage and the family, 42(2), 367-376.

Judd C.M. et Kenny D.A. (1981). *Process analysis estimating mediation in treatment evaluations.* Evaluation review, 5(5), 602-619.

Judge T., Thoresen C.J., Bono J.E. et Patton G.K. (2001). *The job satisfaction–job performance relationship : A qualitative and quantitative review.* Psychological bulletin, 127(3), 376-407.

Julien P.A. et Marchesnay M. (1988). *La petite entreprise, principes d'économie.* Paris : Vuibert.

Juma N. et Payne G.T. (2004). *Intellectual capital and performance of new venture high-tech firms.* International journal of innovation management, 8(3), 297-318.

Kahill S. (1988). *Symptoms of professional burnout : A review of the empirical evidence.* Canadian psychology, 29(3), 284-297.

Kahn R.L. et Byosiere P.B. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette et L.M. Hugh (Eds.) *Handboook of industrial and organizational psychology.* Palo Alto : Consulting psychologists press.

Kahn R.L., Wolfe D., Quinn R., Snoek J. et Rosenthal R. (1964). *Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity.* New York : Wiley.

Kalleberg A.L. (1977). *Work values and job rewards : A theory of job satisfaction.* American sociological review, 42(1), 124-143.

Kalleberg A.L. et Leicht K.T. (1991). *Gender and organizational performance : Determinants of small business survival and success.* Academy of management journal, 34(1), 136-161.

Kaplan B.H. (1983). Psychological distress in sociological context : Toward a genuine theory of psychological stress. In H.B. Kaplan (Ed.) *Psychological stress.* New York : Trends in theory and research.

Karasek R.A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign.* Administrative science quarterly, 24(2), 285-308.

Karasek R.A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide.* Lowell : University of Massachusetts.

Karasek R.A. (1989). Control in the workplace and its health-related aspects. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell et C.L.Cooper (Eds.) *Job control and worker health.* Chichester : Wiley.

Karasek R.A., Brisson C., Kawakami N., Houtman I. et Amick B. (1998). *The job content questionnaire (JCQ) : An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics.* Journal of occupational health psychology, 3(4), 322-355.

Karasek R.A. et Theorell T. (1990). *Healthy work stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York : Basic book.

Kariv D. (2008). *The relationship between stress and business performance among men and women entrepreneurs.* Journal of small business and entrepreneurship, 21(4), 449-476.

Katz J. (1993). *The dynamics of organizational emergence : A contemporary group formation perspective*. Entrepreneurship theory and practice, 17(2), 97-101.

Kaufman P.J. et Dant R.P. (1998). *Franchising and the domain of entrepreneurship research*. Journal of business venturing, 14(1), 5-16.

Kawakami N. et Haratani T. (1999). *Epidemiology of job stress and health in Japan : Review of current evidence and future direction*. Industrial health, 37(2), 174-186.

Kawakami N., Kobayashi F., Araki S., Haratani T. et Furui H. (1995). *Assessment of job stress dimensions based on the job demands-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan : reliability and validity of the Japanese version of the Job Content Questionnaire*. International journal of behavioral medicine, 2(4), 358-375.

Kawano Y. (2008). *Association of job-related stress factors with psychological and somatic symptoms among Japanese hospital nurses : Effect of departmental environment in acute care hospitals*. Journal of occupational health, 50(1), 79-85.

Keh T.H., Foo M.D. et Lim B.C. (2002). *Opportunity evaluation under risky conditions : The congitive processes of entrepreneurs*. Entrepreneurship theory and practice, 27(2), 125-148.

Keijsers G.J., Schaufeli W.B., Le Blanc P.M., Zwerts C. et Miranda D.R. (1995). *Performance and burnout in intensive care units*. Work and stress, 9(4), 513-527.

Keller R.T. (1975). *Role conflict and ambiguity : Correlates with job satisfaction and values*. Personnel psychology, 28(1), 57-64.

Kelloway E.K. et Barling J. (1990). *Job characteristics, role stress and mental health*. Journal of occupational psychology, 64(4), 291-304.

Kerlinger F.N. (1973). *Foundations of behavioral research*. Holt : Rinehart and Winston.

Khandwalla P.N. (1977). *The design of organizations*. New York : Harcourt brace jovanovich.

Khelil N. et Smida A. (2012). Cartographie cognitive à l'aide de l'analyse structurelle : un essai d'identification des facteurs de risque d'échec des entrepreneurs. In G. Chasseigne, B. Cadet et C. Giraudeau (Eds.) *Risques, stress et décision*. Paris : Publibook.

Khun T.S. (1983). *La structure des révolutions scientifiques*. Champs : Flammarion.

Kim J.L.S. et Ling C.S. (2001). *Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore*. Women in management review, 16(5), 204-221.

King D.W., King L.A., Foy D.W., Keane T.M. et Fairbank J.A. (1999). *Posttraumatic stress disorder in a national sample of female and male Vietnam veterans : Risk factors, war zone stressors, and resilience recovery variables*. Journal of abnormal psychology, 108(1), 164-190.

Kirzner I.M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago : University of Chicago press.

Knight F.H. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Boston : Hart.

Knight G.A. (1997). *Cross-cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation*. Journal of business venturing, 12(3), 213-225.

Koiranen M. (1995). *North-european metaphors of 'entrepreneurship' and 'an entrepreneur'*. Frontiers of entrepreneurship research, 203-216.

Korunka C., Frank H., Lueger M. et Mugler J. (2003). *The entrepreneurial personality in the context of resources, environment, and the startup process : A configurational approach*. Entrepreneurship theory and practice, 28(1), 23-42.

Kossek E.E. et Ozeki C. (1998). *Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior–human resources research*. Journal of applied psychology, 83(2), 139-149.

Kraus S.I., Frese M. et Friedrich C. (2011). *Entrepreneurial orientation : A psychological model of success among southern African small business owners*. European journal of work and organizational psyhcology, 14(3), 315-344.

Kreiser P.M., Marino L.D. et Weaver K.M. (2002). *Assessing the psychometric properties of the entrepreneuria orientation scale : A multi-country analysis*. Entrepreneurship theory and practice, 26(4), 71-94.

Kristensen T.S. (1995). *The demand-control-support model : Methodological challenges for future research*. Stress medicine, 11(1), 17-26.

Kristensen T.S., Borg V. et Hannerz H. (2002). *Socioeconomic status and psychological work environement : Results from Danish national study*. Scandinavian

journal of public health. Supplement, 59, 41-48.

Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E. et Christensen K.B. (2005a). *The Copenhagen Burnout Inventory : A new tool for the assessment of burnout.* Work and stress, 19(3), 192-207.

Kristensen T.S., Hannerz H., Hogh A. et Borg V. (2005b). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire : A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment.* Scandinavian journal of work, environment and health, 31(6), 438-449.

Kristof A.L. (1996). *Person-organization fit : An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications.* Personnel psychology, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown A.L., Zimmermann R.D. et Johnson E.C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work : A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit.* Personnel psychology, 58(2), 281-342.

Krohne H.W. (2001). *Stress and coping theories.* The international encyclopedia of the social and behavioral sciences, 22, 15163-15170.

Krueger N.F. (1993). *The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability.* Entrepreneurship theory and practice, 18(1), 5-21.

Krueger N.F. (2000). *The cognitive infrastructure of opportunity emergence.* Entrepreneurship theory and practice, 25(3), 5-23.

Krueger N.F. (2007). *What lies Beneath ? The experiential essence of entrepreneurial thinking.* Entrepreneurship theory and practice, 31(1), 123-138.

Krueger N.F. et Brazeal D.V. (1994). *Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs.* Entrepreneurship theory and practice, 18(3), 91-104.

Landsbergis P.A. (1988). *Occupational stress among health care workers : A test of the job demands-control model.* Journal of organizational behavior, 9(3), 217-239.

Lange T. (2012). *Job satisfaction and self-employment : Autonomy or personality ?* Small business economics, 38(2), 165-177.

Lanivich S.E. (2013). *The RICH entrepreneur : Using conservation of resources theory in contexts of uncertainty.* Entrepreneurship theory and practice,(Online Version of Record published before inclusion in an issue).

LaRocco J., House J.S. et French J.R.P. (1980). *Social support, occupational stress, and health*. Journal of health and social behavior, 21(3), 202-218.

Larocque B., Brisson C. et Blanchette C. (1998). *Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du « job content questionnaire » de Karesek*. Revue d'épidémiologie et de santé publique, 46(5), 371-381.

Lazarus R.S. (1991). *Progress on cognitive-motivational-relational theory of emotion*. American psychologist, 46(8), 819-834.

Lazarus R.S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall et P.L. Perrewé (Eds.) *Occupational stress : A handbook*. London : Taylor and Francis.

Lazarus R.S. et Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer publishing company.

Lazarus R.S. et Folkman S. (1987). *Transactional theory and research on emotions and coping*. European journal of personality, 1(3), 141-169.

Lebigot F. et Lafont B. (1985). *Psychologie de l'épuisement professionnel*. Annales médico-psychologiques, 8, 769-775.

Lechner C. et Gudmundsson S.V. (2012). *Superior value creation in sports teams : Resources and managerial experience*. Management, 15(3), 284-312.

Lee R.T. et Ashforth B.E. (1990). *On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout*. Journal of applied psychology, 75(5), 743-747.

Lee R.T. et Ashforth B.E. (1993). *A further examination of managerial burnout : Toward an integrated model*. Journal of organizational behavior, 14(1), 3-20.

Lee R.T. et Ashforth B.E. (1996). *A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout*. Journal of applied psychology, 81(2), 123-133.

Lee C. et Schuler R.S. (1980). *Goal specificity and difficulty and leader initiating structure as strategies for managing role stress*. Journal of management, 6(2), 177-187.

Légeron P. (2001). *Le stress au travail*. Paris : Odile Jacob.

Leiter M.P. (1992). *Burnout as a crisis in professional role structures : Measurement and conceptual issues*. Anxiety, stress and coping, 5(1), 79-93.

Leiter M.P. (1993). Burnout as a developmental process : Consideration of models. In W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (Eds.) *Professional burnout : Recent developements in theory and research.* Washington : Taylor and Francis.

Leiter M.P., Clark D. et Durup J. (1994). *Distinct models of burnout and commitment among men and women in the military.* Journal of applied behavioral science, 30(1), 63-82.

Leiter M.P. et Maslach C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment.* Journal of organizational behavior, 9(4), 297-308.

Leiter M.P. et Schaufeli W.B. (1996). *Consistency of the burnout construct across occupations.* Anxiety, stress and coping, 9(3), 229-243.

LePine J.A., Podsakoff N.P. et LePines M.A. (2005). *A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework : An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance.* Academy of management journal, 48(5), 764-775.

Levi L.H. (1984). *The metamorphosis of clinical psychology : Toward a new charter as human services psychology.* American psychologist, 39(5), 486-494.

Lewis M.A. et Rook K.S. (1999). *Social control in personal relationships : Impact on health behaviors and psychological distress.* Health psychology, 18(1), 63-71.

Liles P.R. (1974). *Who are the entrepreneurs ?* MSU business topics, 22, 5-14.

Lin N., Vaughn J.C. et Walter M.E. (1981). *Social resources and occupational status attainment.* Social forces, 59(4), 1163-1181.

Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago : Rand McNally.

Loriol M. (2008). *La reconnaissance juridique du stress au travail.* Clinique du travail, 91-109.

Loscocco K.A. (1997). *Work-family linkages amongs self-employed women and men.* Journal of vocational behaviour, 50(2), 204-226.

Loscocco K.A. et Leicht K. (1993). *Gender, work-family linkages, and economic success among small business owners.* Journal of marriage and family, 55(4), 875-887.

Lounsbury M. et Glynn M.A. (2001). *Cultural entrepreneurship : Stories, le-*

gitimacy, and the acquisition of resources. Strategic management journal, 22(6/7), 545-564.

Lourel M., Gana K., Prud'homme V. et Cercle A. (2004). *Le burn-out chez le personnel des maisons d'arrêt : Test du modèle "demande-contrôle" de Karasek.* L'encéphale, 30(9), 557-563.

Lourel M. et Gueguen N. (2007). *Une méta-analyse de la mesure du burnout à l'aide de l'instrument MBI.* L'encéphale, 33(6), 947-953.

Low M.B. (2001). *The adolescence of entrepreneurship research : Specification of purpose.* Entrepreneurship theory and practice, 25(4), 17-25.

Lubinski D. et Humphreys L.G. (1990). *Assessing spurious « moderator effects » : Illustrated substantively with the hypothesis (« synergetic ») relation between spation and mathematical ability.* Psychological bulletin, 107(3), 385-393.

Lumpkin G.T. et Dess G.G. (1996). *Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance.* Academy of management review, 21(1), 135-172.

Lyons P.R. et DeCarlo J.F. (1983). *An exploratory analysis of job and life satisfaction among entrepreneurs.* Report, MF01/PC01. Graduate school Forstburg state college, Frostburg, Maryland.

Lyubomirsky S., King L. et Diener E. (2005). *The benefits of frequent positive affect : Does happiness lead to success ?* Psychological bulletin, 131(6), 803-855.

MacCrimmon K.R. et Wehrung D.A. (1986). *Taking risks.* New York : The free press.

MacKinnon D.P., Krull J.L. et Lockwood C.M. (2000). *Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect.* Prevention science, 1(4), 173-181.

MacMillan I. et Katz J. (1992). *Idiosyncratic milieus of entrepreneurial research : The need for comprehensive theories.* Journal of business venturing, 7(1), 1-8.

Major V.S., Klein K.J. et Ehrhart M.G. (2002). *Work time, work interference with family, and psychological distress.* Journal of applied psuchology, 87(3), 427-436.

Malach-Pines A. (2005). *The Burnout Measure, short version.* International journal of stress management, 12(1), 78-88.

Malhotra N., Décaudin J.M. et Bouguerra A. (2007). *Etudes en marketing avec*

SPSS. Paris : Pearson.

Manhein B. et Schiffrin M. (1984). *Family structure, job characteristics, rewards and strains as related to work-role centrality of employed and self-employed professional women with children*. Journal of organizational behavior, 5(2), 83-101.

Marks S.R. et MacDermid S.M. (1996). *Multiple roles and the self : A theory of role balance*. Journal of marriage and family, 58(2), 417-432.

Marshall A. (1930). *Principles of economics*. London : MacMillan and co.

Martinet A.C. (1990). *Épistémologies et Sciences de Gestion*. Paris : Economica.

Maslach C. (1976). *Burn-out*. Human behavior, 9(5), 16-22.

Maslach C. (1982). *Burnout : The cost of caring*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.

Maslach C. (2001). *Job burnout ?* Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

Maslach C. (2003). *Burnout : The cost of caring*. New Jersey : Englewood Cliffs.

Maslach C. et Goldberg J. (1998). *Prevention of burnout : New perspective*. Applied and preventive psychology, 7(1), 63-74.

Maslach C. et Jackson S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of organizational behavior, 2(2), 99-113.

Maslach C. et Jackson S.E. (1982). Burnout in the health professions : A social psychology analysis. In G. Sanders et J. Sub (Eds.) *Social psychology of health and illness*. Hillsdale : Erbaum.

Maslach D. et Jackson S.E. (1985). *The role of sex and family variables in burnout*. Sex roles, 12(7/8), 837-851.

Maslach C., Jackson S.E. et Leiter M.P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Palo Alto : consulting psychologists press.

Maslach C. et Leiter M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco : Jossey Bass.

Maslach C. et Leiter M.P. (2008). *Early predictors of job burnout and engagement*. Journal of applied psychology, 93(3), 498-512.

Maslach C. et Schaufeli W.B. (1993). Historical and conceptual developpement of

burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (Eds.) *Professionnal burnout : Recent developements in theory and research*. Washingto : Taylor and Francis.

Maslach C., Schaufeli W.B. et Leiter M.P. (2001). *Job burnout*. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

Matteson M.T. et Ivancevich J.M. (1982). *Controlling work stress*. San Francisco : Jossey-Bass.

Matthews R.A., Kath L.M. et Barnes-Farrell J.L. (2010). *Short, valid, predictive measures of work- family interference*. Journal of occupational health psychology, 15(1), 75-90.

Mauno S., Kinnunen U. et Ruokolainen M. (2007). *Job demands and resources as antecedents of work engagement : A longitudinal study*. Journal of vocational behavior, 70(1), 149-171.

Mauranges A. et Canouï P. (2001). *Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants*. Paris : Masson.

McClelland D.C. (1961). *The acheiving society*. Pinceton : Van Nostrand.

McGee R.A. (1989). *Burnout and professional decision making : An analogue study*. Journal of counseling psychology, 36(3), 345-351.

McGrath J.E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. In J.E. McGrath (Ed.) *Social and psychological factors in stress*. New York : Rinehart and Winston.

McGrath J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M.D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial oand organizational psychology*. Chicago : Rand McNally.

McGrath R.G. (1999). *Falling forward : Real options reasoning and entrepreneurial failure*. Academy of management review, 24(1), 13-30.

McManus I.C., Winder B.C. et Gordon D. (2002). *The causal links between stress and burnout in a longitudinal study of UK doctors*. Lancet, 15(359), 2089-2090.

McMullen J.S. et Shepherd D.A. (2006). *Entrepreneurial action and the role of uncertainty*. Academy of management review, 31(1), 132-152.

McNamara G. et Bromiley P. (1997). *Decision making in an organizational setting : Cognitive and organizational influences on risk assessment in commercial len-*

ding. The academy of management journal, 40(5), 1063-1088.

Meijman T.F. et Mulder G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H. Thierry et C.J. De Wolff (Eds.) *Handbook of work and organisational psychology*. Hove : Erlbaum.

Melamed S., Kushnir T. et Meir E.I. (1991). *Attenuating the impact of job demands : Additive and interactive effects of perceived control and social support*. Journal of vocational behavior, 39(1), 40-53.

Melamed S., Shirom A., Toker S., Berliner S. et Shapira I. (2006). *Burnout and risk of cardiovascular disease : Evidence, possible causal paths, and promising research directions*. Psychological bulletin, 132(3), 327-353.

Melchior M., Caspi A., Milne B.J., Danese A., Poulton R. et Moffitt T.E. (2007). *Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men*. Psychological medicine, 37(8), 1119-1129.

Mesmer-Magnus J.F. et Viswesvaran C. (2005). *Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict : A meta-analytic examination*. Journal of vocational behavior, 67(2), 215-232.

Messeghem K. et Sammut S. (2013). L'accompagnement entrepreneurial : facteur de réussite. In C. Léger-Jarniou (Ed.) *Le grand livre de l'entrepreneuriat*. Paris : Dunod.

Meyer J.P. et Allen N.J. (1997). *Commitment in the workplace : Theory, research, and application*. Thousand Oaks : Sage.

Micallef A. (1990). Épistémologie du marketing, convergence méthodologique. In A.C. Martinet (dir.) *Épistémologie et sciences de gestion*. Paris : Economica.

Miles M.B. et Huberman A.M. (2005). *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles : De Boeck.

Milfont T.L., Denny S., Ameratunga S., Robinson E. et Merry S. (2008). *Burnout and wellbeing : Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand teachers*. Social indicators research, 89(1), 169-177.

Millan J.M., Hessels J., Thurik R. et Aguado R. (2013). *Determinants of job satisfaction across the EU-15 : A comparison of self-employed and paid employees*. Small business economics, 40(3), 651-670.

Miller D. (1983). *The correlates of entrepreneurship in three types of firms.* Management science, 29(7), 770-791.

Miller D. et Friesen P.H. (1978). *Archetypes of Strategy Formulation.* Management science, 24(9), 921-933.

Miller D. et Friesen P.H. (1982). *Innovation in conservative and entrepreneurial firms : Two models of strategic momentum.* Strategic management journal, 3(1), 1-25.

Miller S.I. et Fredericks M. (1991). *A case for « qualitative confirmation » for the social and behavioral sciences.* Phyilosophy of science, 58(3), 452-467.

Miner J.B. et Raju N.S. (2004). *Risk propensity differences between managers and entrepreneurs and between low- and high-growth entrepreneurs : A reply in a more conservative vein.* Journal of applied psychology, 89(1), 3-13.

Mitchell R.K. (1994). *The composition, classification, and creation of new venture formation expertise.* PhD dissertation, Management department, University of Utah, Salt Lake City, UT.

Mitchell R.E., Billings A.G. et Moos R.H. (1982). *Social support and well-being : Implications for prevention programs.* The journal of primary prevention, 3(2), 77-98.

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 and practice, 31(1), 1-27.

Mitchell R.K., Busenitz L., Lant T., McDougall P.P., Morse E.A. et Smith B.J. (2002). *Toward a theory of entrepreneurial cognition : Rethinking the people side of entrepreneurship research.* Entrepreneurship theory and practice, 27(2), 93-104.

Mitchell R.K., Mitchell B.T. et Mitchell J.R. (2009). Entrepreneurial scripts and entrepreneurial expertise : The information processing perspective. In A.L. Carsrud et M. Brännback (Eds.) *Handbook of entrepreneurship : The entrepreneurial mind.* New York : Springer.

Montgomery A.J. , Panagopolou E. et Benos A. (2006). *Work-family interference as a mediator between job dmands and job burnout among doctors.* Stress and health, 22(3), 203-212.

Moore D.P. et Buttner E.H. (1997). *Women entrepreneurs : Moving beyond the glass ceiling.* Thousand Oaks : Sage.

Moos R.H. et Schaefer J.A. (1993). Coping resources and processes : Current concepts and measures. In L. Goldberger et S. Breznitz (Eds.) *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects*. New York : Free press.

Morris K.A. (1997). *Personality correlates of the five-factor model for a sample of business owners/managers : Associations with scores on self-monitoring, type A behavior, locus of control, and subjective well-being*. Psychological reports, 80(1), 255-272.

Morris J.A. et Feldman D.C. (1997). *The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor*. Academy of management review, 21(4), 986-1010.

Morrison E.W. et Phelps C.C. (1999). *Taking charge at work : Extra-role efforts to initiate workplace change*. Academy of management journal, 42(4), 403-419.

Motowidlo S.J. et Van Scotter J.R. (1994). *Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance*. Journal of applied psychology, 79(4), 475-480.

Muchinsky P.M. et Monahan C.J. (1987). *What is person environment congruence-supplementary versus complementary models of fit*. Journal of vocational behavior, 31(3), 268-277.

Muller D., Judd C.M. et Yzerbyt V.Y. (2005). *When moderation is mediated and mediation is moderated*. Journal of personality and social psychology, 89(6), 852-63.

Mumford M.D. (2000). *Managing creative people : Strategies and tactics for innovation*. Human resource management review, 10(3), 313-351.

Naffziger D.W., Hornsby J.S. et Kuratko D.F. (1994). *A proposed research model of entrepreneurial motivation*. Entrepreneurship theory and practice, 18(3), 29-42.

Naidoo L.J., DeCriscio A., Bily H., Manipella A., Ryan M. et Youdim J. (2012). *The 2 x 2 model of goal orientation and burnout : The role of approach–avoidance dimensions in predicting burnout*. Journal of applied social psychology, 42(10), 2541-2563.

Naldi L., Nordqvist M., Sjöberg K. et Wiklund J. (2007). *Entrepreneurial orientation, risk taking, and performance in family firms*. Family business review, 20(1), 33-47.

Naman J.L. et Slevin D.P. (1993). *Entrepreneurship and the concept of fit : A model and empirical tests*. Strategic management journal, 14(2), 137-153.

Naughton T. (1987). *Contrasting models of quality of working life among the self-employed : An empirical test.* Academy of management proceedings.

Neisser U. (1967). *Cognitive psychology.* East Norwalk : Appleton-Century-Crofts.

Netemeyer R.G., Bearden W.O. et Sharma S. (2003). *Scaling procedures : Issues and applications.* London : Sage.

Netemeyer R.G., Boles J.S. et McMurrian R. (1996). *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales.* Journal of applied psychology, 81(4), 400-410.

Netemeyer R.G., Johnston M.W. et Burton S. (1990). *Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework.* Journal of applied psychology, 75(2), 148-157.

Neveu J.P. (1995). *Épuisement professionnel : Concept et méthodologie.* Le travail humain, 58(3), 209-228.

Nicholson N. (1984). *A theory of work role transitions.* Administrative science quarterly, 29(2), 172-191.

Nicholson L. et Anderson A.R. (2005). *News and nuances of the entrepreneurial myth and metaphor : Linguistic games in entrepreneurial sense-making and sense-giving.* Entrepreneurship theory and practice, 29(2), 153-172.

Niedhammer I., Goldberg M., Leclerc A., David S., Bugel I. et Landre M.F. (2006). *Psychosocial work environment and cardiovascular risk factors in an occupational cohort in France.* Journal of epidemiology and community health, 52(2), 93-100.

Nijhuis F.N. et Smulders P.W.G. (1996). *Die Wirkung von Arbeitsanforderungen und personlichen Kontrolmoglichkeiten auf Gesundheitsbeschwerden und Febzeiten [The influence of job demands and job control on health complaints and absenteeism].* Zeitschrift fur Arbeits-und Organisationpsychologie, 40, 173-180.

Nordenmark M., Vinberg S. et Strandh M. (2012). *Job control and demands, work-life balance and wellbeing among sel-employed men and women in Europe.* Vulnerable groupe and inclusion, 3, 1-18.

Nyström H. (1995). Creativity and entrepreneurship. In F.M. Cameron et G.A. Dennis A. (Eds.) *Creative action in organizations : Ivory tower visions and real world voices.* Thousand Oaks : Sage.

O'Driscoll M.P. et Beehr T.A. (1994). *Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of peronal outcomes for subordinates.* Journal of organizational behavior, 15(2), 141-155.

O'Driscoll M.P., Ilgen D.R. et Hildreth K. (1992). *Time devoted to job and off-job activites, interrole conflict, and affective experiences.* Journal of applied psychology, 77(3), 272-279.

OCDE (1998). *Fostering entrepreneurship.* Paris : OECD.

OCDE (2001). *Putting the young in business : Policy challenges for youth entrepreneurship.* Paris : OECD.

OCDE (2003). *Entrepreneurship and local economic developement : Programme and policy recommendations.* Paris : OECD.

Ogbor J.O. (2000). *Mythicizing and reification in entrepreneurial disocurse : Ideology-critique of entrepreneurial studies.* Journal of management studies, 37(5), 605-635.

Ogus D., Greenglass E. et Burke R.J. (1990). *Gender role differences, work stress and depersonalization.* Journal of social behavior and personality, 5(5), 387-398.

Organ D.W. et Near J.P. (1985). *Cognition vs affect in meausures of job satisfaction.* International journal psychology, 20(2), 241-253.

Örtqvist D., Drnovsek M. et Wincent J. (2007). *Entrepreneurs' coping with challenging role expectations.* Baltic journal of management, 2(3), 288-304.

Osborne R.L. (1991). *The dark side of the entrepreneur.* Long range planning, 24(3), 26-31.

Paillot P. (2003). *Méthode biographique et entrepreneuriat : application à l'étude de la socialisation entrepreneuriale anticipée.* Revue de l'enrepreneuriat, 2(84), 19-41.

Palich L.E. et Bagby D.R. (1995). *Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking : Challenging conventional wisdom.* Journal of business venturing, 10(6), 425-438.

Parasuraman S. et Greenhaus J.H. (1993). Personal portrait : The lifestyle of women managers. In E.A. Fagenson (Ed.) *Women in management : Trends, issues, and challenges in managerial diversity.* Newbury Park : Sage publication.

Parasuraman S., Greenhaus J.H. et Granrose, C.S. (1992). *Role stressors, social*

support, and well-being among two-career couples. Journal of organizational behavior, 13(4), 339-356.

Parasuraman S., Purohit Y.S., Godshalk V.M. et Beutell N.J. (1996). *Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being.* Journal of vocational behavior, 48(3), 275-300.

Parasuraman S. et Simmers C.A. (2001). *Type of employment, work–family conflict and well-being : A comparative study.* Journal of organizational behavior, 22(5), 551-568.

Pareek U. (1994). *Entrepreneurial role stress.* Journal of entrepreneurship, 3(1), 55-67.

Parker S.K. (2000). *From passive to proactive motivation : The importance of flexible role orientations and role breadth selfefficacy.* Applied psychology, 49(3), 447-469.

Parker P.A. et Kulik J.A. (1995). *Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses.* Journal of behavioral medicine, 18(6), 581-599.

Parker S.K., Chmiel N. et Wall T.D. (1997). *Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing.* Journal of occupational health psychology, 2(4), 289-303.

Parker S.K. et Sprigg C.A. (1999). *Minimizing strain and maximizing learning : The role of job demands, job control, and proactive personality.* Journal of applied psychology, 84(6), 925-939.

Parkes K.R., Mendham C.A. et von Rabenau C. (1994). *Social support and the demand-discretion model of job stress : Tests of additive and interactive effects in two samples.* Journal of vocational behavior, 44(1), 91-113.

Parkinson B. (1996). *Emotions are social.* British journal of psychology, 87(4), 663-683.

Parry, G. (1986). *Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers.* Journal of health and social behavior, 27(2), 193-208.

Parslow R.A., Jorm A.F., Christensen H., Rodgers B., Strazdins L. et D'Souza R.M. (2004). *The associations between work stress and mental health : A comparison of organizationally employed and self-employed workers.* Work and stress, 18(3), 231-

244.

Patzelt H. et Shepherd D.A. (2011). *Negative emotions of an entrepreneurial career : Self-employment and regulatory coping behaviors*. Journal of business venturing, 26(2), 226-238.

Payne R. et Fletcher B.C. (1983). *Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers*. Journal of vocational behavior, 22(2), 136-147.

Pearce J.A., Fritz D.A. et Davis P.S. (2010). *Entrepreneurial orientation and the performance of religious congregations as predicted by rational choice theory*. Entrepreneurship theory and practice, 34(1), 219-248.

Perlman B. et Hartman E.A. (1981). *Burnout : Summary and future research*. Human relations, 35(4), 283-305.

Perret V. et Séville M. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. In A. Thiétart (Dir.) *Méthodes de recherche en management*. Paris : Dunod.

Perrewe P.L. et Ganster D.C. (1989). *The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress*. Journal of organizational behavior, 10(3), 213-229.

Perry C. (1990). *After further sightings of the heffalump*. Journal of managerial psychology, 5(2), 22-31.

Perry S.J., Penney L.M. et Witt L.A. (2008). *Coping with the constraints of self-employment : A person-situation model of entrepreneurial burnout*. Academy of management proceedings, 1, 1-6.

Pervin L.A. (1989). *Handbook of personality : Theory and research*. New York : Guilford.

Perwin L. (2003). *The science of personality*. Oxford : Oxford university press.

Pines A.M., Aronson E. et Kafry D. (1981). *Burn out : From tedium to personal growth*. New York : Free press.

Plamer M. (1971). *The application of psychological testing to entrepreneurial potential*. California management review, 13(3), 32-38.

Pleck J.H. (1985). *Working wifes / working husbands*. Beverly Hills : Sage.

Pleck J.H., Stains G.L. et Lange L. (1980). *Conflicts between work and family*

life. Monthly labor review, 130(27), 29-32.

Podsakoff P.M. et MacKenzie S.B. (1994). *Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness*. Journal of marketing research, 31(3), 351-363.

Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Lee J.Y. et Podsakoff N.P. (2007). *Common method biases in behavioral research : A critical review of the literature and recommended remedies*. Journal of applied psychology, 88(5), 879-903.

Popper K.R. (1991). *Objective knowledge : An evolutionary approach*. Oxford : Oxford university press.

Portes A. (1998). *Social capital : Its origins and applications in modern sociology*. Annual review of sociology, 24(1), 1-24.

Poulin J.E. et Walter C.A. (1993). *Burnout in gerontological social work*. Social work, 38(3), 305-310.

Preacher K.J., Rucker D.D. et Hays A.F. (2007). *Addressing moderated mediation hypothesis : Theory, methods and prescriptions*. Multivariate behavioral research, 42(1), 185-227.

Price L. et Spence S.H. (1994). *Burnout symptoms amongst drug and alcohol service employees : Gender differences in the interaction between work and home stressors*. Anxiety, stress and coing, 7(1), 67-84.

Prottas D. (2008). *Do the self-employed value autonomy more than employees ? Research across four samples*. Career developement international, 13(1), 33-45.

Prottas D.J. et Thompson C.A. (2006). *Stress, satisfaction, and the work-family interface : A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees*. Journal of occupational health, 11(4), 366-378.

Pullich J., Volery T. et Muhr G. (2011). *Entrepreneurs' perception of social support and health : Does business size matter ?* (Interactive paper). Frontiers of entrepreneurship research, 31(10).

Raferty Y., Friend R. et Landsbergis P.A. (2001). *The association between job skill discretion, decision authority and burnout*. Work and Stress, 15(1), 73-85.

Rahim A. (1996). *Stress, strain, and their moderators : An empirical comparison of entrepreneurs and managers*. Journal of small business management, 34(1), 46-58.

Randall M. et Scott W.A. (1988). *Burnout, job satisfaction, and job performance*.

Australian psychologist, 23(3), 335-347.

Rascle N. et Irachabal S. (2001). *Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé.* Le travail humain, 64(2), 97-118.

Rauch A. et Frese M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success : A general model and an overview of findings. In C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds.) *International review of industrial and organizational psychology.* Chichester : Wiley.

Rauch A. et Frese M. (2007). *Let's put the person back into entrepreneurship research : A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success.* European journal of work and organizational psychology, 16(4), 353-385.

Rauch A., Frese M. et Utsch A. (2005). *Effects of human capital and long-term human resources development and utilization on employment growth of small-scale businesses : A causal analysis.* Entrepreneurship theory and practice, 29(6), 681-698.

Reichardt C. et Cook T. (1979). Beyond qualitative versus quantitative methods. In T. Cook et C. Reichardt (Eds.) *Qualitative and quantitative methods in evaluation research.* Beverly Hills : Sage.

Reijonen H. et Komppula R. (2007). *Perception of success and its effect on small firm performance.* Journal of small business and entreprise developement, 14(4), 689-701.

Revicki D.A. et May H.J. (1985). *Occupational stress, social support, and depression.* Health psychology, 4(1), 61-77.

Reynolds C.R. (2010). *Measurement and assessment : An editorial view.* Psychological assessment, 22(1), 1-4.

Rich B.L., Lepine J.A. et CrawfordE.R. (2010). *Job engagement : Antecedents and effects on job performance.* Academy of management journal, 53(3), 617-635.

Richard O.C., Barnett T., Dwyer S. et Chadwik K. (2004). *Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions.* Academy of management journal, 47(2), 255-266.

Richardsen A.M. et Bruke R.J. (1991). *Occupational stress and job satisfaction among physicians : Sex differences.* Social science and medicine, 33(10), 1179-1187.

Richardson A.M., Burke R.J. et Leiter M.P. (1992). *Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway.* Anxiety, stress and coping, 5(1), 55-68.

Rietveld C., van Kippershuis H. et Thurik A.R. (2013). *Self-employment and health : Barriers or benefits ?* Dicussion paper n 129, Tinbergen institute.

Rini C., Dunkel-Schetter C., Wadhwa P. et Sandman C.A. (1999). *Psychological adaptation and birth : The role of personal resources, stress, and sociocultural context in pregnancy.* Health psychology, 18(4), 333-345.

Ripsas S. (1998). *Toward an interdisciplinary theory of entrepreneurship.* Small business economics, 10(2), 103-115.

Rizzo J.R., House R.J. et Lirtzman S.I. (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organizations.* Administration science quarterly, 15(2), 150-163.

Robert-Demontrond P. (2004). *Les méthodes d'observation et d'expérimentation.* Paris : Apogée.

Robinson P.B. et Sexton E.A. (1994). *The effect of education and experience on self-employment success.* Journal of business venturing, 9(2), 141-156.

Robinson P.B., Stimpson D.V., Huefner J.C. et Hunt H.K. (1991). *An attitude approach to the prediction of entrepreneurship.* Entrepreneurship theory and practice, 15(4), 13-22.

Rodin J., Rennert K. et Solomon S.K. (1980). Intrinsic motivation for control : Fact or fiction. In A. Baum et J.E. Singer (Eds.) *Advances in environmental psychology.* Hillsdale : Lawrence Erlbaum associates.

Rodriguez M.C. et Maeda Y. (2006). *Meta-analysis of coefficient alpha.* Psychological methods, 11(3), 306-322.

Rogoff E.G. et Heck R.K.Z. (2003). *Evolving research in entrepreneurship and family business : Recognizing family as the oxygen that feeds the fire of entrepreneurship.* Journal of business venturing, 18(5), 559-566.

Rokeach M. (1973). *The nature of human values.* New York : Free press.

Rosa P., Carter S. et Hamilton D. (1996). *Gender as a determinant of small business performance : Insights from a British study.* Small business economics, 8(6), 463-478.

Rose B.M., Holmbeck G.N., Coakley R.M. et Franks E.A. (2004). *Mediator and moderator effects in developmental and behavioral pediatric research.* Journal of developmental and behavioral pediatrics, 25(1), 58-67.

Rosenberg M. (1965). *Society and the adolescent self-image.* Princeton : Princeton university press.

Rotter J.B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.* Psychology monographs : General and applied, 80(1), 1-28.

Rouleau I. (2003). La méthode biographique. In Y. Giordano (coord.) *Conduire un projet de recherche : Une perspective qualitative.* Paris : EMS.

Roussel P. et Wacheux F. (2005). *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales.* Bruxelles : De Boeck et Larcier.

Roussel P., Durrieu F., Campoy E. et El Akremi A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : Recherches et application en gestion.* Paris : Économica.

Royer I. et Zarlowski P. (1999). Échantillons. In R.A. Thiétart (coord.) *Méthodes de recherche en management.* Paris : Dunod.

Rozin P. et Royzman E.B. (2001). *Negativity bias, negativity dominance, and contagion.* Personality and social psychology, 5(4), 296-320.

Roznowqki M., Miller H.E. et Rosse J.G. (1992). *On the utility of broad-band measures of employee behavior : The case for employee adaptation and citizenship.* Annual meeting of the Academy of Management, Las Vegas.

Ruderman M.N., Ohlott P.J., Panzer K. et King S.N. (2002). *Benefits of multiple roles for managerial women.* Acadamy of management journal, 45(2), 369-389.

Runyan R.C., Baoshan G., Baobao D. et Swinney J.L. (2012). *Entrepreneurial orientation in cross-cultural research : Assessing measurement invariance in the construct.* Entrepreneurship theory and practice, 36(4), 819-836.

Sagie A. (1998). *Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction : Another look.* Journal of vocational behavior, 52(2), 156-171.

Salomon G. (1991). *Transcending the qualitative-quantitative debate : The analytic and systemic approaches to educational research.* Educational researcher, 20(6), 10-18.

Sarason B., Shearin E.N., Pierce G.R.et Sarason I.G. (1987). *Interrelations of*

social support measures : theoretical and practical implications. Journal of personality and social psychology, 52(4), 813-832.

Sarason B.R., Sarason I.G. et Gurung R.A.R. (1997). Close personal relationships in health outcomes : A key to the role of social support. In S. Duck (Ed.) *Handbook of personal prelationships : Theory, research, and intervnetions*. Chichester : John Wiley and Sons.

Sarasvath S.D. (2008). *Effectuation : Elements of entrepreneurial expertise*. Cheltenham : Edward Elgar publishing limited.

Sarasvathy S.D., Simon H.A. et Lave L.B. (1998). *Perceiving and managing business risks : Differences between entrepreneurs and bankers*. Journal of economic behavior and organization, 33(2), 207-226.

Sargent L.D. et Terry D.J. (1998). *The effects of work control and job demands on employee adjustment and work*. Journal of occupational and organizational psychology, 71(3), 219-236.

Sargent L.D. et Terry D.J. (2000). *The moderating role of social support in Karasek's job strain model*. Work and stress, 14(3), 245-261.

Sassi N. et Neveu J.P. (2010). *Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel : le Shirom-Melamed Burnout Measure*. Canadian journal of behavioural science, 42(3), 177-184.

Savall H. et Zardet V. (2004). *Recherche en sciences de gestion : approche qualimétrique*. Paris : Economica.

Scarfone D. (1985). *Le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) : y aurait-il de la fumée sans feu ?* Annales médico-psychologiques, 143(8), 754-761.

Schat A.C.H. et Kelloway E.K. (2003). *Reducing the adverse consequences of workplace agression and violence : the buffering effects of organizational support*. Journal of occupational health psychology, 8(2), 110-122.

Schaubroeck J., Cotton J.L. et Jennings K.R. (1989). *Antecedents and consequences of role stress : A covariance structure analysis*. Journal of organizational behavior, 10(1), 35-58.

Schaufeli W.B. et Bakker A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study*. Journal of organizational behavior, 25(3), 293-315.

Schaufeli W.B. et Buunk B.P. (1996). Professional burnout. In M.J. Schabracq, J.A. Winnubst et C.L. Cooper (Eds.) *Handbook of work and health psychology.* Chichester : Wiley.

Schaufeli W.B. et Enzmann D. (1998). *The burnout companion to study and practice : A critical analysis.* London : Taylor and Francis.

Schaufeli W.B. et Greenglass E.R. (2001). *Introduction to special issue on burnout and health.* Psychology and health, 16(5), 501-510.

Schaufeli W.B., Leiter M.P. et Maslach C. (2009). *Burnout : 35 years of research and practice.* Career developement international, 14(3), 204-220.

Schaufeli W.B., Taris T., Le Blanc P., Peeters M., Bakker A. et De Jonge J. (2001). *Maakt arbeid gezond ? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Work and health : The quest for the engaged worker].* De psycholoog, 36(9), 422-428.

Schaufeli W.B. et Van Dierendonck D. (1993). *The construct validity of two burnout measures.* Journal of organizational behavior, 14(7), 631-647.

Schjoedt L. (2009). *Entrepreneurial job characteristics : An examination of their effect on entrepreneurial satisfaction.* Entrepreneurship theory and practice, 33(3), 619-644.

Schjoedt L. (2013). *The influence of work-and-family conflict on male entrepreneurs' life satisfaction : A comparison of entrepreneurs and non-entrepreneurs.* Journal of small business and entrepreneurship, 26(1), 45-65.

Schleicher D.J., Watt J.D. et Greguras G.J. (2004). *Reexamining the job satisfaction-performance relationship : The complexity of attitudes.* Journal of applied psychology, 89(1), 165-177.

Schmitt N. (1996). *Uses and abuses of coefficient alpha.* Psychological assessment, 8(4), 350-353.

Schmitt-Rodermund E. (2004). *Pathways to successful entrepreneurship : Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests.* Journal of vocational behavior, 65(3), 498-518.

Schneider B. (2001). *Fits about fit.* Applied psychology, 50(1), 141-152.

Schoonhoven C.B. et Romanelli E. (2009). The next wave in entrepreneurship research. In G.T. Lumpkin et A.J. Katz (Eds.) *Entrepreneurial strategic content :*

Entrepreneurial strategic content : Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth, 11, 225-259.

Schreiber J.B., Nora A., Stage F.K., Barlow E.A. et King J. (2006). *Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results : A review.* Journal of educational research, 99(6), 323-338.

Schreurs K.M. et de Ridder D.T. (1997). *Integration of coping and social support perspectives : Implications for the study of adaptation to chronic diseases.* Clinical psychology review, 17(1), 89-112.

Schreurs P.J.G. et Taris T.W. (1998). *Construct validity of the demand-control mdel : A double cross-validation approach.* Work and stress, 12(1), 66-84. Schriesheim C.A., Castro S.L. et Cogliser C.C. (1999). *Leader-member exchange (LMX) research : A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices.* Leadership quarterly, 10(1), 63-113.

Schuler R.S. (1980). *Definition and conceptualization of stress in organizations.* Organizational behavior and human performance, 25(2), 184-215.

Schumpeter J.A. (1934). *The theory of economic development : An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.* Cambridge : Harvard university press.

Schwab R.L. et Iwanicki E.F. (1982). *Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout.* Educational administration quarterly, 18(1), 60-74.

Scott K.D. et Taylor G.S. (1985). *An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism : A meta-analysis.* Academy of maagement journal, 28(3), 599-612.

Seery B.L., Corrigall et Harpel T. (2008). *Job-related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation.* Journal of family and economic issues, 29(3), 461-477.

Selye H. (1936). *A syndrome produced by diverse nocuous agents.* Nature, 138, 32-32.

Selye H. (1976). *The stress concept.* Canadian medical association journal, 115(8), 718-718.

Selye H. (1982). History and present status of the stress concept. In L. Goldberger and S. Breznitz (Ed.) *Handbook of stress : Theoretical and clinical aspects.* New York :

The Free Press.

Sexton D.L. (1987). *Advancing small business research : Utilizing research from other areas*. American journal of small business, 11(3), 25-30.

Sexton D.L. et Bowman N. (1985). *The entrepreneur : A capable executive and more*. Journal of business venturing, 1(1), 129-140.

Shah R. et Goldtein S.M. (2006). *Use of structural equation modeling in operations management research : Looking back and forward*. Journal of operatins management, 24(2), 148-169.

Shane S.A. (1994). *The effect of national culture on the choice between licensing and direct foreign investment*. Strategic management journal, 15(8), 627-642.

Shane S.A. (2000). *Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities*. Organization science, 11(4), 448-469.

Shane S.A. (2003). *A general theory of entrepreneurship : The individual-opportunity nexus*. Cheltenham : Edward Elgar.

Shane S.A., Locke E. et Collins C. (2003). *Entrepreneurial motivation*. Human resource management review, 13(2), 257-279.

Shane S.A. et Venkataraman S. (2000). *The promise of entrepreneurship as a field of research*. Academy of management review, 25(1), 217-216.

Shapero A. (1975). *The displaced, uncomfortable entrepreneur*. Psychology today, 9(6), 83-88.

Shapero A. et Sokol L. (1982). *The social dimensions of entrepreneurship*. Encyclopedia of entrepreneurship, 72-90.

Shaver K.G. et Scott L.R. (1991). *Person, process, choice : The psychology of new venture creation*. Entrepreneurship theory and practice, 16(2), 23-45.

Shelton L.M. (2006). *Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance : New insights into the work–family interface*. Journal of small business management, 44(2), 285-297.

Shepherd C.D., Marchisio G., Morrish S.C., Deacon J.H. et Miles M.P. (2010). *Entrepreneurial burnout : Exploring antecedents, dimensions and outcomes*. Journal of research in marketing and entrepreneurship, 12(1), 71-79.

Shepherd D.A. (2003). *Learning from business failure : Propositions of grief recovery for the self-employed.* Academy of management review, 28(2), 318-328.

Shepherd D. (2004). *Educating entrepreneurship students about emotion and learning from failure.* Academy of management learning and education, 3(3), 264-287.

Shirom A. (1989). Burnout in work organizations. In C.L. Cooper et I. Robertson (Eds.) *International review of industrial and organizational psychology.* New York : Wiley.

Shirom A. (2005). *Reflections on the study of burnout.* Work and stress, 19(3), 263-270.

Shirom A. et Melamed S. (2006). *A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals.* International journal of stress management, 13(2), 176-200.

Short J.C., Ketchen D.J., Combs J.G. et Ireland R.D. (2009). *Research methods in entrepreneurship opportunities and challenges.* Organizational research methods, 13(1), 6-15.

Sieber S.D. (1973). *The integration of fieldwork and survey methods.* American journal of sociology, 78(6), 1335-1359.

Siegall M. et McDonald T. (2004). *Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources.* Personnel review, 33(3), 291-301.

Siegrist J. (1990). *Occupational stress and cardiovascular reactivity in blue collar workers.* Work and stress, 4(4), 295-304.

Silverstein R. (1982). *How experienced psychotherapist cope with burnout at a state mental hospital.* Dissertation prospectus, South Illinois University, Carbondale.

Simon M., Houghton S.M. et Aquino K. (2000). *Cognitive biases, risk perception, and venture formation : How individuals decide to start companies.* Journal of business venturing, 15(2), 113-134.

Singh S., Corner P. et Pavlovich K. (2007).*Coping with entrepreneurial failure.* Journal of management and organization, 14(4), 331-344.

Singh J., Goolsby J. et Rhoads G.K. (1994). *Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout of customer service representatives.* Journal of marketing research, 31(4), 558-569.

Sitkin S.B. et Pablo A.I.(1992). *Reconceptualizing the determinants of risk behavior*. The academy of management review, 17(1), 9-38.

Sivadon P. (1952). *Psychopathologie du travail*. L'évolution psychiatrique, 3, 441-474.

Slavec A. et Drnovsek M. (2012). *A perspective on scale developement in entrepreneurship research*. Economic and business review, 14(1), 39-62.

Smida A. et Khelil N. (2010). *Repenser l'échec entrepreneurial des petites entreprises émergentes : proposition d'une typologie s'appuyant sur une approche intégrative*. Revue internationale PME, 23(2), 65-106.

Smith P.C., Kendall L.M. et Hulin C.L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago : Rand McNally.

Smyrnios K.X., Romano C.A., Tanewski G.A., Karofsky P.I., Millen R. et Yilmaz M.R. (2003). *Work-family conflict : A study of american and australian family businesses*. Family business review, 16(1), 35-51.

Soderfeldt M., Söderfeldt B., Warg L.E. et Ohlson C.G. (1996). *The factor structure of the Maslach Burnout Inventory in two Swedish human service organizations*. Scandinavian journal of psychology, 37(4), 437-443.

Solymossy E. (1998). *Entrepreneurial dimensions : The relationship of individual, venture, and environmental factors to success*. Doctoral dissertation, department of marketing and policy. Weatherhead school of management.

Sonnentag S. et Frese M. (2003). Stress in organizations. In R.J. Klimoski et I.B. Weiner (Eds.) *Handbook of psychology*. Hoboken : Wiley.

Sonnentag S., Brodbeck F.C., Heinbokel T. et Stolte W. (1994). *Stressor- burnout relationship in software development teams*. Journal occupational and organizational psychology, 67(4), 327-341.

Sousa-Posa A. et Sousa-Posa A. (2000). *Taking another look at the gender / job satisfaction paradox*. Kyklos, 53(2), 135-152.

Spector P.E. (1986). *Perceived control by employees : A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work*. Human relations, 39(11), 1005-1016.

Spector P.E. (1997). *Job satisfaction : Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks : Sage.

Spector P.E. (2006). *Industrial / organizational psychology : Research and practice*. New York : John Wiley.

Spector P.E. (2013). Survey design and measure development. In T.D. Little (Ed.) *Oxford handbook of quantitative methods*. New York : Oxford university press.

Spector P.E. et Jex S.M. (1998). *Development of self-report measures of job stressors and strain : Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory*. Journal of occupational health psychology, 3(4), 356-367.

Spector P.E., Allen T.D., Poelmans S.A.Y., Lapierre L.M., Cooper C.L., Michael O., Sanchez J.I., Alexandrova N.A.M., Beham B., Brough P., Ferriero P., fraile G., Lu C.Q., Lu L., Moreno-Velasquez I., Pagon M., Pitariu H., Salamatov V., Shima S., Simoni A.S., Siu O.L. et Widerszal-bazyl M. (2007). *Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work–family conflict*. Personnel psychology, 60(4), 805-835.

St Onge S., Renaud S., Guérin G. et Caussignac E. (2002). *Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille*. Relations industrielles, 57(3), 491-516.

Staw B.M. et Barsade S.G. (1993). *Affect and managerial performance : A test of the sadder-but-wiser vs happier-and-smarter hypotheses*. Administrative science quarterly, 38(2), 304-331.

Stephan U. et Roesler U. (2010). *Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample*. Journal of occupational and organizational psychology, 83(3), 717-738.

Stevenson H.H. et Gumpert D.E. (1985). *The heart of entrepreneurship*. Harvard business review, march-april, 85-94.

Stevenson H.H. et Jarillo J.C. (1990). *A paradigm of entrepreneurship : Entrepreneurial management*. Strategic management journal, 11(5), 17-27.

Stewart W.H. et Roth P.L. (2001). *Risk propensity differences between entrepreneurs and managers : A meta-analytic review*. Journal of applied psychology, 86(1), 145-153.

Stewart J., Wayne H. et Roth P.L. (2004). *Data quality affects meta-analytic conclusions : A response to Miner and Raju (2004) concerning entrepreneurial risk*

propensity. Journal of applied psychology, 89(1), 14-21.

Steyaert C. (2007). *'Entrepreneuring' as a conceptual attractor ? A review of process theories in 20 years of entrepreneurship studies*. Entrepreneurship and regional developement, 19(6), 453-477.

Steyaert C. et Katz J. (2004). *Reclaiming the space of entrepreneurship in society : Geographical, discursive and social dimensions*. Entrepreneurship and regional developement, 16(3), 179-196.

Stoner C.R., Hartman R.I. et Arora R. (1990). *Work-home role conflict in female owners of small businesses : An exploratory study*. Journal of small business management, 28(1), 30-38.

Strickland B.R. (1989). *Internal-external control expectancies : From contingency to creativity*. American psychologist, 44(1), 1-12.

Stuart R.W. et Abetti P.A. (1990). *Impact of entrepreneurial and management experience on early performance*. Journal of business venturing, 5(3), 151-162.

Taris T.W. et Schreurs P.J. (2009). *Explaining worker strain and learning : How important are emotional job demands ?* Anxiety, stress, and coping, 22(3), 245-262.

Taris T.W., Schreurs P.J. et Schaufeli W.B. (1999). *Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey : A two-sample examination of its factor structure and correlates*. Work and stress, 13(3), 223-237.

Teoh H.Y. et Foo S.L. (1997). *Moderating effects of tolerance for ambiguity and risktaking propensity on the role conflict-perceived performance relationship : Evidence from singaporean entrepreneurs*. Journal of business venturing, 12(1), 67-81.

Tett R.P. et Meyer J.P. (1993). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover : Path analyses based on meta-analytic findings*. Personnel psychology, 46(2), 259-293.

Tetrick L.E., Slack K.J., Da Silva N. et Sinclair R.R. (2000). *A comparison of the stress–strain process for business owners and nonowners : Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support*. Journal of occupational health psychology, 5(4), 464-476.

Theorell T. (1997). *Fighting for and losing or gaining control in life*. Acta physiologica Scandinavica. Supplementum, 640, 107-111.

Thoits P.A. (1982). *Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress.* Journal of health and social behavior, 23(2), 145-159.

Thoits P.A. (1987). *Gender and marital status differences in control and distress : common stress versus unique stress explanations.* Journal of health and social behavior, 28(1), 7-22.

Thompson C.A., Kopelman R.E. et Schriescheim C.A. (1992). *Putting all eggs in one basket : A comparison of commitment and satisfaction among self and organizationally employed men.* Journal of applied psychology, 77(5), 738-743.

Timmons J.A. (1986). Growing up big : Entrepreneurship and the creation of high-potential ventures. In D.L. Sexton et R.W. Smilor (Eds.) *The art and science of entrepreneurship.* Cambridge : Ballinger.

Timmons J.A. (1994). *New venture creation : Entrepreneurship for the 21st century.* Boston : McGraw/Irwin.

Torrès O. (1999). *Les PME : un exposé pour comprendre, un essai pour réflechir.* Paris : Flamarion.

Torrès O. (2012). Premier résultats d'une étude épidémiologique sur la santé des dirigeants de PME. In O. Torrès (coord.) *La santé du dirigeant : De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire.* Buxelles : De Boeck.

Torrès O. (2013). Health of entrepreneurs. In E.G. Carayannis (Ed.) *Encyclopedia of creativity, invention, innovation and entrepreneurship.* New York : Springer.

Torrès O. et Chabaud D. (2013). La santé du dirigeant de PME un sujet capital marginalisé. In D. Chabaud (dir.) *Qui sont vraiment les dirigeants des PME ?* Paris : EMS.

Trontin C., Lassagne M., Bioni S. et Rinal S. (2010). *Le coût du stress professionnel en France en 2007.* INRS.

Truchot D. (2006). Exigences professionnelles et implication au travail : leur rôle dans l'émergence du burnout. In A. El Akremi, S. Guerrero et J.P. Neveu (Dir.) *Comportement organisationnel, vol 2 : Justice organisationnelle enjeux de carrière et épuisement professionnel.* Bruxelles : De Boeck.

Truchot D. (2004). *Épuisement professionnel et burnout.* Paris : Dunod.

Tsai W. et Ghoshal S. (1998). *Social capital and value creation : The role of intrafirm networks*. The academy of management journal, 41(4), 464-476.

Tuttle R. et Garr M. (2009). *Self-employment, work–family fit and mental health among female workers*. Journal of family and economic issues, 30(3), 282-292.

Ucbasaran D., Westhead P. et Wright M. (2001). *The focus of entrepreneurial research : Contextual and process issues*. Entrepreneurship theory and practice, 25(4), 57-80.

Ucbasaran D., Westhead P. et Wright M. (2009). *The extent and nature of opportunity identification by experienced entrepreneurs*. Journal of business venturing, 24(2), 99-115.

Ufuk H. et Özgen Ö. (2001). *The profile of women entrepreneurs : A sample from Turkey*. International journal of consumer studies, 25(4), 299-308.

Unsworth K.L. et Parker S. (2003). Promoting a proactive and innovative workforce for the new workplace. In D. Holman, T.D. Wall, C.W. Clegg, P. Sparrow et A. Howard (Eds.) *The new workplace : A guide to the human impact of modern working practices*. Chichester : John Wiley and Sons.

Uy M.A., Foo M.D. et Aguinis H. (2010). *Using experience sampling methodology to advance entrepreneurship theory and research*. Organizational research methods, 13(1), 31-54.

Uy M.A., Foo M.D. et Song Z. (2013). *Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being*. Journal of business venturing, 28(5), 583-597.

Van de Ven H. (1993). *The development of an infrastructure for entrepreneurship*. Journal of business venturing, 8(3), 211-230.

Van de Ven B., Van den Tooren M. et Vlerick P. (2013). *Emotional job resources and emotional support seeking as moderators of the relation between emotional job demands and emotional exhaustion : A two-wave panel study*. Journal of occupational health and psychology, 18(1), 1-8.

Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H. et Lens W. (2008). *Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement : The role of basic psychological need satisfaction*. Work and stress, 22(3), 277-294.

Van Der Doef M. et Maes S. (1999). *The job demand-control (-support) model*

and psychological well-being : A review of 20 years of empirical research. Work and stress, 13(2), 87-114.

Van Hom J.E., Schaufeli W.B., Greenglass E.R. et Burke R.J. (1997). *A canadian-dutch comparison of teacher's burnout.* Psychological reports, 81(2), 371-382.

Van Praag C. et Verloost P. (2007). *What is the value of entrepreneurship ? A review of recent research.* Small business economics, 29(4), 351-382.

Van Vegchel N., De Jonge J. et Landsbergis P.A. (2005). *Occupational stress in (inter)action : The interplay between job demands and job resources.* Journal of organizational behavior, 26(5), 535-560.

Van Yperen N.W. et Hagedoorn M. (2003). *Do high job demands increase intrinsic or fatigue or both ? The role of job control and job social support.* Academy of management journal, 46(3), 339-348.

VandenHeuvel A. et Wooden M. (1997). *Self-employed contractors and job satisfaction.* Journal of small business management, 35(3), 11-19.

Veil C. (1959). *Les états d'épuisement.* Concours médical, 23, 2675-2681.

Veniga R.L. et Spradely J.P. (1981). *The work stress connection : How to cope woth job burnout.* Boston : Little Brown.

Venkataraman N. (1989). *Strategic orientation of business enterprises : The construct, dimensionality, and measurement.* Management science, 35(8), 942-962.

Venkataraman S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research : An editor's perspective. In J. Katz et R. Brockhaus (Eds.) *Advances in entrepreneurship.* Greenwich : JAI press.

Verstraete T. et Fayolle A. (2005). *Paradigmes et entrepreneuriat.* Revue de l'entrepreneuriat, 4(1), 33-52.

Volery T. et Pullich J. (2010). *Healthy entrepreneurs for healthy businesses : An exploratory study of the perception of health and well-being by entrepreneurs.* New Zeland journal of employment relations, 35(1), 4-16.

Voss Z.G., Voss G.B. et Moorman C. (2005). *An empirical examination of the complex relationships between entrepreneurial ornetation and stakeholder support.* European journal of marketing, 39(9/10), 1132-1150.

Wacheux F. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion.* Paris : Econo-

mica.

Wales W.J., Gupta V.K. et Moussa F.T. (2011). *Empirical research on entrepreneurial orientation : An assessment and suggestions for future research.* International small business journal, 31(4), 357-383.

Walker E. et Brown A. (2004). *What success factors are important to small business owners ?* International small business journal, 22(6), 17-25.

Wall T.D., Jackson P.R. et Mullarkey S. (1995). *Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility.* Journal of organizational behavior, 16(5), 431-455.

Wall T.D., Jackson P.R., Mullarkey S. et Parker S.K. (1996). *The demands—control model of job strain : A more specific test.* Journal of occupational and organizational psychology, 69(2), 153-166.

Walsh J.P. (1995). *Managerial and organizational cognition : Notes from a trip down memory lane.* Organization science, 6(3), 280-321.

Wegener D.T. et Fabrigar L.R. (2000). Analysis and design for nonexperimental data : Addressing causal and noncausal hypotheses. In H.T. Reis et C.M. Judd (Eds.) *Handbook of research methods in social and personality psychology.* New York : Cambridge university press.

Weiss H.M. (2002). *Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences.* Human resource management review, 12(2), 173-194.

Welbourne J.L., Eggerth D., Hartley T.A., Andrew M.E. et Sancgez F. (2007). *Coping strategies in the workplace : Relationships with attributional style and job satisfaction.* Journal of vocational behavior, 70(2), 312-325.

Wells D.J., Hobfoll S.E. et Lavin J. (1999). *When it rains, it pours : The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress.* Personality and social psychology bulletin, 25(9), 1172-1182.

Wennekers S. et Thurik R. (1999). *Linking entrepreneurship and economic growth.* Small business economics, 13(1), 27-56.

Westman M. et Eden D. (1992). *Excessive role demand and subsequent performance.* Journal of organizational behavior, 13(5), 519-529.

White R. (1959). *Motivation reconsidered : The concept of competence.* Psycho-

logical review, 66(5), 297-333.

White R., Thornhill E. et Hampson E. (2007). *Entrepreneurs and evolutionary biology : The relationship between testosterone and new venture creation.* Organizational behavior and human decision processes, 100(1), 21-34.

Wiklund J. (1999). *The sustainability of the entrepreneurial orientation – performance relationship.* Entrepreneurship theory and practice, 24(1), 37-48.

Wiklund J. et Shepherd D. (2005). *Entrepreneurial orientation and small business perofrmance : A configurational approach.* Journal of business venturing, 20(1), 71-91.

Wiklund J. et Shepherd D. (2003). *Aspiring for, and achieving growth : The moderating role of resources and opportunities.* Journal of management studies, 40(8), 1919-1941.

William K.J. et Alliger G.M. (1994). *Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents.* The academy of management journal, 37(4), 837-868.

Williams L.J., Vandenberg R.J. et Edwards J. (2009). *Structural equation modeling in management research : A guide for improved analysis.* Academy of management annals, 3(1), 543-604.

Wincent J. et Örtqvist D. (2006a). *A comprehensive model of entrepreneur role stress and consequences.* Journal of business and psychology, 24(2), 225-243.

Wincent J. et Örtqvist D. (2006b). *A conceptual and empirical test of entrepreneur role stress.* Proceedings EURAM 6th annual conference, Norway.

Wincent J. et Örtqvist D. (2009). A bright side of the dark side : Can stressors enhance performance ? In P. Heidenreich et I. Prüter (Eds.) *Handbook of stress : Causes, effects and control.* Nova science.

Wincent J., Örtqvist D. et Drnovsek M. (2008). *The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal.* Scandinavian journal of management, 24(3), 232-246.

Wolpin J., Burke R.J. et Greenglass E.R. (1991). *Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout ?* Human relations, 44(2), 193-209.

Worden J.W. et Sobel H.J. (1978). *Ego strength and psychosocial adaptation to cancer.* Psychosomatic medicine, 40(8), 585-592.

Wright T.A. et Bonett D.G. (1997). *The contribution of burnout to work performance.* Journal of oganizational behavior, 18(5), 491-499.

Wright T.A. (2006). *The emergence of job satisfaction in organizational behavior : A historical overview of the dawn of job attitude research.* Journal of management history, 12(3), 262-277.

Wright T.A. et Cropanzano R. (1998). *Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover.* Journal of applied psychology, 83(3), 486-493.

Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E. et Schaufeli W.B. (2007). *The role of personal resources in job demands-resources model.* International journal of stress management, 14(2), 121-141.

Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E. et Schaufeli W.B. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement.* Journal of vocational behavior, 74(3), 235-244.

Yeh W.Y., Cheng Y., Chen C.J., Hu P.Y. et Kristensen T.S. (2007). *Psychometric properties of the Chinese version of Copenhagen Burnout Inventory among employees in two companies in Taiwan.* International journal of behavioral medicine, 14(3), 126-133.

Yli-Renko H., Aution E. et Sapienza H.J. (2001). *Social capital, knowledge acquisition, and knowledge exploitation in young technology-based firms.* Strategic management, 22(6/7), 587-613.

Yoon J. et Bernelle S.L. (2013). *The effect of self-employment on health, access to care, and health behavior.* Health, 5(12), 2116-2127.

Yves (2011). *Le travail à coeur : pour en finir avec les risques psychosociaux.* Paris : La Découverte.

Zaho H. et Seibert S.E. (2006). *The big five personality dimensions and entrepreneurial status : A meta-analytical review.* Journal of applied psychology, 91(2), 259-271.

Zahra S.A. (1993). *Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance : A taxonomic approach.* Journal of business venturing, 8(4), 319-340.

Zahra S.A. et Newey L.R. (2009). *Maximizing the impact of organization science : Theory-building at the intersection of disciplines and / or fields.* Journal of management studies, 46(6), 1059-1075.

Zahra S.A. et Schulte W.D. (1994). *International entrepreneurship : Beyond myth and folklore*. International journal of commerce and management, 4(1/2), 85-95.

Zapf D. (2002). *Emotional work and psychological well-being : A review of the literature and some conceptual considerations*. Human resource management review, 12(2), 237-268.

Zellweger T.M. et Astrachan J.H. (2008). *On the emotional value of owing a firm*. Family business review, 21(4), 347-363.

Zhao H. et Seibert S.E. (2006). *The big five personality dimensions and entrepreneurial status : A meta-analytical review*. The journal of applied psychology, 91(2), 259-271.

Zhao X., Lynch J.G. et Chen Q. (2010). *Reconsidering Baron and Kennu : Myths and truths about mediation analysis*. Journal of consumer research, 37(2), 197-206.

Annexes

Annexe 1

Enquête sur le stress professionnel des dirigeants de PME : Les facteurs et les conséquences

Madame, Monsieur,

Dans le cadre d'un travail de recherche à l'université de Montpellier I, sous l'égide d'AMAROK, premier observatoire sur la santé des dirigeants de PME, nous menons une enquête sur le stress professionnel des entrepreneurs. Notre objectif est d'étudier les relations entre les causes et les conséquences du stress sur votre santé et sur celle de votre entreprise.

Vous pouvez contribuer à cette enquête en répondant à ce questionnaire. Si la manière dont les questions sont posées peut vous paraître surprenante, c'est dans le but de répondre à des exigeances scientifiques. Nous vous remercions par conséquent de faire abstraction de leur caractère parfois scolaire ou redondant.

Le questionnaire comporte trois parties et nécessite une vingtaine de minutes pour le remplir. Les données sont anonymes et ne seront utilisées qu'à des fins de recherches académiques.

Si vous avez des questions concernant cette recherche, n'hésitez pas à nous communiquer vos commentaires à l'adresse suivante :

yosr.ben-tahar@etu.univ-montp1.fr

ou par téléphone au 06 59 37 59 02

Merci pour votre aide précieuse.

Indiquez la fréquence avec laquelle vous vivez les situations suivantes, sachant que : (1) " Jamais " ; (2) " Peu " ; (3) " Assez " ; (4) " Souvent " ; (5) " Extrêmement souvent "

Items	Cocher
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	
2. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	
3. Mon travail me demande d'être créatif	
4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions par moi-même	
5. Mon travail requière un haut niveau de compétences	
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de libertés pour décider de comment je fais mon travail	
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	
10. Mon travail me demande de travailler très vite	
11. Mon travail me demande de travailler intensément	
12. J'ai une quantité de travail excessive	
13. Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	
14. Je reçois des ordres contradictoires de la part de certaines personnes	
15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	
17. Mon travail est très bousculé	
18. Attendre le travail de mes collaborateurs ralentit souvent mon propre travail	

Les déclarations suivantes portent sur des aspects émotionnels de votre travail. Indiquez la fréquence des situations décrites, sachant que : (1) " Presque jamais/Jamais " ; (2) " Rarement " ; (3) " Parfois " ; (4) " Souvent " ; (5) " Toujours "

Items	Cocher
1. Votre travail vous place-t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ?	

Indiquez la fréquence des situations décrites, sachant que : (1) "Dans une très large mesure" ; (2) "Dans une large mesure" ; (3) "Un peu" ; (4) "Dans une faible mesure" ; (5) "Dans une très faible mesure"

Items	Cocher
2. Votre travail est-il exigeant émotionnellement ?	
3. Êtes vous émotionnellement engagé(e) dans votre travail ?	

Les affirmations suivantes concernent le soutien social dont vous bénéficiez ou que vous sollicitez. Veuillez indiquer votre niveau d'utilisation, sachant que : (1) " Beaucoup " ; (2) " Moyennement " ; (3) " Peu " ; (4) " Pas du tout "

Items	Cocher
1. Quand quelque chose va mal au travail, je peux en parler avec mes amis ou ma famille	
2. Mes amis et/ou ma famille se soucient de ce que je vis au travail	
3. Mes amis et/ou ma famille m'aident à me sentir mieux lorsque j'ai une dure journée au travail	
4. Mes amis et/ou ma famille se sentent concernés et m'encouragent quand quelque chose de bien m'arrive au travail	

Les affirmations qui suivent portent sur votre relation avec votre travail. Cochez la case qui vous correspond le plus, sachant que : (1) "Pas du tout d'accord" ; (2) " Pas d'accord " ; (3) " Ni d'accord, ni pas d'accord " ; (4) " D'accord " ; (5) " Tout à fait d'accord "

Items	Cocher
1. Je trouve toujours des aspects intéressants dans mon travail	
2. Certains jours, je me sens fatigué(e) avant même d'arriver au travail	
3. Il arrive de plus en plus souvent que je parle de mon travail de façon négative	
4. Après une journée de travail, cela me prend plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien	
5. Je supporte très bien la pression causée par mon travail	
6. Dernièrement, j'ai tendance à réfléchir de moins en moins à mon travail et à effectuer mes tâches presque machinalement	
7. Je considère mon travail comme un défi positif	
8. Pendant mes journées de travail, je me sens souvent émotionnellement vidé(e)	
9. Avec le temps, il est facile de se détacher de ce type de travail	
10. Après le travail, j'ai encore suffisamment d'énergie à consacrer à mes loisirs	
11. Parfois, je me sens mal quand à penser aux tâches que j'ai à accomplir au travail	
12. Après le travail, je me sens généralement vidé(e) et exténué(e)	
13. Je ne peux pas m'imaginer faire un autre type de travail	
14. J'arrive généralement à effectuer l'ensemble de mes tâches	
15. Je me sens de plus en plus impliqué(e) dans mon travail	
16. Lorsque je travaille, je me sens généralement plein(e) d'énergie	

Les situations décrites ci-dessous concernent la relation entre votre travail et votre vie familiale. Indiquez la fréquence des propositions indiquées, sachant que : (1) " Pas du tout d'accord " ; (2) " Pas d'accord " ; (3) " Ni d'accord, ni pas d'accord " ; (4) " D'accord " ; (5) " Tout à fait d'accord "

Items	Cocher
1. Je dois manquer des activités familiales en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités professionnelles	
2. Souvent, je suis tellement émotionnellement vidé(e) quand je rentre à la maison que cela m'empêche de participer à la vie de famille	
3. Les comportements que j'utilise dans mon travail et qui me permettent d'être efficace ne m'aident pas à être un meilleur parent et conjoint	
4. Je dois manquer des activités professionnelles en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités familiales	
5. Parce que je suis souvent stressé(e) par mes responsabilités familiales, j'ai du mal à me concentrer sur mon travail	
6. Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi à la maison pourraient être contre-productifs au travail	

Indiquez votre niveau d'accord avec les propositions suivantes qui portent sur votre travail, sachant que : (1) " Pas du tout d'accord " ; (2) " Pas d'accord " ; (3) " Ni d'accord, ni pas d'accord " ; (4) " D'accord " ; (5) " Tout à fait d'accord "

Items	Cocher
1. Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	
2. De manière générale, je n'aime pas mon travail	
3. En général, j'aime travailler dans mon entreprise	

Indiquez votre de niveau d'accord avec les propositions présentées ci-dessous et qui concernent la situation de votre entreprise, sachant que : (1) " Pas du tout d'accord " ; (2) " Pas d'accord " ; (3) " Ni d'accord, ni pas d'accord " ; (4) " D'accord " ; (5) " Tout à fait d'accord "

Items	Cocher
1. Votre entreprise a introduit beaucoup de nouveaux produits ou services	
2. Votre entreprise a largement renouvelé sa gamme de produits ou services	
3. Votre entreprise a réalisé peu de modifications dans la composition de ses produits ou service	
4. Vous avez tendance à privilégier les projets risqués à forte rentabilité	
5. En raison de la nature de l'environnement, vous avez tendance à privilégier les actions audacieuses, de grande ampleur, pour atteindre vos objectifs	
6. Vous adoptez une politique systématique de recherche de nouvelles opportunités	
7. Il est rare que votre entreprise se lance la première dans de nouveaux produits ou services ou de nouvelles techniques de gestion ou de production	
8. Vous avez tendance à réagir aux actions de vos concurrents, plus qu'à les précéder	
9. Vous préférez attendre que les évolutions de l'environnement soient connues pour vous y adapter, plus que les anticiper	

Annexe 2

Les talbeaux qui suivent présentent les valeurs moyennes et les écarts-types obtenus pour les items des échelles complètes composant le questionnaire.

Items	M.	E.T.
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	4,514	0,677
2. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives*	2,614	0,998
3. Mon travail me demande d'être créatif	4,357	0,757
4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions par moi-même	4,592	4,592
5. Mon travail requière un haut niveau de compétences	4,025	0,782
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de libertés pour décider de comment je fais mon travail*	3,875	1,121
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	4,342	0,685
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	4,267	0,768
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	4,239	0,725
10. Mon travail me demande de travailler très vite	3,939	0,820
11. Mon travail me demande de travailler intensément	4,082	0,773
12. J'ai une quantité de travail excessive	3,478	0,942
13. Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail*	3,039	1,334
14. Je reçois des ordres contradictoires de la part de certaines personnes	2,035	0,986
15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	3,432	0,835
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	3,828	0,903
17. Mon travail est très bousculé	3,403	1,021
18. Attendre le travail de mes collaborateurs ralentit souvent mon propre travail	2,950	1,007

TABLE IV.21 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de Karasek

Items	M.	E.T.
1. Votre travail vous place-t-il dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel ?	2,992	0,990
2. Votre travail est-il exigeant émotionnellement ?	3,553	0,925
3. Êtes vous émotionnellement engagé(e) dans votre travail ?	3,939	0,825

TABLE IV.22 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle des demandes émotionnelles

Items	M.	E.T.
1. Quand quelque chose va mal au travail, je peux en parler avec mes amis ou ma famille	3,535	1,070
2. Mes amis et / ou ma famille se soucient de ce que je vis au travail	3,575	1,013
3. Mes amis et / ou ma famille m'aident à me sentir mieux lorsque j'ai une dure journée au travail	3,539	1,039
4. Mes amis et / ou ma famille se sentent concernés et m'encouragent quand quelque chose de bien m'arrive au travail	3,692	1,029

TABLE IV.23 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du soutien social

Items	M.	E.T.
1. Je trouve toujours des aspects intéressants dans mon travail*	1,657	0,664
2. Certains jours, je me sens fatigué(e) avant même d'arriver au travail	3,289	1,150
3. Il arrive de plus en plus souvent que je parle de mon travail de façon négative	2,420	1,179
4. Après une journée de travail, cela me prend plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien	3,046	1,230
5. Je supporte très bien la pression causée par mon travail*	2,757	1,056
6. Dernièrement, j'ai tendance à réfléchir de moins en moins à mon travail et à effectuer mes tâches presque machinalement	2,317	0,977
7. Je considère mon travail comme un défi positif*	1,889	0,784

Items	M.	E.T.
8. Pendant mes journées de travail, je me sens souvent émotionnellement vidé(e)	2,767	1,132
9. Avec le temps, il est facile de se détacher de ce type de travail	2,542	0,968
10. Après le travail, j'ai encore suffisamment d'énergie à consacrer à mes loisirs*	2,978	1,113
11. Parfois, je me sens mal quand à penser aux tâches que j'ai à accomplir au travail	2,975	2,975
12. Après le travail, je me sens généralement vidé(e) et exténué(e)	3,200	1,130
13. Je ne peux pas m'imaginer faire un autre type de travail*	2,903	1,292
14. J'arrive généralement à effectuer l'ensemble de mes tâches*	2,332	0,855
15. Je me sens de plus en plus impliqué(e) dans mon travail*	2,328	0,850
16. Lorsque je travaille, je me sens généralement plein(e) d'énergie*	2,146	0,782

TABLE IV.24 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du *burnout*

Items	M.	E.T.
1. Je dois manquer des activités familiales en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités professionnelles	3,567	1,111
2. Souvent, je suis tellement émotionnellement vidé(e) quand je rentre à la maison que cela m'empêche de participer à la vie de famille	3,321	1,131
3. Les comportements que j'utilise dans mon travail et qui me permettent d'être efficace ne m'aident pas à être un meilleur parent et conjoint	3,132	1,113
4. Je dois manquer des activités professionnelles en raison du temps que je dois consacrer à mes responsabilités familiales	2,442	1,010
5. Parce que je suis souvent stressé(e) par mes responsabilités familiales, j'ai du mal à me concentrer sur mon travail	2,021	0,903
6. Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi à la maison pourraient être contre-productifs au travail	2,514	1,084

TABLE IV.25 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle du conflit travail-famille

Items	M.	E.T.
1. Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	4,160	0,737
2. De manière générale, je n'aime pas mon travail*	4,571	0,662
3. En général, j'aime travailler dans mon entreprise	4,439	0,641

TABLE IV.26 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de la satisfaction professionnelle

Items	M.	E.T.
1. Votre entreprise a introduit beaucoup de nouveaux produits ou services	3,642	0,984
2. Votre entreprise a largement renouvelé sa gamme de produits ou services	3,585	1,015
3. Votre entreprise a réalisé peu de modifications dans la composition de ses produits ou service*	3,453	1,175
4. Vous avez tendance à privilégier les projets risqués à forte rentabilité	2,960	0,958
5. En raison de la nature de l'environnement, vous avez tendance à privilégier les actions audacieuses, de grande ampleur, pour atteindre vos objectifs	3,060	0,954
6. Vous adoptez une politique systématique de recherche de nouvelles opportunités	3,735	0,808
7. Il est rare que votre entreprise se lance la première dans de nouveaux produits ou services ou de nouvelles techniques de gestion ou de production*	3,389	1,034
8. Vous avez tendance à réagir aux actions de vos concurrents, plus qu'à les précéder*	3,610	0,928
9. Vous préférez attendre que les évolutions de l'environnement soient connues pour vous y adapter, plus que les anticiper*	3,528	1,001

TABLE IV.27 – Les scores moyens (M.) et les écarts-type (E.T.) pour les items de l'échelle de l'orientation entrepreneuriale

Vu et permis d'imprimer
Montpellier le :
Le président de l'université Montpellier 1

Résumé

Les entrepreneurs sont confrontés à des stresseurs professionnels qui peuvent affecter leurs capacités professionnelles à travers le développement du *burnout*. Pourtant, ils ne sont pas intégrés dans les études sur les risques psychosociaux, alors que les effets négatifs des conditions de travail, de la relation de l'individu à son travail et les facteurs améliorant la performance ont été identifiés. La problématique abordée dans ce travail entend répondre à cette lacune en proposant une investigation des facteurs et des conséquences liés au *burnout* chez les entrepreneurs.

La collecte et l'analyse des récits de vie nous a permis de mettre en évidence de tels facteurs et conséquences chez cette population. Ces résultats ont permis de construire un modèle d'étude tenant compte des modélisations existantes, tout en les enrichissant de variables propres à la population des entrepreneurs. Ce modèle a ensuite été testé, par la méthode des équations structurelles, auprès d'un échantillon de 280 dirigeants propriétaires de PME sur la base d'un questionnaire en ligne.

Les hypothèses de médiation du *burnout* entre les demandes et l'ensemble des conséquences : satisfaction professionnelle, conflit travail-famille et orientation entrepreneuriale, sont validées. Néanmoins, les deux hypothèses de modération, par la latitude décisionnelle et le soutien social familial et amical, ne sont pas validées.

Les demandes professionnelles réduisent la satisfaction professionnelle, l'équilibre travail-famille et l'orientation entrepreneuriale par le moyen du *burnout*. Les demandes affectent aussi directement la satisfaction professionnelle et le conflit travail-famille. Les demandes excessives et le *burnout* interfèrent avec le processus entrepreneurial. Ces interférences interrogent : les situations qui amènent au *burnout*, le fort attachement émotionnel des entrepreneurs à leur projet ainsi que les répercussions négatives sur la santé de l'entrepreneur et sur le devenir de l'entreprise. La prévention devient un enjeu pour les structures professionnelles destinées aux entrepreneurs et aux dirigeants.

Abstract

Entrepreneurs are confronted to occupational stressors that may affect their professional capacities through burnout. However, they are rarely considered in psychosocial risks issues. A large body of research have established negative outcomes of occupational conditions, factors enhancing performance, and critics of relationship of individual to its job. The aim of this research is to contribute to identify factors and outcomes related to burnout among entrepreneurs.

The analysis of life story interviews led to the identification of several factors and consequences related to work stress. Comparing these elements with those highlighted from previous empirical results led to construct the research model. Data was collected from 280 owner managers of SME through an online questionnaire, was analysed with structural equation modeling.

The hypothesis of mediation was validated between occupational demands (psychological and emotional) and three variables : job satisfaction, work-family conflict and entrepreneurial orientation. The mediation through burnout was confirmed. Hypothesis of moderated mediation (decisional latitude and social support from family and friends) were rejected.

First, results show that psychological and emotional demands reduce job satisfaction, work-family balance and entrepreneurial orientation through burnout. Second, direct effects of these demands on job satisfaction and work-family conflict are amplified in exhaustion state. The existence of burnout risk's and mainly psychosocial risks for entrepreneurs interfere with entrepreneurial process. Interferences are related : to situations that lead to burnout, the emotional attachment of entrepreneurs to their project, and negatives outcomes on entrepreneur health and business development. Prevention becomes at the forefront of actions to implement through professional structure for entrepreneurs and owner-managers.