

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

LE REBOND ENTREPRENEURIAL : COMMENT L'EXPLIQUER ?

MÉMOIRE PRÉSENTE
COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES DE LA GESTION

PAR
KOUAME FRÉDÉRIC

JANVIER 2020

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

SOMMAIRE

Notre travail de recherche porte sur le thème du rebond entrepreneurial à la suite d'un échec entrepreneurial, l'objectif majeur de notre recherche serait donc de mettre en lumière les différents facteurs permettant aux personnes c'est-à-dire les entrepreneurs ayant connu un ou plusieurs échecs de toujours vouloir redevenir entrepreneurs. En effet, depuis quelques années les chercheurs ont révoqué l'idée selon laquelle l'échec entrepreneurial signifierait pour ces derniers la fin du processus entrepreneurial (Metzger, 2008). À cet effet, Plehn-Dujowich (2010) affirme que la carrière entrepreneuriale ne se termine pas obligatoirement par un échec.

Ainsi, ces derniers dans leurs différents travaux identifient l'échec comme faisant partie intégrante du processus entrepreneurial, ce qui donne lieu à la possibilité d'un retour en entrepreneuriat qualifié de rebond entrepreneurial ou de réentrée entrepreneuriale. L'entrepreneur tirant des leçons de son échec entrepreneurial (Sitkin, 1992) tente de rebâtir à nouveau son entreprise. L'échec entrepreneurial apparaît dès lors comme une porte tournante avec des entreprises en faillite réintégrant l'esprit d'entreprise (Stokes et Blackburn, 2002).

Concept assez récent et suscitant beaucoup d'intérêts, le rebond entrepreneurial prend lentement sa place dans la littérature en entrepreneuriat. Le rebond entrepreneurial se décrit par le fait qu'un entrepreneur ayant perdu son entreprise précédente désire repartir une nouvelle entreprise. Jenkins (2012) définit le rebond entrepreneurial comme le fait qu'une entreprise soit nouvelle pour l'individu par opposition à la poursuite de l'exploitation d'une entreprise que l'entrepreneur possédait et dirigeait avant la faillite. Certaines littératures ont tenté d'expliquer la naissance de cette nouvelle intention chez les entrepreneurs ayant récemment connu l'échec. En effet, les déterminants pour recréer une entité feraient appel au capital humain de l'individu (Hessels, Grilo, Thurik, et van der Zwan, 2011; Tamasy, 2006; Wagner, 2002). Le capital humain se définirait par les qualités intrinsèques d'une personne. Il faut ajouter à cela le capital social de l'entrepreneur c'est-à-dire son réseau de contacts et les personnes proches (Arenius et De Clercq, 2005; Davidsson et Honig, 2003; Stam, Audretsch, et Meijaard, 2008).

D'autres recherches ont soulevé l'importance d'inclure le capital psychologique parmi les déterminants du retour en entrepreneuriat (De Hoe et Janssen, 2016; F. Luthans, Avolio, Avey, et Norman, 2007). Étant lié à de meilleurs rendements et des attitudes de travail positifs, le capital psychologique jouerait un rôle majeur dans le retour en entrepreneuriat (S. J. Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, et Zhang, 2011). Un autre facteur majeur et faisant l'objet principal de notre recherche est le GRIT. En effet, ce facteur est présent chez certains entrepreneurs se manifestant pour leur amour pour les projets à long terme caractérisé par leur persévérance et passion (Duckworth, Peterson, Matthews, et Kelly, 2007).

Notre étude se positionne dans une vaste étude réalisée auprès d'étudiants universitaires de quatre pays francophones estimés à plus de 1800 répondants. À partir de notre base de données, nous sélectionnerons les entrepreneurs ayant déjà eu une entreprise en activité par le passé, ce nombre serait de plus de 130 répondants. Nous les comparerons par la suite à ceux qui déclarent avoir vécu un échec de cette expérience entrepreneuriale. Ils ont au nombre de 40 répondants. Nous prêterons un regard particulier à l'optimisme généralisé ou LOT, la passion et la persévérance pour les projets à long terme dit le GRIT et l'auto-efficacité entrepreneuriale pouvant avoir un effet sur l'intention d'entreprendre à nouveau.

De notre étude menée, il en ressort de façon concrète que le rebond entrepreneurial est une chose possible pour les entrepreneurs ayant échoué et voulant monter à nouveau une entreprise. Mais cela serait possible grâce à certaines qualités et capacités dont nous nous sommes servis comme variable tout au long de notre étude. Il s'agit notamment du GRIT (persévérance et passion pour les projets à long terme), l'optimisme ou LOT, l'auto-efficacité (AEE), l'attitude (ATT) et les normes subjectives (NS). À travers les différents résultats obtenus, nous nous rendons compte que l'auto-efficacité (AEE) et l'attitude (ATT) modère de façon positive l'effet de l'échec entrepreneurial de sorte à renouveler l'intention d'entreprendre de l'individu. Quant à l'optimisme ou LOT, l'on s'est rendu compte qu'elle réduit l'effet de l'échec entrepreneurial. En effet, pour une personne optimiste l'échec entrepreneurial n'aura pas un grand impact. Les résultats ressortis ont également prouvé qu'une personne avec un

GRIT élevé réduira l'effet de l'échec, mais aura aussi moins d'effet que la relation entre l'auto-efficacité et l'intention.

Du point de vue théorique, nos résultats démontrent qu'il faudrait s'attarder et approfondir les recherches sur ce phénomène qu'est le rebond entrepreneurial. Cela sera bénéfique pour les apprenants de comprendre que l'échec entrepreneurial ne représente pas la fin du processus, mais une façon de mieux faire et de réussir. En effet, le rebond entrepreneurial serait également possible par l'intervention de certaines composantes de la personnalité telles que le GRIT et le LOT. Ces composantes agiraient en tant que modératrices de l'effet de l'échec sur la personne de l'entrepreneur. En interaction avec l'auto efficacité entrepreneuriale, l'individu malgré son échec conservera son envie d'entreprendre.

Du point de vue pratique, nous voulons par nos résultats convaincre les autorités à accepter l'échec entrepreneurial comme une opportunité, mais aussi comme un apprentissage menant à recréer tout en faisant mieux. Ensuite, leur faire comprendre que ces entrepreneurs ayant échoué ne doivent pas être mis à l'écart, mais ceux-ci doivent plutôt être pris en charge et encourager à rebondir. Pour cela, faut qu'ils comprennent qu'il existe un mécanisme qui fait que certains entrepreneurs arrivent à mieux rebondir que d'autres et donc le rebond entrepreneurial n'est pas automatique pour tout le monde. En effet, les résultats montrent bien que certaines dispositions et qualités telles qu'une forte auto-efficacité, de l'optimisme, du GRIT et l'attitude contribueraient bel et bien à la décision d'outrepasser l'échec pour rebondir.

TABLES DES MATIÈRES

SOMMAIRE	ii
TABLES DES MATIÈRES	v
LISTE DES FIGURES	viii
LISTES DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	ix
LISTE DES TABLEAUX.....	x
REMERCIEMENTS.....	xi
INTRODUCTION	xiii
 CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	1
1.1. PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE.....	1
1.2. PROBLÉMATIQUE THÉORIQUE	3
 CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTÉRATURE	10
2.1. DÉFINITION ET PLACE DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LA SOCIÉTÉ 10	
2.1.1. Le concept de l'intention entrepreneuriale : avant l'acte	12
2.1.2. L'intention d'entreprendre	13
2.2. LE MODÈLE DE L'ÉVÉNEMENT ENTREPRENEURIAL DE SHAPERO ET SOKOL (1982) 14	
2.2.1. Les facteurs de la TCP :	16
2.2.2. Les deux variables principales du modèle de l'évènement entrepreneurial :	16
2.2.2.1. La perception de la désirabilité	17
2.2.2.2. La perception de la faisabilité.....	18
2.2.3. La propension d'agir	18
2.3. LA THÉORIE DU COMPORTEMENT PLANIFIÉ D'AJZEN (1991)..... 19	
2.3.1. Les attitudes envers le comportement	20
2.3.2. Les normes sociales perçues	20
2.3.3. Le contrôle comportemental perçu	21
2.4. LE MODÈLE DE LA THÉORIE SOCIOCOGNITIVE DE LA CARRIÈRE DE LENT ET AL. (2002) 23	
2.4.1. L'efficacité personnelle ou auto-efficacité :	25

2.4.2.	Les résultats attendus	28																																			
2.4.3.	Les objectifs	29																																			
2.5.	L'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL	32																																			
2.5.1.	Les causes de l'échec entrepreneurial	32																																			
2.5.1.1.	Les causes d'échec liées au profil de l'entrepreneur.....	33																																			
2.5.1.2.	Les causes liées à l'environnement.....	34																																			
2.5.2.	Les conséquences de l'échec entrepreneurial	37																																			
2.6.	L'INTENTION ENTREPRENEURIALE A LA SUITE D'UN ÉCHEC.....	39																																			
2.6.1.	Le capital humain.....	42																																			
2.6.2.	Le capital social	46																																			
2.6.3.	Le capital psychologique	47																																			
2.6.4.	Le GRIT	49																																			
2.6.5.	La passion	50																																			
2.6.6.	La persévérance.....	51																																			
2.7.	CADRE CONCEPTUEL	53																																			
2.7.1.	LE MODÈLE DE RECHERCHE	53																																			
2.7.2.	VARIABLES RETENUES.....	56																																			
2.7.2.1.	Variables indépendantes	56																																			
2.7.2.2.	Variables média <tr><td> 2.7.2.3.</td><td>Variables modératrices</td><td>56</td></tr> <tr><td> 2.7.2.4.</td><td>Les variables dépendantes.....</td><td>57</td></tr> <tr><td> 2.7.2.5.</td><td>Les variables de contrôle.....</td><td>57</td></tr> <tr><td>2.8.</td><td>L'OBJECTIF DE RECHERCHE.....</td><td>57</td></tr> <tr><td>2.9.</td><td>LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....</td><td>58</td></tr> <tr><td></td><td> CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....</td><td>63</td></tr> <tr><td>3.1.</td><td>LA STRATÉGIE DE RECHERCHE</td><td>63</td></tr> <tr><td>3.2.</td><td>DEVIS DE RECHERCHE.....</td><td>64</td></tr> <tr><td> 3.2.1.</td><td>Échantillonnage et caractéristiques de l'échantillon retenu</td><td>64</td></tr> <tr><td> 3.2.2.</td><td>La collecte de données</td><td>65</td></tr> <tr><td> 3.2.3.</td><td>Mesure des variables.....</td><td>65</td></tr> <tr><td> 3.2.4.</td><td>La variable dépendante</td><td>65</td></tr>	2.7.2.3.	Variables modératrices	56	2.7.2.4.	Les variables dépendantes.....	57	2.7.2.5.	Les variables de contrôle.....	57	2.8.	L'OBJECTIF DE RECHERCHE.....	57	2.9.	LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	58		 CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	63	3.1.	LA STRATÉGIE DE RECHERCHE	63	3.2.	DEVIS DE RECHERCHE.....	64	3.2.1.	Échantillonnage et caractéristiques de l'échantillon retenu	64	3.2.2.	La collecte de données	65	3.2.3.	Mesure des variables.....	65	3.2.4.	La variable dépendante	65
2.7.2.3.	Variables modératrices	56																																			
2.7.2.4.	Les variables dépendantes.....	57																																			
2.7.2.5.	Les variables de contrôle.....	57																																			
2.8.	L'OBJECTIF DE RECHERCHE.....	57																																			
2.9.	LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	58																																			
	 CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	63																																			
3.1.	LA STRATÉGIE DE RECHERCHE	63																																			
3.2.	DEVIS DE RECHERCHE.....	64																																			
3.2.1.	Échantillonnage et caractéristiques de l'échantillon retenu	64																																			
3.2.2.	La collecte de données	65																																			
3.2.3.	Mesure des variables.....	65																																			
3.2.4.	La variable dépendante	65																																			

3.2.5. La variable indépendante	67
3.2.6. Les variables médiatrices	67
3.2.6.1. Les normes subjectives	67
3.2.6.2. Les attitudes envers le comportement.....	69
3.2.6.3. L'auto-efficacité entrepreneuriale de Bandura (1982).....	69
3.2.7. Les variables modératrices.....	74
3.2.8. Les variables de contrôle.....	76
3.2.8.1. Le sexe.....	76
3.2.8.2. L'âge	76
3.2.8.3. Le niveau de scolarité	76
3.2.8.4. L'expérience en gestion et de l'entreprise familiale	77
3.2.8.5. Méthodes d'analyses.....	77
 CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	79
4.1. ANALYSE CORRÉLATIONNELLE	79
4.2. ANALYSE DE RÉGRESSION :	83
4.3. TESTS DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES.....	101
 CHAPITRE 5 : LA DISCUSSION	105
5.1. DISCUSSION RELATIVE AUX RÉSULTATS OBTENUS	105
5.2. LIMITES DE LA RECHERCHE	113
5.3. PROPOSITIONS POUR D'ÉVENTUELLES RECHERCHES.....	114
 CONCLUSION.....	116
BIBLIOGRAPHIE	118

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Modèle de l'intention entrepreneuriale inspiré de Schlaegel et Koenig (2014)	15
Figure 2: Modèle de la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)	22
Figure 3: Modèle de la théorie Sociocognitive de Lent (2002)	30
Figure 4: Modèle de recherche basé sur la littérature	55
Figure 5: Interaction triple entre le LOT, l'échec et l'AEE sur l'intention de redémarrer.....	86
Figure 6: Tableau d'interaction (ATT X ECHEC).....	90
Figure 7: Interaction triple entre l'AEE, le GRIT et l'échec entrepreneurial sur l'intention d'entreprendre	95

LISTES DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AEE	Auto-efficacité entrepreneuriale
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
TCP	Théorie du comportement planifié
TSC	Théorie sociocognitive de la carrière
GRIT	Passion et persévérance pour les projets à long terme
IE	Intention entrepreneurial
TCP	Théorie du comportement planifié
PBC	Contrôle comportemental perçu
LOT	Optimisme généralisé

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: La mesure de l'intention entrepreneuriale (Thompson, 2009)	66
Tableau 2: Expérience entrepreneuriale précédente : EE basé sur (DeTienne et Chandler, 2007)	67
Tableau 3: Mesure des opinions des proches	68
Tableau 4: L'importance que vous accordez à l'opinion des personnes	68
Tableau 5: Attitude entrepreneuriale basée sur les tâches d'entrepreneurs (McGee et al., 2009).....	69
Tableau 6: Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale ESE (5 sous-composantes) (Thompson, 2009).70	
Tableau 7: Mesure de l'optimisme ou LOT (Life Orientation Test) (Scheier et Carver, 1985).....	74
Tableau 8: Persévérance et passion pour les projets à long terme : GRIT (Duckworth & Quinn, 2009)...	75
Tableau 9: Moyennes, écart-types et corrélations des variables	82
Tableau 10: Impact de l'échec sur l'AEE, le LOT et l'intention d'entreprendre	85
Tableau 11: régression linéaire de l'interaction entre le LOT, ATT et de l'ÉCHEC sur l'intention.....	89
Tableau 12: Impact de l'échec entrepreneurial sur NS, LOT et l'intention d'entreprendre	92
Tableau 13: Impact de l'échec entrepreneurial sur l'AEE, le GRIT et l'intention d'entreprendre	94
Tableau 14: Impact de l'échec entrepreneurial sur les Attitudes, le GRIT et l'intention	98
Tableau 15: Régression hiérarchique de l'échec sur les normes subjectives, le GRIT et l'intention d'entreprendre	100

REMERCIEMENTS

Au terme de notre mémoire, notre objectif principal est de présenter nos sincères reconnaissances, et notre immense gratitude à toutes ces personnes qui ont contribué de façon directe ou indirecte à la réalisation de notre ouvrage et à l'atteinte de mes objectifs.

Mais avant toute chose, j'aimerais remercier de prime abord Dieu le Père tout puissant pour sa présence et son action, sa protection et sa bienfaisance envers moi au cours de ce cursus universitaire. Mais aussi pour la force et le courage qu'il m'a apportés, car sans lui je n'y serai jamais arrivé. Merci Seigneur.

En second lieu, je tiens à présenter mes sincères remerciements à mon directeur de recherche, monsieur Étienne St-Jean, qui a accepté de diriger mon mémoire malgré son emploi du temps chargé. Ses nombreux conseils, sa rigueur dans le travail, sa grande disponibilité, sa précieuse écoute et ses critiques précises et constructives ont été d'une utilité immense et ont contribué grandement à la réalisation de ce mémoire. Je tiens fermement à souligner que rares sont les professeurs de nos jours tels que ce monsieur qui vole un tel engagement et acharnement dans ce qu'il fait. Et pour cela, mon respect pour lui est indéfini. Merci Monsieur.

Troisièmement, sincères grâcietudes aux différents professeurs que j'ai pu rencontrer au cours de mon cheminement universitaire. Merci pour les nombreux efforts dont vous avez fait preuve pour nous prodiguer cette arme qu'est le savoir. Mais aussi pour vos nombreux conseils et aides tout au long de ce parcours. J'ai beaucoup appris auprès de vous et de cette université.

Quatrièmement, je tiens maintenant à exprimer mes sincères remerciements à ma belle et grande famille. Pour commencer, à mon père et à ma mère, vous avez cru en moi et m'avez constamment poussé vers l'avant, à toujours faire mieux et vouloir plus. Seul le travail paye

vraiment. Merci encore, je vous aime. À celle que j'appelle affectueusement la vieille, ma deuxième mère, tu n'es pas épargnée, car tu y es pour quelque chose et on le sait toi et moi. Voilà le fruit de vos efforts et sacrifices, tout le mérite vous revient. Ma joie est encore plus immense de vous savoir présent pour assister à cela avec vous, ce n'est pas permis à tout le monde et je remercie le ciel pour cela.

À mon oncle THOMAS ZAHUI, tout cela est en partie grâce à toi aussi, sans ta grande confiance en moi et tes nombreuses interventions je ne serai jamais arrivé ou je suis aujourd'hui dans ma vie notamment dans mes études. Merci pour ta confiance et ta présence, je te serai infiniment reconnaissant. Que Dieu te le rende au centuple.

Au reste de ma famille et mes amis, je vous remercie également pour vos conseils et soutiens. Je n'y serai pas arrivé sans vous.

À la famille GNAMIAN, à vrai dire je pense que l'idée de venir au CANADA n'aurait pas pu nous traverser l'esprit sans vous et pour ce faire je tiens à vous dire un grand MERCI pour votre accueil, vos conseils et ces moments partagés ensemble. À celui que j'appelle affectueusement TONTON TOUABRE, un modèle d'homme pour moi, MERCI à toi, tonton.

Je dédie ce mémoire à mes parents : KOUAME KOUAME PIERRE, ANNICK KOUAME et NOGOBU GEORGETTE. À mes frères et soeurs: CYRIL TCHANDE, AMINATA DABO, CLAUDE KOUAME, INES KOUAME, JUNIOR KOUAME. À mes tantes et mes oncles.

Merci encore !

INTRODUCTION

De nos jours, la création d'entreprise apparaît clairement comme l'essence même de la croissance économique et sociale de nos sociétés. L'intérêt des individus pour l'entrepreneuriat comme choix de carrière est en pleine croissance malgré le risque et l'incertitude qu'elle comporte (Brenner, Pringle, et Greenhaus, 1991; Fleming, 1994). À cet effet, nous percevons mieux la citation de Reid Hoffman qui affirme que : « L'entrepreneur est quelqu'un qui se jette d'une falaise et construit un avion sur le chemin de la descente ».

Mais les recherches au sujet de l'entrepreneuriat se sont concentrées surtout sur l'étude en long et en large du processus entrepreneurial et des succès entrepreneuriaux laissant de côté l'existence de sorties entrepreneuriales dans le processus entrepreneurial. Ces sorties peuvent revêtir plusieurs formes, mais celle qui nous intéresse particulièrement est la faillite ou l'échec d'entreprise (DeTienne et Cardon, 2012). Phénomène tout à fait naturel et normal, il fait désormais partie intégrante du processus entrepreneurial et de la vie économique d'une nation (Rindova, Barry, et Ketchen Jr, 2009; Wennberg, Wiklund, DeTienne, et Cardon, 2010).

La faillite des entreprises serait due à l'insuffisance de la gestion, de l'incompétence, à l'inefficacité et l'inexpérience de l'entrepreneur (Haswell et Holmes, 1989). Ainsi, elle peut se définir par l'arrêt d'une entreprise pour non-atteinte de ses objectifs engendrant une non-satisfaction de ses actionnaires (Beaver et Jennings, 2000; Politis et Gabrielsson, 2009). L'échec entrepreneurial engendrerait des coûts à la fois psychologiques, sociaux et économiques pour la personne de l'entrepreneur (Cope, 2011; Ucbsaran, Shepherd, Lockett, et Lyon, 2013). L'entrepreneuriat apparaît parfois comme une expérience douloureuse et préjudiciable pour l'entrepreneur (Whyley, 1998), causant dans la plupart des cas la naissance de sentiments négatifs. De cette expérience douloureuse et infructueuse, l'entrepreneur est censé tirer des leçons de son échec ou un certain apprentissage (Sitkin, 1992). Cet apprentissage

est censé par la suite avoir un effet soit positif soit négatif sur sa personne et sur son intention d'entreprendre à nouveau. Mais il peut également arriver que ce dernier ne tire aucune conclusion de son échec passé et ne désire plus faire de l'entrepreneuriat une carrière.

En effet, dans certains cas de sorties d'entreprises ou d'échecs, les entrepreneurs manifestent une nouvelle intention d'entreprendre, ce phénomène a été qualifié dans la littérature de rebond entrepreneurial ou de réentrée entrepreneuriale (Becker, 1964; Wagner, 2002), thème principal de notre recherche. Le rebond entrepreneurial apparaît comme une forme de réadaptation ou de réajustement stratégique pour redémarrer une nouvelle entreprise suite à un échec ou une sortie entrepreneuriale (Hayward, Forster, Sarasvathy, et Fredrickson, 2010). Pour certains auteurs tels que Branicki, Sullivan-Taylor, et Livschitz (2018) le désir de rebondir d'un entrepreneur pourrait s'expliquer par la confiance et la croyance excessive en leur capacité entrepreneuriale.

À cet effet, De Hoe, Giacomin, et Janssen (2016) mettent en exergue les déterminants d'un retour en entrepreneuriat suite à un échec. Ces auteurs découvrent que plusieurs facteurs joueraient un rôle dans la naissance d'une nouvelle intention d'entreprendre à commencer par le capital humain qui représente l'ensemble des qualités inhérentes d'une personne c'est-à-dire ses connaissances, son niveau d'éducation, ses compétences et expériences (De Hoe et al., 2016; Stam et al., 2008). Mais le capital humain ne serait pas le seul déterminant à un retour en entrepreneuriat. En effet, les recherches montrent bien l'importance du capital social et son effet positif sur la probabilité des ex-entrepreneurs de recréer une entreprise après un échec (Stam et al., 2008; Wagner, 2002). Le capital social serait matérialisé par les liens que l'entrepreneur entretient avec d'autres entrepreneurs tels que des membres de sa famille, des amis ou collègues (Nielsen et Sarasvathy, 2011).

Existerait-il d'autres facteurs pouvant favoriser l'intention nouvelle d'un entrepreneur suite à un échec ? Selon des recherches plus récentes, il y aurait un rôle important du capital psychologique dans la décision de retour en entrepreneuriat d'un entrepreneur. En effet, ces

recherches présentent le capital psychologique comme un complément aux deux autres facteurs permettant aux entrepreneurs ayant un fort capital de rebondir après un échec. Soulevant dès cet instant l'importance du trait de résilience chez les entrepreneurs (Bernard et Barbosa, 2016; Caron, 2004; Hayek, 2012), permettant aux entrepreneurs de se remettre rapidement (Coutu, 2002).

D'autres facteurs pouvant motiver le retour en entrepreneuriat d'un entrepreneur et faisant l'objet et la particularité de notre étude sont le GRIT se définissant comme étant la persévérance et la passion pour les projets à long terme. Selon Duckworth et al. (2007), le GRIT est une combinaison de plusieurs facteurs, à savoir des facteurs génétiques, éducatifs, comportementaux et psychologiques. Il décrit également la persévérance comme la poursuite d'objectifs malgré l'adversité (Eisenberger, Kuhlman, et Cotterell, 1992). Pour ce qui est de la passion, elle est semblable à l'intérêt et l'amour que l'on voue à une chose, dans notre cas il s'agit de la carrière entrepreneuriale malgré l'échec connu par le passé.

Ainsi dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de recherche, notre analyse se construira de la façon suivante : pour commencer, nous allons dans le premier chapitre de notre travail de rechercher présenter la problématique liée à la recherche.

Ensuite, le deuxième chapitre quant à lui présentera la littérature portant sur notre sujet de recherche qu'est pour rappel le rebond entrepreneurial. À cet effet, la synthèse des écrits nous aura permis d'élaborer et schématiser un cadre conceptuel, ainsi que de déterminer l'objectif et les hypothèses de recherche qui en découlent.

Dans notre troisième chapitre, nous expliquerons la méthodologie de recherche utilisée en mettant en lumière la stratégie de recherche, la méthode de collecte des données, l'échantillonnage et les caractéristiques de l'échantillon obtenu, l'opérationnalisation des variables ainsi que la méthode d'analyse adoptée pour le traitement des différentes données.

Le quatrième chapitre intitulé présentation des résultats servira donc à l'exposition de façon consécutive des différents résultats obtenus lors des analyses hiérarchiques effectuées et leurs interprétations.

Puis en lieu et fin, nous trouverons la discussion comme cinquième chapitre de notre travail de recherche, les limites liées à notre recherche puis les avenues futures de recherche.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Dans ce premier chapitre faisant l'objet de notre étude, il est important pour nous d'arriver à situer notre étude et de cerner le problème majeur, mais aussi de démontrer l'importance de cette recherche pour le monde académique, mais surtout pour le monde des entrepreneurs et des pouvoirs publics. Qui aujourd'hui parmi les entrepreneurs n'est pas à l'abri d'un échec. Dès lors, qui est plus susceptible de maintenir un intérêt pour cette carrière à la suite d'un échec ? Il s'agit essentiellement de la question qui nous intéresse.

1.1. PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE

Le domaine de l'entrepreneuriat est un milieu en plein essor où l'on assiste à la création de nombreuses entreprises. Mais le taux de création serait en baisse fulgurante, selon des données de statistiques Canada, en 2015 on enregistrait 30 340 entreprises naissantes au Québec soit 13,4 % de la création totale du territoire contre 24,5% en 1984. Cela démontre bien une forme de réticence face à la carrière entrepreneuriale au Canada ces dernières années. Le phénomène de création d'entreprises ne serait pas sans conséquence selon Greunz, Cincera, Guyot, et Lohest (2006). En effet, le problème ne viendrait pas de ces nombreuses naissances, mais plutôt de la pérennité de celles-ci, car beaucoup d'entre elles ne passeront pas le cap des cinq années d'exercice et disparaîtront pour diverses causes (Artlinger et Powell, 2016; Singh, Corner, et Pavlovich, 2007). Ce qui devient une préoccupation majeure pour les intervenants économiques, mais également pour les chercheurs en entrepreneuriat et les entrepreneurs eux-mêmes.

Selon l'enquête réalisée par le GEM (2017) à propos des différentes sorties entrepreneuriales, le taux des sorties entrepreneuriales avec non-retour aux activités au

niveau de la province du Québec serait en pleine hausse. En effet, cela se matérialiserait mieux par des données chiffrées, on parle d'un taux de 4,8 % de sorties avec non-retour en activité enregistré au cours de l'année 2017. Ce qui paraît assez grand comme pourcentage, mais en ce qui nous concerne, nous nous focaliserons sur les sorties avec retour aux activités. En gros, le rebond entrepreneurial selon la littérature s'expliquerait par diverses raisons ou causes étant à la base des nombreuses sorties d'entrepreneurs et réentrées. Notre étude tente de mettre en lumière quelques-uns des facteurs expliquant le retour en entrepreneuriat.

Mais l'entrepreneuriat du rebond s'apparente à un parcours long et périlleux parsemé de nombreux obstacles du fait de l'absence de certaines dispositions pouvant aider les entrepreneurs ayant échoué dans l'optique de faire leurs retours. Toute l'attention des autorités et des institutions est braquée sur les débutants et ceux qui réussissent. Laissant ainsi pour compte les entrepreneurs ayant échoué faire face tout seul aux nombreuses difficultés et à la stigmatisation. Cela occasionnera dans la plupart des cas un non-retour vers l'entrepreneuriat comme choix de carrière.

À cet effet, selon nous, les autorités et les institutions doivent mettre en place des mesures plus que nécessaires pour tenter de pallier ce phénomène assez récurrent. Cela doit commencer par l'aide à l'entrepreneur en difficulté afin de tenter d'éviter le pire, c'est-à-dire la faillite. Mais dans le cas où cela s'avérerait impossible, les autorités et les institutions ne doivent pas laisser pour compte l'entrepreneur ayant échoué pour se concentrer sur de nouveau. Ils doivent être assistés et guidés à la fois dans leur processus de guérison et dans leur désir de vouloir partir en affaires à nouveau. C'est pour cela que nous pensons qu'il serait bien de mettre en place des centres d'aide aux entreprises en difficulté afin de prévenir et réduire le taux de mortalité des entreprises, mais aussi aider ces entrepreneurs à rebondir.

Au niveau des institutions bancaires, donner une deuxième chance à ces entrepreneurs ayant échoué pour pouvoir tenter quelque chose de nouveau en leur facilitant l'accès aux fonds nécessaires. Les autorités ou gouvernements doivent tenter de bannir cette image noire ancrée dans la tête des populations par rapport à l'échec par des campagnes de sensibilisation, par l'enseignement ou même par la promotion de ces entrepreneurs ayant failli par le passé et aujourd'hui ont réussi à bâtir quelque chose de fonctionnel.

Pour ce qui concerne de façon directe la personne de l'entrepreneur faillit, ce dernier doit malgré tout rester optimiste tout en gardant à l'esprit qu'il doit avancer, aller de l'avant. Mais aussi, ne pas s'asseoir sur son échec signifie manifester le désir de monter un nouveau projet sur la base d'études de marché ou d'enquêtes pour s'assurer de la place de son nouveau produit et faire un ciblage parfait. Ces derniers doivent percevoir la nécessité de recourir à de l'aide via l'expérience des mentors ou même d'autres entrepreneurs ou professionnels ayant une bonne connaissance du monde de l'entrepreneuriat.

1.2. PROBLÉMATIQUE THÉORIQUE

Pour ce qui est de notre problématique théorique, nous tenons tout d'abord à rappeler que notre étude vise à cerner la manifestation du phénomène qu'est le rebond entrepreneurial chez les entrepreneurs ayant connu un ou plusieurs échecs, par le passé. Pour en dire plus, nous tenterons d'identifier les différents facteurs permettant à certains entrepreneurs de faire leur retour dans cette carrière.

Ainsi, selon certaines recherches menées sur le sujet, cela serait possible grâce à un fort esprit d'entreprise ou culture d'entreprise et à une grande perception de la faisabilité puis de la désirabilité du projet (Shapero et Sokol, 1982). D'autres recherches

plus récentes soulignent et suggèrent la prise en compte de facteurs tels que le capital humain, social et psychologique de l'entrepreneur (De Hoe et Janssen, 2016; Nielsen et Sarasvathy, 2011).

Pour ce faire, notre mission est de commencer notre recherche par l'explication de la naissance de l'intention entrepreneuriale avant l'acte chez les individus. Décrit et considéré par les chercheurs comme étant la première étape du processus entrepreneurial (Shapero, 1975), l'intention d'entreprendre des individus permettrait de prédire leur comportement de démarrage, mais aussi de percevoir et situer le niveau d'engagement de ceux-ci dans le processus entrepreneurial (Tounès, 2003). Ajzen (1991) décrit l'intention comme un comportement à la fois planifié et intentionnel, sans cette intention et l'action avec une certaine implication dans la vie d'une personne comme choix de carrière demeure très peu probable. Pour expliquer la naissance de cette intention, nous avons donc utilisé différentes théories.

D'abord, celle de Shapero et Sokol (1982) qui met en avant deux facteurs qui contribueraient à la formation de l'évènement entrepreneurial. Il s'agirait en effet de la perception de la faisabilité et de la désirabilité. Le facteur de désirabilité renverrait à certaines valeurs individuelles telles que l'importance de la famille, des amis et des proches. Il s'agirait en gros du milieu immédiat de l'individu qui pourrait influencer son attriance, ou encore sa désirabilité. Selon ces auteurs, les constituants sociaux et culturels affecteraient directement la désirabilité perçue d'un comportement donné ou d'une action. Pour ce qui est du facteur de faisabilité, il concernerait les facteurs externes qui échappent totalement au contrôle de l'entrepreneur. La perception de la faisabilité se matérialise par la mesure dans laquelle les individus sont convaincus qu'ils sont personnellement capables de démarrer leur propre entreprise et considèrent la possibilité de devenir entrepreneur comme étant réalisable (Shapero et Sokol, 1982). À cela nous pouvons ajouter d'autres facteurs de déplacements ou déclencheurs à l'entrepreneuriat tels que les facteurs push et pull (Gasse, 2000).

Quant à la théorie du comportement planifié ou TCP élaborée par Ajzen (1991), elle stipule que l'attitude envers le comportement, les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu conduisent à la formation d'une intention dite comportementale qui déboucherait par la suite sur une action. Mais pour certains auteurs, cette théorie apparaît comme trop simpliste, d'autres la qualifient d'incomplète (Eagly et Chaiken, 1993). Ajzen (1991) définit comme étant croyance en la capacité d'une personne à s'engager dans les comportements nécessaires dans le but d'atteindre certains objectifs et est largement façonné par la réussite des comportements passés qualifiée de contrôle comportemental perçu par les auteurs.

Schlaegel et Koenig (2014) réalisent une méta-analyse au cours de laquelle ils intègrent un modèle plus complexe, qu'ils combinent avec la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) avec le modèle de l'évènement entrepreneurial de Shapero et Sokol (1982) afin de déterminer laquelle de ces théories permet une meilleure compréhension des déterminants. Ils en sont arrivés à la conclusion que ces théories et leurs déterminants seraient liés et affecteraient l'intention entrepreneuriale. En effet, les résultats montrent que les déterminants de la théorie d'Ajzen ainsi que la faisabilité perçue influencent particulièrement l'intention par la désirabilité perçue.

La théorie de Lent, Brown, et Hackett (2002) portant sur le choix de carrière vient soutenir et compléter ces modèles selon nous. Selon Lent et al. (2002), les personnes organiseraient et orienteraient leur propre comportement selon les buts qu'ils se seraient fixés dans la vie. Ainsi, l'intention apparaîtrait comme un facteur crucial dans la décision du choix de carrière des individus. Mais cette intention aurait d'autres facteurs d'influence.

En effet, selon DeTienne et Chandler (2007), le genre de l'individu aurait un effet sur l'intention entrepreneuriale. Plusieurs études ont confirmé que les hommes présentent un niveau d'intention entrepreneuriale supérieur à celui des femmes (Jennings et Brush, 2013). Le rapport du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) rédigé par St-Jean et Duhamel (2016) vient appuyer cette affirmation en démontrant qu'il existe un écart entre les deux genres. En effet, il montre que le taux d'activité entrepreneuriale est plus bas chez les femmes dans le monde entier.

Outre ces différentes théories évoquées ci-dessus, des auteurs ont tenté d'identifier d'autres facteurs qui pourraient favoriser la naissance de l'intention entrepreneuriale (IE). C'est dans ce sens que s'inscrit la théorie d'auto-efficacité (AE) de Bandura (1982). D'après Krueger Jr (2000), l'auto-efficacité figure en bonne place pour expliquer les intentions et le comportement des individus. Ainsi, les individus choisissent d'être entrepreneurs lorsqu'ils perçoivent une adéquation entre leurs compétences et cette option professionnelle (Baron, 2012). La perception des compétences entrepreneuriales est associée à des intentions différentes et à la volonté de considérer l'entrepreneuriat comme une option de carrière (Costa, Caetano, et Santos, 2016). L'on comprend aisément que pour un individu se sentant compétent et capable de réussir, il envisagera probablement l'entrepreneuriat comme choix de carrière (Costa et al., 2016).

Dans notre revue de littérature portant sur la compréhension de la naissance d'une nouvelle intention d'entreprendre, nous avons également trouvé nécessaire de souligner le concept d'échec entrepreneurial. À cet effet, nous avons consacré une partie de notre revue de littérature à son étude, nombreuses sont les recherches qui s'y sont consacrées et qui ont tenté de la définir au mieux. L'échec revêt de nombreuses définitions conceptualisées par des termes tels que l'abandon de l'entreprise, le désistement de la

propriété, la cessation d'activité et la faillite (Singh et al., 2007). Aussi appelée sous le nom de défaillance des entreprises (Zacharakis, Meyer, et DeCastro, 1999), elle aurait pour causes principales les facteurs endogènes et l'économie. Pour expliquer, les facteurs endogènes se décrivent par facteurs internes à l'entreprise comme la personnalité de l'entrepreneur ou aux mauvaises pratiques de gestion de celui-ci (Haswell et Holmes, 1989). Quant à l'économie, on supposerait qu'on parle de l'environnement externe de l'entreprise ou à tout ce qui échappe au contrôle du dirigeant tel que la concurrence, les décisions politiques, les fournisseurs et autres. À cela, il faut ajouter les conséquences qu'engendre un échec. Celles-ci se situeraient surtout au niveau de la personne de l'entrepreneur, elles seraient à la fois psychologiques, sociales et économiques (Singh, Corner, et Pavlovich, 2015; Ucbasaran et al., 2013). Nous avons également mis en lumière du mieux possible les conséquences qu'engendre un échec sur la personne de l'entrepreneur plus précisément sur son mental et ses compétences d'entrepreneur (Nielsen et Sarasvathy, 2011).

Selon Nielsen et Sarasvathy (2011), l'échec entrepreneurial n'apparaîtrait pas comme la fin de la carrière entrepreneuriale. Également caractérisé de sortie entrepreneuriale dans les recherches, l'échec ferait désormais partie intégrante du processus entrepreneurial. Nous constatons qu'un bon nombre d'entrepreneurs ayant échoué par le passé tentent malgré tout de faire un retour en entrepreneuriat (Wagner, 2002). Cela s'avère possible tout d'abord par la façon dont l'entrepreneur perçoit son expérience entrepreneuriale vécue (échec ou pas) et de l'apprentissage (positif ou négatif) avec lequel il en ressort. La littérature soulève comme déterminants au retour à l'entrepreneuriat bien des facteurs tels que le capital humain, social et psychologique de l'entrepreneur (DeTienne, 2010; Stam et al., 2008).

En effet ces différents facteurs interviennent à tous les niveaux de la vie de l'entrepreneur et interagissent pour lui permettre de remonter la pente afin de rebâtir une nouvelle entreprise. Évitant ainsi les erreurs du passé, cette dernière aura plus de chances

d'être performante et pérenne. Une chose est à souligner, en effet d'autres déterminants que ceux cités jusqu'à présent auraient un effet positif sur le désir d'un entrepreneur de retourner en exercice après un échec. Il y aurait en effet le facteur GRIT et l'optimisme à prendre en considération également. Tenant une place importante dans notre étude, ces facteurs seraient cruciaux pour toute personne se disant entrepreneur, définissant ainsi son côté positif, sa persévérance et sa passion ou son amour pour les projets à long terme.

Toutes ces études ont servi à démontrer et à expliquer que le retour entrepreneurial ou encore le rebond entrepreneurial demeure une issue possible après un échec. Et le retour aux affaires dépend en grande partie de la personnalité de l'entrepreneur.

1.3. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'objectif de notre travail de recherche est tout d'abord de faire accepter aux personnes qui s'intéressent à l'entrepreneuriat que l'échec entrepreneurial n'est pas une fatalité et une fin en soi, mais qu'il fait partie du processus entrepreneurial. Et à cet effet, l'on doit percevoir l'échec entrepreneurial comme une forme de sortie, et aussi comme une opportunité de mieux faire. Bien évidemment, notre recherche s'évertue à démontrer la possibilité d'un retour en entrepreneuriat après un ou plusieurs échecs connus par le passé. Le rebond entrepreneurial doit être perçu comme une possibilité envisageable pour certains entrepreneurs dotés de certaines caractéristiques et dispositions. C'est ce que nous voulons tenter de comprendre.

1.4. INTÉRÊT DE LA RECHERCHE

Sur le plan managérial, cette étude apparaitra comme un outil pouvant aider dans les centres de formation des entrepreneurs, mais aussi dans l'accompagnement aux entrepreneurs dans les périodes difficiles par leurs mentors et même les entrepreneurs

établis. Elle permettra également aux organismes et institutions d'élaborer des politiques et programmes de réinsertion pour les entrepreneurs ayant échoué.

Sur le plan théorique, notre étude permettra de cerner l'échec entrepreneurial comme une éventualité et une étape importante dans le processus entrepreneurial. Aussi, de réduire l'impact et la vision négative de ce phénomène dans la société.

CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTÉRATURE

Notre mémoire a pour objectif principal de démontrer que le retour en entrepreneuriat après avoir connu un ou plusieurs échecs est chose possible, notre revue de littérature traite de façons successives de la naissance de l'intention entrepreneuriale chez les individus, de diverses causes et conséquences de l'échec des entreprises, de façon brève du processus de guérison et d'apprentissage suite à l'échec. Pour finir, nous abordons les différents déterminants du retour en entrepreneuriat chez les entrepreneurs ayant échoué par le passé.

2.1. DÉFINITION ET PLACE DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LA SOCIÉTÉ

Gagnant de plus en plus du terrain au fil du temps, l'activité entrepreneuriale occupe aujourd'hui une place importante au sein de nos sociétés. Cela s'expliquerait avant tout par ses nombreuses retombées positives se matérialisant par la création de richesse, de stabilité et de développement économique sans oublier son côté innovateur. Il contribuerait grandement aussi au développement et au dynamisme d'une région ou d'un territoire (Julien, Vaghely, et Brousseau, 2008). De ce fait, il suscite beaucoup d'intérêts à travers les recherches qui tentent de comprendre le phénomène qu'est l'entrepreneuriat.

Faisant donc l'objet de nombreuses recherches, l'entrepreneuriat s'est vu scindé en deux comprenant les recherches portant sur la compréhension de la création et du développement des entreprises et d'un autre côté sur la compréhension de l'individu qu'est l'entrepreneur (Bruyat, 1994; Filion et Fortin, 1991). Il s'est vu attribué de nombreuses définitions et thématiques. C'est dans ce sens que W. B. Gartner (1990) définit l'entrepreneuriat comme le processus par lequel un individu crée une nouvelle organisation. D'autres contrairement à lui, partent du principe que l'entrepreneuriat ou la

décision de création d'une entreprise serait possible grâce à l'interaction d'un certain nombre de facteurs. C'est ainsi que Greenberger et Sexton (1988) affirment que la décision de création d'une nouvelle entreprise est basée sur l'interaction d'un certain nombre de facteurs parmi lesquels peuvent être inclus l'esprit d'entreprise, le désir de liberté, celui de décision, certains traits de personnalité, des variables de situation, la connaissance de soi et le soutien social (Hernandez, 1995). L'acte de création d'une entreprise serait donc le résultat de la combinaison de variables individuelles et environnementales (Greenberger et Sexton, 1988; Lewin, 1935).

Motivée donc par diverses causes, la création de nouvelles entreprises ne serait pas sans conséquence. En effet, la création de ces nouvelles entreprises passe nécessairement par la fermeture ou la sortie de quelques-unes d'entre elles, quel que soit leur âge. Il s'avère important de comprendre que la fermeture des entreprises fait partie intégrante du processus entrepreneurial, mais aussi que la vie économique d'un pays est alimentée par ces mouvements d'entrées et de sorties d'entreprises (Wennberg et al., 2010). Comme nous l'avons dit plus haut, la fermeture des entreprises n'étant toujours pas volontaire, celle-ci serait due à de nombreuses causes et aurait des conséquences majeures sur l'individu c'est-à-dire l'entrepreneur (Bandura et Locke, 2003). Soulevant ainsi le concept d'échec entrepreneurial, dans le cas échéant certaines personnes ayant échoué prendront acte de leur échec, concluront qu'ils ne sont pas faits pour entreprendre des projets et se tourneront vers une autre profession ou une carrière (Baldwin, Bian, Dupuy, et Gellatly, 2000a). D'autres, par contre, tireront profit de cette expérience infructueuse, reconnaîtront leurs erreurs, et tenteront de se relever et bâtir quelque chose de nouveau sur la base de leur expérience et de leur savoir acquis (Nielsen et Sarasvathy, 2011; Wagner, 2002).

Il existerait donc une certaine forme de remotivation et de reprise de goût à l'entrepreneuriat chez certaines personnes (Cardon et McGrath, 1999). Des chercheurs ont nommé ce phénomène « d'engagement du second souffle » ou de « rebond entrepreneurial » (Krauss, 2016; Valéau, 2007a). D'autres qualifient celui-ci de « réentrée

entrepreneuriale après une sortie entrepreneuriale » (Baù, Sieger, Eddleston, et Chirico, 2017). Aux vues de tout ce qui vient d'être dit, nous nous proposons d'aborder l'une des étapes du processus entrepreneurial qui est l'intention entrepreneuriale. Par la suite, nous tenterons d'expliquer l'échec en lui-même, cela en retournant à la littérature traitant des causes et conséquences liées au phénomène qu'est l'échec entrepreneurial. Puis nous étudierons brièvement pour la suite la manifestation de l'intention entrepreneuriale après un échec, ce qui nous emmènera au concept du rebond entrepreneurial. À travers ce concept, nous déterminerons les différentes caractéristiques favorisant le rebond entrepreneurial.

2.1.1. Le concept de l'intention entrepreneuriale : avant l'acte

L'intention entrepreneuriale pourrait se définir comme un état d'esprit conscient qui précèderait l'acte entrepreneurial et qui consisterait au démarrage d'une nouvelle entreprise (Moriano, Gorgievski, Laguna, Stephan, et Zarafshani, 2012). Se basant sur des travaux précédents (Bird, 1992; Bruyat, 1993; Shapero et Sokol, 1982), d'autres redéfinissent l'intention entrepreneuriale comme une volonté individuelle qui s'inscrit dans un processus cognitif, et qui exige une perception à la fois de la faisabilité et de la désirabilité du comportement entrepreneurial (Tounés, 2006). Cependant, l'intention n'est pas à assimiler au comportement. Le comportement entrepreneurial lui désigne l'acte entrepreneurial, c'est-à-dire le travail de création d'une entreprise (Gartner, 1988).

Dans la partie qui suit, nous allons tenter de nous pencher sur la notion de l'intention entrepreneuriale. Nous tenterons d'expliquer l'avènement ou la manifestation de l'intention d'entreprendre à travers diverses théories élaborées par les chercheurs au fil du temps. Notamment par la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991), dans laquelle l'auteur conclut que l'intention entrepreneuriale précède effectivement l'action entrepreneuriale. En effet, l'acte entrepreneurial ou le comportement n'aboutira que si l'intention comportementale est assez forte. Cette théorie du comportement planifié

d'Ajzen (1991) a été mise en place dans le but de mieux comprendre et de prédire le comportement humain (Emin, 2004).

Nous allons également porter notre attention sur le modèle de Shapero et Sokol (1982) qui, quant à lui, explique la naissance de l'intention d'entreprendre chez un individu. Ce modèle évoque la naissance d'une intention entrepreneuriale grâce à la perception positive de la désirabilité et la faisabilité de l'acte entrepreneurial.

La littérature portant sur l'intention entrepreneuriale présente les modèles de Shapero et Sokol (1982) et celui du comportement planifié d'Ajzen (1991) comme les deux modèles qui ont servi de base scientifique pour les recherches sur l'explication de la naissance de l'intention entrepreneuriale. Le modèle de Shapero et Sokol (1982) provient du champ de l'entrepreneuriat, tandis que le second lui provient de la psychologie sociale. Tous deux postulent que dans le cadre d'un comportement planifié (dont la création d'une entreprise), l'intention est un antécédent de l'acte et constitue donc un excellent indicateur du passage à l'action (Schlaegel et Koenig, 2014).

2.1.2. L'intention d'entreprendre

Moreau et Raveleau (2006) définissent l'intention d'entreprendre comme un état de pensée en mouvement qui peut s'étendre sur un laps de temps court ou long et qui peut connaître des variations. Par fluctuations, nous faisons référence à des hausses et des baisses, ici il apparaît que l'intention peut croître ou diminuer à un certain moment de la vie de l'individu. L'intention entrepreneuriale reste une thématique longtemps abordée, car les premiers écrits portant sur le sujet partent de la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) (TCP) et celui du modèle de Shapero et Sokol (1982), pour ensuite devenir le thème central des recherches en entrepreneuriat.

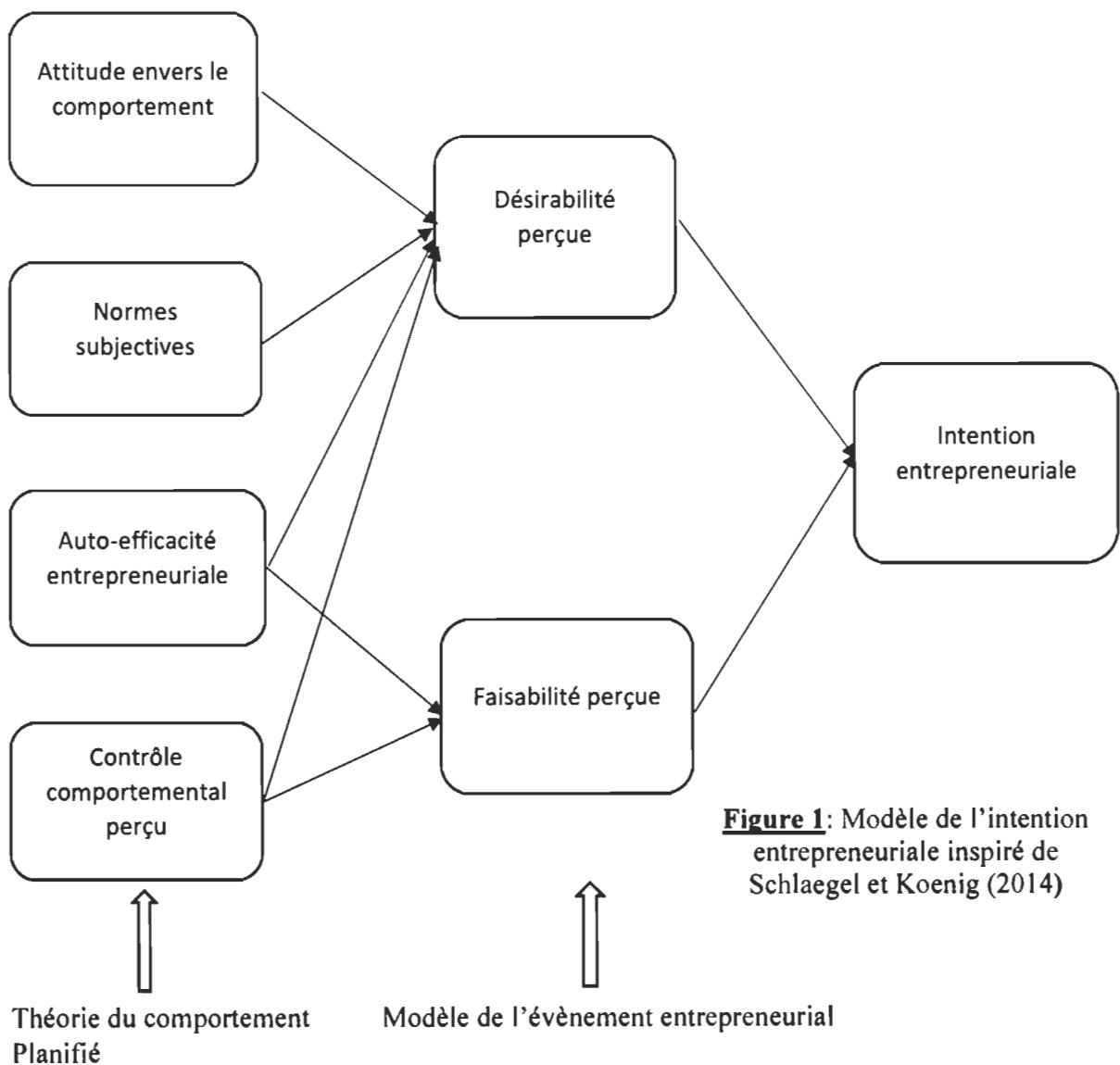
Ajzen (1991) affirme que l'intention entrepreneuriale est un déclencheur de l'acte entrepreneurial et celui-ci constituerait un excellent indicateur de la création d'entreprise. Krueger (2009), les rejoint en définissant quant à lui l'intention d'entreprendre comme étant l'intention d'une personne de créer une nouvelle entreprise. D'autres chercheurs tels que Lent et al. (2002) dévoue leur théorie à l'explication de la période de la vie où le choix de carrière se forme et se réalise. Il s'agit pour la plupart des personnes du début de l'âge adulte. Dans les paragraphes qui suivent, nous discuterons en détail de ces trois modèles et de la façon dont chacun présente l'intention entrepreneuriale. Nous commencerons par l'explication modèle de l'évènement de l'intention entrepreneuriale pour ensuite évoquer la théorie du comportement planifié d'Ajzen puis terminer par la théorie de Lent sur le choix de carrière.

2.2. LE MODÈLE DE L'ÉVÉNEMENT ENTREPRENEURIAL DE SHAPERO ET SOKOL (1982)

Parlant du modèle de l'évènement entrepreneurial élaboré par Shapero et Sokol (1982), celui-ci a pour but principal d'expliquer la naissance de l'intention entrepreneuriale chez les individus, tout en mettant en lumière les raisons qui déterminent le choix de l'entrepreneuriat comme option de carrière au profit d'une autre profession ou métier (Emin, 2004). Selon ces auteurs, l'intention entrepreneuriale d'un individu pourrait se décrire comme étant un indicateur assez précis du comportement entrepreneurial futur de l'individu. Krueger Jr (2000) rejoints cette définition tout en y ajoutant une autre variable jugée pertinente qu'est la propension à agir de l'individu face à l'opportunité qui se présente à lui.

Vu les multiples définitions qui lui ont été attribuées, il est à noter que l'intention représente donc la première étape vers la création d'une nouvelle entreprise. Des chercheurs tels que Shapero (1975) ont tenté de l'expliquer à travers le modèle de l'évènement entrepreneurial sans le schématiser. De notre côté, nous avons tenté de le

schématiser en nous inspirant du modèle de Schlaegel et Koenig (2014). Ainsi, la première partie de notre schéma est basé sur la TPB (Théorie du comportement planifié) et la seconde de EEM (Modèle de l'évènement entrepreneurial). Ces derniers par leur combinaison donneront naissance à l'intention entrepreneuriale (IE) qui par ricochet conduit dans la plupart du temps à une action qui est la création d'entreprise.



2.2.1. Les facteurs de la TCP

En ce qui concerne les facteurs constituant la théorie du comportement planifié ou encore TPB, nous pouvons dire qu'ils sont au nombre de trois. Il s'agit plus particulièrement de l'Attitude envers le comportement, des normes subjectives (NS) et le contrôle comportemental perçu en abrégé CCP.

Pour plus amples détails, nous pouvons dire que l'attitude envers le comportement se définit comme la prise de conscience par un individu du résultat d'un comportement donné et de la mesure dans laquelle cet individu se fait une évaluation favorable ou défavorable de son comportement (Ajzen, 1991). Ainsi, on pourrait comprendre la définition de Vallerand (1994) selon laquelle l'attitude oriente l'individu vers le comportement souhaité en guidant son action.

Pour ce qui est des normes subjectives (NS), elles décrivent des croyances normatives perçues à propos d'autres personnes significatives telles que la famille, les parents, les amis ainsi que d'autres individus et groupes d'individus importants aux yeux de l'entrepreneur.

2.2.2. Les deux variables principales du modèle de l'évènement entrepreneurial

En ce qui concerne les deux variables du modèle de l'évènement entrepreneurial, il s'agit de la perception de la désirabilité et de la perception de la faisabilité du dit projet. Nous allons donc tenter d'expliquer leur rôle dans la naissance de l'intention d'un individu.

2.2.2.1. La perception de la désirabilité

Shapero et Sokol (1982) affirment que la perception de la désirabilité renvoie au degré d'attrait qu'un individu perçoit pour un comportement donné (en l'occurrence l'événement entrepreneurial). Et cette variable englobe deux facteurs principaux que sont la culture et la société. Ceux-ci agissent à leur tour sur les principales valeurs de l'individu (Tounés, 2006) et sur son attitude étant donné que l'attitude a une nature évaluative et affective. Faisant également référence au social, nous pouvons évoquer la classe ou le niveau social de l'individu et de la famille dont il est issu. Au niveau culturel, nous devons noter que certaines cultures sont plus tournées vers l'entrepreneuriat contrairement à d'autres (Fortin, 1992). Notons également que les expériences entrepreneuriales antérieures sont des facteurs qui influencent également les intentions entrepreneuriales (Kent, Sexton, et Vesper, 1982; N. Krueger, 1993). Et par intention entrepreneuriale, il faut voir la perception de la désirabilité du projet. Cela peut s'expliquer par le cas des personnes ayant eu une mauvaise expérience en entrepreneuriat. Mais comme nous le disions plus haut dans notre travail, tout dépend de la personnalité de l'entrepreneur et d'autres facteurs tels que son environnement et sa culture.

D'après d'autres recherches portant sur la variable de désirabilité, celle-ci se constituerait de deux composantes à savoir l'attitude personnelle et la perception de l'attitude de l'environnement social (Emin, 2004). Selon cette autrice, ce sont les croyances des individus qui déterminent leur attitude envers l'action. La désirabilité perçue se définit comme étant le degré auquel l'individu s'engage dans la création d'entreprise. La création d'entreprise relève donc d'un comportement désiré et désirable pour un individu. Tout cela nous renvoie d'une certaine façon aux facteurs de société et de culture évoqués plus haut par Tounés (2006). Dans la même veine, Fortin (1992) affirme que lorsqu'une société valorise les valeurs entrepreneuriales et les réalisations des entrepreneurs des entrepreneurs, ceux-ci deviennent des modèles et des mentors pour la

jeunesse ou encore pour les personnes désireuses de faire leur entrée dans l'entrepreneuriat.

2.2.2.2. La perception de la faisabilité

Nous arrivons maintenant à l'étude de la deuxième variable qui est la perception de la faisabilité. Elle se définit comme étant la présence ou l'absence de ressources, de compétences et des opportunités requises (Madden, Ellen, et Ajzen, 1992). Shapero et Sokol (1982) évoquent le concept de faisabilité perçue pour faire référence au degré avec lequel l'individu pense pouvoir mener à bien les actions nécessaires pour effectuer une tâche. Ajzen (1991) quant à lui assimile la faisabilité perçue au concept d'efficacité personnelle énoncé par Bandura (1977). Elle se construit à partir des facteurs de soutien à la création d'entreprises. Cependant, la disponibilité des conseils, des moyens financiers, l'aide de l'entourage familial et les formations en entrepreneuriat seraient des facteurs capables d'influencer de façon importante les perceptions de faisabilité des individus (Tounés, 2006).

Quelques années après, les travaux réalisés par Shapero et Sokol (1982) sur le concept d'intention entrepreneuriale, d'autres travaux se sont succédé et les auteurs ont trouvé nécessaire la mobilisation d'une troisième variable : la propension de l'individu à agir.

2.2.3. La propension d'agir

Selon les recherches portant sur cette troisième variable introduite, cette dernière se définirait comme étant la décision d'un individu à entreprendre ou pas face aux opportunités qui se présentent à lui (Krueger Jr, 2000). La propension à agir est donc une disposition psychologique selon les auteurs.

Pour conclure, la perception de la désirabilité, la perception de la faisabilité et la propension à agir sont liées au profil individuel et aux ressources nécessaires à la réalisation du projet en question. Parlant de profils individuels, nous faisons plus référence à la personnalité, aux prédispositions, au sexe et à l'âge de l'individu voulant entreprendre. Mais l'environnement social et culturel aurait un impact majeur sur la perception de désirabilité et de faisabilité de l'entrepreneuriat et donc sur l'intention d'entreprendre de l'individu. Des auteurs tels que Hout et Rosen (1999) mettent l'accent sur le rôle des antécédents familiaux en particulier, sur le taux de récupération intergénérationnel en ce qui concerne le travail autonome, la probabilité qu'une personne ayant un parent travailleur indépendant devienne elle-même une travailleuse autonome. D'autres études vont plus loin en affirmant que l'expérience acquise en travaillant dans l'entreprise familiale pourrait permettre aux jeunes gens d'assurer la pérennité de celle-ci à travers la relève entrepreneuriale ou de démarrer une nouvelle entreprise. Ces facteurs agissent indirectement sur l'intention d'entreprendre à travers la perception de la désirabilité et de la faisabilité.

2.3. LA THÉORIE DU COMPORTEMENT PLANIFIÉ D'AJZEN (1991)

La création d'entreprise nécessite et implique une certaine réflexion de la part de l'individu, ce qui fait de l'entrepreneuriat un comportement d'abord intentionnel délibéré et à la fois planifié (B. Bird, 1988). L'intention entrepreneuriale (IE) se réfère donc à l'intention d'une personne de créer une nouvelle entreprise (N. F. Krueger, 2017). Selon la théorie du comportement planifié, l'intention d'entreprendre désignerait une variable clé et centrale de tout comportement planifié (Ajzen, 1991). Et donc si le comportement est déterminé par l'intention, l'intention se déterminera à son tour par la combinaison de trois variables. Ces trois variables sont définies et expliquées en tant que croyances et représentent l'information que l'on a sur le monde (Emin, 2004). Nous percevons dès lors que la théorie du comportement planifié sert à prédire et comprendre les comportements des individuels. Ces différentes variables sont :

2.3.1. Les attitudes envers le comportement

La première des variables expliquant l'intention entrepreneuriale des individus est l'attitude envers le comportement. L'attitude envers le comportement se réfère à l'évaluation favorable ou défavorable que se fait l'individu du comportement souhaité (Ajzen, 1991). Les attitudes peuvent être aussi associées au comportement représentant la perception que l'individu a de la carrière entrepreneuriale de façon personnelle. Dans ce cas, si l'évaluation est favorable ou positive, c'est-à-dire si la valeur accordée aux résultats escomptés est grande (conséquence désirable ou préférable), l'individu aura une attitude favorable à l'égard du comportement en question, ce qui pourrait avoir un effet positif sur l'intention d'entreprendre. Dans le cas contraire si l'évaluation est négative, c'est-à-dire si la valeur accordée aux résultats escomptés est moins grande (conséquence indésirable ou non favorable), l'individu aura une attitude défavorable, ce qui affectera négativement l'intention comportementale (Ajzen, 1991).

2.3.2. Les normes sociales perçues

Selon Ajzen (1991), le deuxième facteur se rapporte quant à lui aux normes sociales perçues ou aux normes dites subjectives. En effet, les normes sociales correspondent à la perception personnelle de l'individu, de ce que la société ou les personnes importantes pour l'individu pensent de la réalisation ou non du comportement qui est l'entrée en entrepreneuriat comme choix de carrière. Ainsi, ces normes s'assimilent plus à la pression sociale que l'individu ressent et qui le pousse à réaliser ou non un comportement donné. Dans le cas d'un individu se retrouvant dans une société valorisant l'entrepreneuriat comme choix de carrière, ce dernier aura et trouvera facilement le soutien nécessaire par ses proches ou sa communauté. Dans le cas des proches, Shapero et Sokol (1982) affirment que la famille, en particulier les parents joueraient un rôle très puissant dans le développement de la désirabilité et de la faisabilité des actions entrepreneuriales.

2.3.3. Le contrôle comportemental perçu

Le troisième facteur est le contrôle comportemental perçu qui correspond à la perception de l'individu à propos de la facilité ou de la difficulté à réaliser ou développer un comportement donné (Ajzen, 1991). Tout simplement en d'autres mots, c'est la direction ou le contrôle que l'individu pense pouvoir exercer pour la réalisation de l'acte (Emin, 2004). Dans certains cas, l'individu se sentira incapable d'exécuter le comportement en question, ce qui aura un effet négatif sur l'intention (Ajzen, 1991). Le contrôle comportemental est assimilable au concept d'auto-efficacité développé par Bandura (1977); (Bandura, 1982). Selon Emin (2004), il existerait des variables externes autres que celles citées plus haut. Il s'agit notamment des traits de personnalité et de la démographie qui sont censés influencer les intentions des individus dans la seule mesure où ils influencent leurs croyances. Et le cas échéant, ce sont les croyances qui détermineront l'attitude des individus envers l'action.

Le schéma ci-dessous tente d'illustrer toute la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) tout en faisant ressortir l'interaction entre les différentes variables, qui conduisent à l'expression d'un comportement précis. Ce comportement qui est tout autre que la décision de l'acte entrepreneurial ou celle d'entreprendre.

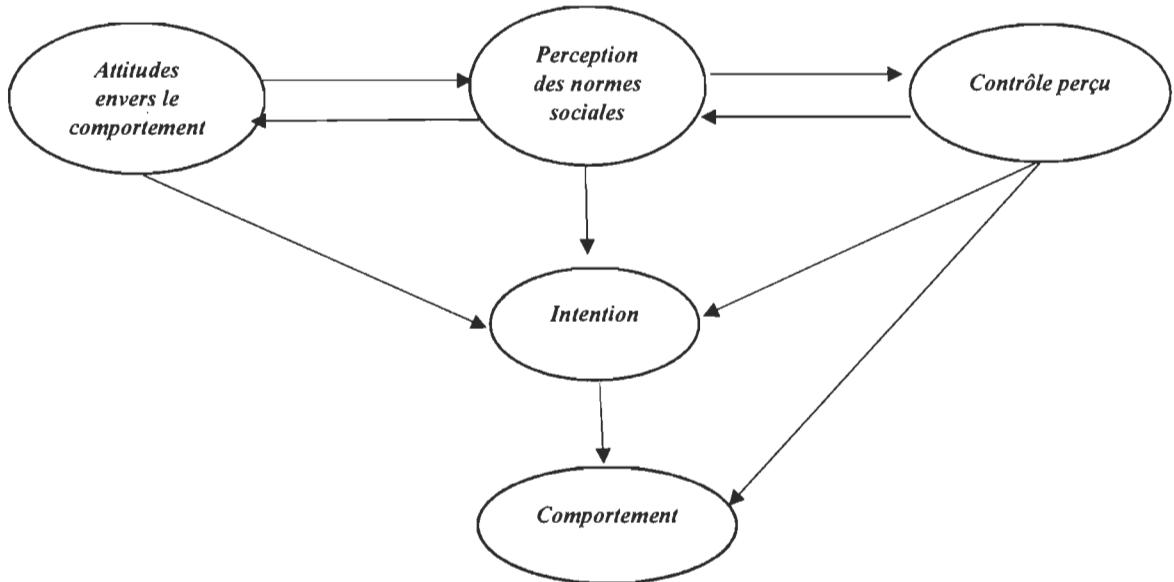


Figure 2: Modèle de la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)

Au vu de tout ce qui vient, d'être dit et après réflexion nous avons trouvé un lien probable entre les différentes variables qui viennent d'être traitées et notre thème principal de mémoire, qui pour rappel porte sur le rebond entrepreneurial suite à un échec. En effet, servant dans l'explication du développement de l'intention entrepreneuriale, dans le cas d'un échec, ces différentes variables liées à la naissance de l'intention sont impactées. Pour ce faire, nous allons tenter de vous montrer comment ils le sont. Commençons par l'attitude envers le comportement. Dans le cas d'un échec subi par l'entrepreneur, celui-ci sombrera dans une phase de doute et d'incertitude. Cela risque de remettre en question ses raisons, ses motivations, son engagement lors du lancement en entrepreneuriat, mais aussi ses compétences et ses connaissances en tant qu'entrepreneur (Valéau, 2006, 2007a). Pour nous, cela touche également son auto-efficacité et sa propension à agir de nouveau. En gros, l'échec impactera l'entrepreneur de façon psychologique (F. Luthans, Youssef, et Avolio, 2007).

En ce qui concerne la deuxième variable, elle se rapporte directement à l'influence de la société sur l'intention entrepreneuriale d'un individu. Mais dans la situation où l'entrepreneur se retrouve en faillite, il se verra subir des conséquences sociales et économiques pouvant nuire à sa personne (Cope, 2011; Harris et Sutton, 1986). Portant notre attention sur le volet social, l'entrepreneur se verra perdre son réseau de contacts puis stigmatisé sur le plan familial et professionnel (Krauss, 2009). Quant au contrôle perçu qui est la dernière des variables, nous pensons fort que celui-ci se verra également impacté de façon négative. Et vu que selon Ajzen (1991) le concept de contrôle comportemental perçu se rapproche plus de celui de l'efficacité personnelle évoquée par Bandura (1982).

Pour ce qui suit, nous allons poursuivre notre revue de littérature en nous penchant cette fois sur la théorie sociocognitive de la carrière de Lent (2002) ou TSC. Cette théorie élaborée tente de faire comprendre et d'expliquer le choix de carrière chez les individus.

2.4. LE MODÈLE DE LA THÉORIE SOCIOCOGNITIVE DE LA CARRIÈRE DE LENT ET AL. (2002)

Avant toute chose, la théorie sociocognitive du choix de carrière ou TSC de Lent et al. (2002) apparaît dans la littérature comme une dérivée de la théorie sociocognitive de Bandura (1986). Elle correspond à la période de la vie d'un individu où le choix de carrière se manifeste et tend à se concrétiser. À cet effet, il s'agit pour la plupart des individus du début de l'âge adulte (Lent et al., 2002). La théorie de Lent et al. (2002) a pour caractéristique principale de faire apparaître les individus comme des agents ou acteurs actifs du choix de leur carrière. Cette étude se situe et se concentre principalement sur l'intention des individus avant l'acte entrepreneurial. L'entrepreneuriat étant une carrière (Filion, 2002), cette théorie nous permet de comprendre comment les individus arrivent à opter pour une carrière entrepreneuriale au profit d'une autre, que l'on sait, et que l'on qualifie d'emplois salariés.

En effet, les recherches portant sur le sujet ont relevé que tout débutait à l'âge de l'enfance ou de l'adolescence (Lent et al., 2002). À ces différentes périodes de leur vie, les individus se retrouveraient dans des environnements où ils seraient soumis à tout un tas d'activités qui de façon involontaire agiraient sur leur comportement professionnel futur (Lent et al., 2002). Et de ces confrontations, les individus développeront automatiquement des intérêts, des valeurs et des expériences d'apprentissages. Selon Lent et al. (2002), ces environnements sont censés fournir des ingrédients essentiels tels que des supports, des barrières, et des ressources spéciales qui modulent l'expression des qualités. Krumboltz (1993), dans sa théorie de décision de carrière affirme que les expériences d'apprentissages (directes ou indirectes) façonnent les intérêts, les valeurs et les choix professionnels des individus. Nous comprenons aisément que les expériences d'apprentissages ont un impact sur la décision et les intérêts qu'un individu accorde à une carrière ou une activité. Mais aussi que les expériences d'apprentissages guident le comportement professionnel.

Quant à la naissance des intérêts, l'individu en développe de toute sorte, mais dans notre cas, notre regard se porte particulièrement sur ceux liés au choix de formation et de carrière. Ces intérêts tendent à se fixer vers la fin de l'adolescence ou au début de l'âge adulte (Hansen, 1994). Ainsi, qui parle de choix de formation tend dans un futur proche à la pratique d'une activité ou d'une carrière précise, d'où l'émergence des intérêts pour une activité. Ce qui favorisera la naissance des objectifs et des attentes particulières envers cette activité. La théorie sociocognitive de carrière souligne que les individus manifestent un intérêt durable pour une activité particulière lorsqu'ils se considèrent comme compétents et prévoient que leur réalisation produira des résultats (Wood et Bandura, 1989). Dans le cas contraire, les individus développeraient peu ou pratiquement pas d'intérêts pour une activité, cela signifierait que leur auto-efficacité (efficacité personnelle) est faible et ils ont l'assurance de recevoir des résultats soient neutres ou négatifs. Nous comprenons dans ce cas que les individus développent des affinités pour une activité dans laquelle ils se sentent efficaces, ce qui les conduira à atteindre des

résultats positifs. Il est à noter que les capacités et les valeurs d'un individu sont des éléments importants dans le processus suscitant la naissance des intérêts pour une profession ou activité données.

Les intérêts sont supposés être des déterminants importants dans le choix de carrière des individus (Betsworth et Fouad, 1997; Hansen, 1994). Mais ceux-ci peuvent être sujets à changement à tout moment de la vie des individus et tendent à se stabiliser vers la fin de l'adolescence et au début de l'âge adulte (Hansen, 1994). Notamment lorsqu'ils sont confrontés à des conditions environnementales ou à des défis de la vie. Ces intérêts sont déterminés à la fois par l'efficacité personnelle (auto-efficacité) et les attentes de résultats. Lent (2005), décrit l'efficacité personnelle par un ensemble de croyances personnelles spécifiques à certains domaines de performance et qui interagissent de façon complexe avec d'autres facteurs liés à la personne, à son comportement et à son environnement. Les attentes de résultats sont tout aussi des croyances personnelles sur les conséquences ou résultats de comportements dites particulières. Ceux-ci auront un effet important dans la détermination des objectifs de l'individu. Qui pour Bandura (1986) mentionne que cela représente la détermination à se lancer dans une activité particulière ou à obtenir un résultat particulier.

Pour donner suite à ce qui vient d'être dit, nous pouvons retenir que les expériences vécues favorisent la naissance d'intérêts pour des activités donnant lieu à la fixation de buts à atteindre puis du choix de carrière par les variables telles que l'auto-efficacité, l'environnement et les résultats attendus. Pour ce faire, nous allons développer ces différentes variables dans les parties qui suivent.

2.4.1. L'efficacité personnelle ou auto-efficacité

L'efficacité personnelle décrit un ensemble de croyances personnelles spécifiques à certains domaines de performances et qui interagissent de façon complexe avec d'autres

facteurs liés à la personne, au comportement et à l'environnement de l'individu (Bandura, 1982). Selon les recherches portant sur le sujet, l'efficacité personnelle prédirait un éventail d'options professionnelles considérées intéressantes et pour lesquelles l'individu présente des capacités et suivra une scolarité ou une formation le préparant à cette carrière pour s'assurer de son succès dans le domaine choisi (Lent et Hackett, 1987). Elle apparaît comme un facteur clé dans le choix de formation des individus (Galand et Vanlede, 2004). Bandura et Locke (2003) affirmeraient que l'efficacité personnelle aurait diverses sources. En effet, elle se construirait sur la base de quatre sources qui sont : l'expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante ou indirecte, la persuasion verbale, puis enfin les états psychologiques et émotionnels. Ces quatre sources d'information permettraient aux individus d'acquérir un certain degré d'efficacité personnelle pour un comportement donné.

Bandura et Locke (2003) définissent l'expérience active de maîtrise comme la connaissance et la maîtrise personnelle des tâches à effectuer par l'individu. En effet, plus l'individu vivra des succès lors de l'expérimentation d'un comportement donné, plus il sera amené à croire en ses capacités personnelles pour accomplir le comportement demandé. Le succès, lorsqu'il n'est pas trop facile, renforce la croyance en l'efficacité personnelle alors que les échecs réduisent ce sentiment. Pour ce qui est de l'expérience vicariante ou indirecte, elle relève de l'observation et de la comparaison. En effet, l'individu observant des personnes pratiquant des activités jugées conflictuelles ou délicates et bien s'en sortir verra la croyance en ses capacités croître. Mais dans le cas de l'observation d'un échec, l'individu remettra en cause son efficacité personnelle. L'efficacité ou la croyance en ses capacités peut également être décuplée ou étouffée par la persuasion verbale, celle-ci se matérialise par des suggestions, des avertissements, des conseils et des interrogations. Nous allons terminer ce développement avec les états psychologiques et émotionnels. Ceux-ci jouent un rôle tout aussi important dans l'efficacité personnelle d'un individu, tout dépend de l'émotion et l'état psychologique que l'individu associe à la tâche. S'il l'entame avec des émotions telles que l'anxiété et le

stress, celui-ci développera une faible performance et des doutes ce qui le conduira à un échec. Par contre, le fait que les individus ont plus confiance en eux et croient en leur succès augmentera leur sentiment d'auto-efficacité.

Faisant partie de l'efficacité personnelle, la personnalité d'un individu apparaît donc comme l'un des facteurs aidant à la détermination du choix de carrière (Bandura, 1982). Évoquant la probabilité de l'existence d'un lien étroit entre la personnalité d'un individu et sa génétique (Loehlin, McCrae, Costa Jr, et John, 1998). Les recherches ont montré que les gènes prédisposeraient les individus à développer des attributs individuels qui affecteraient leur tendance à s'orienter vers certains types d'activités et carrières (Scarr, 1992; Shane, 2010). Poussant plus loin, des chercheurs ont soulevé l'hypothèse selon laquelle il existerait une certaine forme de sélection naturelle. Selon eux, cette sélection s'opère au niveau des personnes pour ne retenir que celle qui sont les mieux prédisposées pour la carrière entrepreneuriale et celles qui bénéficieraient d'un plus grand capital psychologique source de performance individuelle et organisationnelle (S. J. Peterson et al., 2011). Ce qui leur permettrait également de faire face à toutes les difficultés, mais aussi aux problèmes de santé et au stress perpétuel lié à cette carrière (R. Baron, Franklin, et Hmieleski, 2013). Nous comprenons dès cet instant qu'un capital psychologique fort contribuerait également au choix de l'entrepreneuriat comme carrière, mais aussi à surmonter toutes les difficultés et le stress liés à la profession ou à l'activité (R. A. Baron, Franklin, et Hmieleski, 2016; Pareek, 1994).

L'environnement a toujours eu un impact majeur sur l'individu, son intention d'entreprendre et sa décision de création (Gasse, 2003). En effet, d'après Lent et al. (2002) et sa théorie, l'environnement apparaîtrait comme l'un des facteurs déterminants dans le choix de carrière d'un individu. Cela peut s'expliquer par le fait que l'environnement expose l'individu à plusieurs situations pouvant influencer ses perspectives de carrière future. Lent (2005) réitère cela plus tard lorsqu'il affirme que l'observation des modèles, le soutien de la part des personnes importantes et la participation dans diverses activités

concourent au développement et à l'augmentation de l'auto-efficacité de l'individu puis au façonnement de ses attentes face aux résultats de ses performances. Cela impactera positivement ensuite les intentions ainsi que le choix de carrière de ce dernier (Lüthje et Franke, 2003). Basés sur la société notamment la famille, certains auteurs ont déterminé que l'environnement immédiat c'est-à-dire la famille serait l'essence même de l'entreprise familiale et le foyer de l'entrepreneuriat (Rogoff et Heck, 2003). Ainsi, le fait qu'un enfant soit né dans une famille d'entrepreneur lui procure plus de chance de se tourner vers cette carrière (White, Thornhill, et Hampson, 2007).

Nous percevons dès lors que l'auto-efficacité a un lien positif avec l'intention et l'action entrepreneuriale (Boyd et Vozikis, 1994). Selon Lent et al. (2008), un sentiment d'auto-efficacité faible pourrait réduire le développement des intérêts pour un choix de carrière. Prenons le cas de l'entrepreneuriat comme exemple, la plupart des personnes manifestant des intérêts pour cette carrière si et seulement si elles se sentent capables et ont les aptitudes nécessaires pour y réussir. En gros, ils ressentent une grande auto-efficacité qui les conduira à l'atteinte des objectifs (résultats attendus). Il est important de montrer le rôle de l'auto-efficacité dans le choix de domaine d'études préparant à une carrière professionnelle future ou même dans le choix d'une carrière (Bandura, 1994; Lecomte, 2004; Lent et al., 2002).

2.4.2. Les résultats attendus

Théorie développée par Vroom (1964) dans le cadre de l'étude du domaine travail et du comportement organisationnel, elle s'est également montrée utile dans le domaine de l'entrepreneuriat. Elles sont acquises par le biais d'expériences d'apprentissages (Lent et al., 2002). Elles contribuent par la même occasion à motiver l'individu dans la quête de ses objectifs (Ajzen, 2005; Bandura et Locke, 2003). On pourrait donc assimiler la motivation à un élément important permettant à l'individu de persévérer et de consacrer un effort supplémentaire à une tâche donnée (Kanfer, 1990). Bandura et Locke (2003)

soutiennent que les attentes en matière de résultats permettent de comprendre le comportement humain. Pour Lent (2005), les attentes de résultats sont des croyances personnelles à propos de conséquences ou de résultats liés à des comportements particuliers ou précis.

2.4.3. Les objectifs

Le dernier élément est les objectifs, définis par les auteurs comme la détermination à se lancer dans une activité particulière ou à obtenir des résultats particuliers dans un futur proche (Bandura, 1986). Les objectifs ont pour rôle principal d'influencer l'auto-efficacité et les attentes en matière de résultats des individus. Mais de façon réciproque ceux-ci influencent à leur tour les objectifs que l'individu s'assigne.

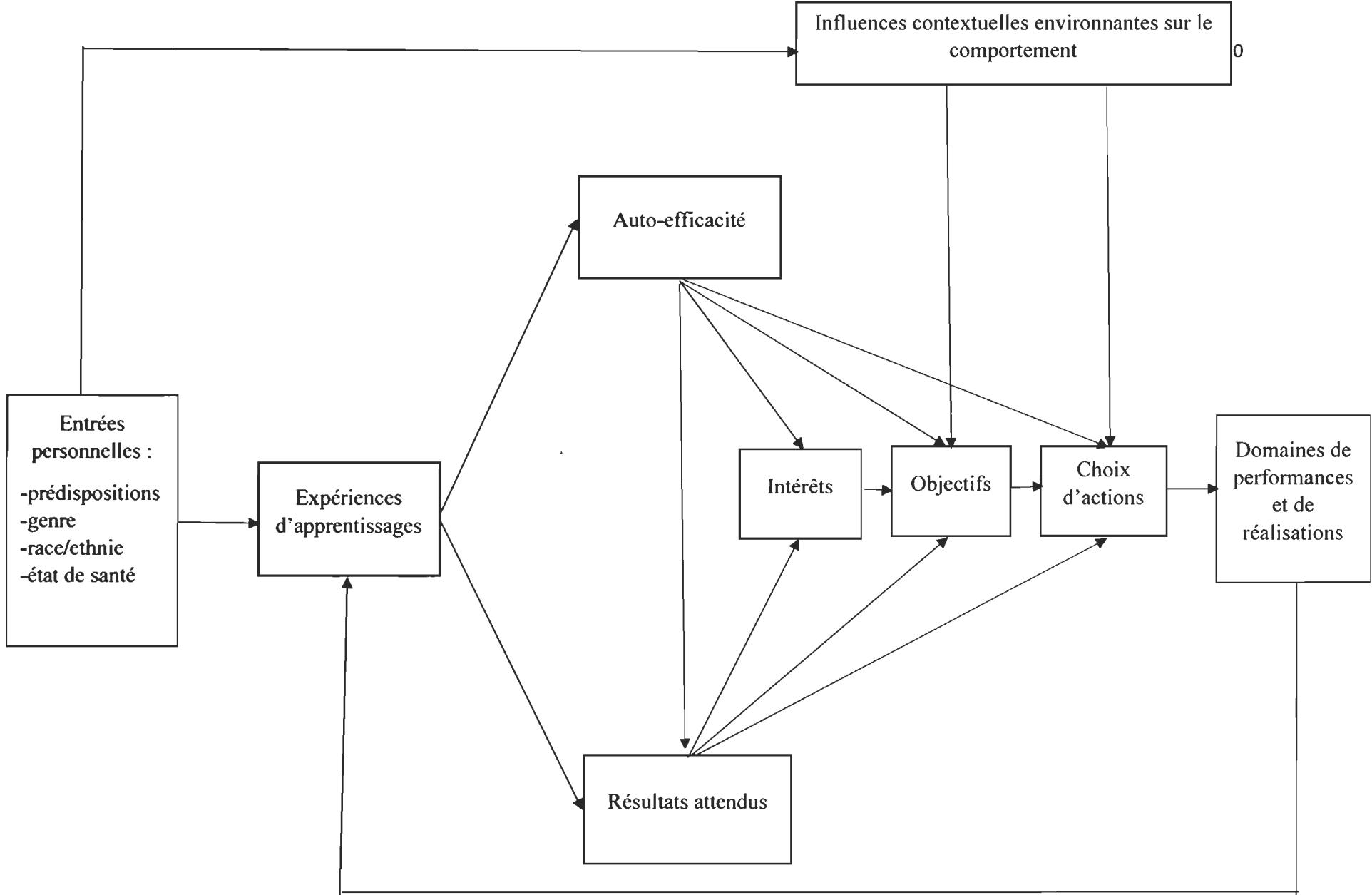


Figure 3: Modèle de la théorie Sociocognitive de Lent (2002)

Dans les paragraphes précédents de notre revue de littérature, nous avons tenté de revisiter les différentes théories explicatives de la naissance de l'intention entrepreneuriale, mais également les théories portant leur dévolu sur la compréhension et l'explication du choix de carrière des individus. Il nous apparaît important d'attirer l'attention sur certaines similitudes perçues au niveau des théories de l'intention entrepreneuriale. En effet, nous nous sommes aperçus d'une ressemblance dans leurs variables explicatives. Ainsi, l'attitude personnelle et les normes sociales d'Ajzen (1991) s'assimilent ou ressembleraient au facteur de désirabilité perçue évoquée par Shapero et Sokol (1982). Ajoutons à cela le contrôle comportemental perçu de la théorie d'Ajzen (1991), nous nous apercevons qu'il correspond au facteur de faisabilité de Shapero et Sokol (1982). Tous deux contribuant à l'explication de la naissance de l'intention entrepreneuriale qui serait dirigée vers un but qui n'est tout autre que le choix de l'entrepreneuriat comme carrière.

Concernant le choix de carrière d'un individu, la théorie la plus utilisée selon la littérature pour comprendre cette décision est la théorie de Lent et al. (2002). Il a trouvé bon d'inclure d'autres facteurs jugés importants tels que l'auto-efficacité (efficacité personnelle), les attentes en matière de résultats et les objectifs afin de déterminer le choix de carrière des individus. Aux vues de certaines recherches, l'efficacité personnelle servirait à prédire l'éventail d'options professionnelles à considérer, l'intérêt et la préférence pour une profession, le suivi d'une scolarité pour cette carrière et la persévérance et le succès dans le domaine choisi (Lecomte, 2004). Dans les paragraphes qui suivent, nous développerons le concept d'échec entrepreneurial tout en explicitant les causes et les conséquences liées à un échec.

2.5. L'ÉCHEC ENTREPRENEURIAL

Le concept d'échec entrepreneurial ferait partie des mots nouveaux peuplant le vocabulaire de l'entrepreneuriat (Bloch, Fadil, Germain, et Janssen, 2016). Il démontre par la même occasion la fragilité du processus entrepreneurial tout en attirant l'attention des futurs entrepreneurs sur le risque et la possibilité d'échec de leur projet d'entreprise. L'échec entrepreneurial peut se définir comme une expérience souvent douloureuse et préjudiciable pour l'entrepreneur (Whyley, 1998). Impactant ainsi la confiance de l'entrepreneur, son efficacité et sa propension à prendre des risques (Shepherd, 2004). La douleur se manifestant par un état de déception, il faudrait ajouter un certain nombre d'autres états tels que la douleur psychologique, le remords, la honte, l'humiliation, la colère, la culpabilité ainsi que la peur de l'inconnu (Cardon et McGrath, 1999; De Hoe et Janssen, 2014). Nous allons donc nous pencher sur l'étude des différentes causes ou facteurs engendrant l'échec d'un entrepreneur.

2.5.1. Les causes de l'échec entrepreneurial

Selon la littérature axée sur les causes d'échec, il y aurait des causes liées au profil de l'entrepreneur et à sa gestion. Par profil, nous entendons notamment le niveau de scolarité de l'entrepreneur, son engagement, sa motivation, ses compétences, ses expériences, etc. D'autres causes seraient liées à l'environnement de l'entreprise et aux ressources mobilisées. On découvre dès lors deux formes de causes, celles étant causées par l'entrepreneur et celles qui échappent à son contrôle. Bacq, De Hoe, Giacomini, et Janssen (2016) parlent de facteurs exogènes assimilables à l'environnement de l'entreprise et tout ce qui échappe au contrôle de l'entrepreneur. Puis de facteurs endogènes faisant allusion à l'individu. Nous allons donc tenter d'évoquer plus en détail ces aspects dans les parties qui suivent.

2.5.1.1. Les causes d'échec liées au profil de l'entrepreneur

Les causes d'échec liées au profil de l'entrepreneur s'inscrivent dans une perspective volontariste rejetant de ce fait l'hypothèse selon laquelle les entrepreneurs sont impuissants et reconnaissent leurs actions et décisions comme facteurs fondamentaux de faillite (Hyder et Lussier, 2016) (Mellahi et Wilkinson, 2004).

L'une des causes d'échec pouvant être relié au profil de l'entrepreneur est le facteur motivationnel, cette notion a été l'objet d'étude de plusieurs recherches dans le temps. À cet effet, Wiklund et Shepherd (2001) ont découvert l'existence d'une relation jugée étroite entre la motivation d'un entrepreneur et la réussite de son entreprise . Khelil, Smida, et Zouaoui (2012), affirme que la motivation est un facteur et une variable importants pouvant assurer la survie ou l'échec d'une entreprise. Dans la même veine, une démonstration de l'importance de la motivation est faite par certains auteurs, Lasch, Le Roy, et Yami (2005) affirment que la réussite d'une entreprise requiert certes un haut niveau de qualification, mais aussi une forte motivation et intention d'entreprendre de la part de l'entrepreneur (Khelil et al., 2012). Tout cela fait intervenir le rôle et l'importance de l'état psychologique de l'entrepreneur dans la survie de son entreprise (Valéau, 2006, 2007a). L'on comprend mieux la différence du taux de réussite entre les entrepreneurs arrivés à l'entrepreneuriat par nécessité et ceux de façon volontaire (Gray, Foster, et Howard, 2006; Murphy et Callaway, 2004). De façon volontaire, l'entrepreneur ne subit pas vraiment de pression, car il a la plupart du temps une activité plus en de celle-ci. Pour l'entrepreneuriat de nécessité, cela s'avère être le seul recours pour ce dernier. Échouer dans cette activité pourrait être fatal pour lui.

Une autre source d'échec d'entreprise liée au profil de l'entrepreneur serait les pratiques managériales mises en place par ce dernier. Gaskill, Van Auken, et Manning (1993) et Baldwin, Bian, Dupuy, et Gellatly (2000b) ont souligné l'existence d'autres facteurs tels que le manque de planification, des lacunes dans l'application des principes

de marketing et dans la stratégie compétitive mise en place par cet entrepreneur. La mortalité de ces entreprises serait donc causée par l'absence de compétences en matière de gestion et de planification (Thornhill et Amit, 2003). Ce qui traduit pour nous une faible auto-efficacité entrepreneuriale du fait de son manque de compétences entrepreneuriales.

Le choix de la stratégie serait une des causes de fermeture d'une entreprise qui incombe à la personne de l'entrepreneur. En effet selon certaines recherches, les propriétaires d'entreprise échouent généralement parce qu'ils suivent une stratégie réactive plutôt qu'une stratégie détaillée avec une vision axée sur le long terme face à l'environnement dans lequel ils évoluent (Gelder, 2007). Quant à Coulibaly (2004), les stratégies pourraient aussi engendrer la défaillance entrepreneuriale. En effet, une trop rapide communication financière et une volonté de transparence par rapport aux divers partenaires peuvent être favorables pour la concurrence et mettre en danger l'entreprise. Il faudrait ajouter à cela le choix de diversification de produits et de marchés par l'entrepreneur qui peut être préjudiciable pour son entreprise.

Dès lors, nous comprenons que la plupart de ces entrepreneurs qui échouent manifestent certaines lacunes du point de vue organisationnel et éducationnel (Deakins et Whittam, 2000). Notamment sur l'émergence des idées et l'organisation des ressources de l'entreprise nous emmène à croire qu'il existerait des causes d'échec liées au niveau d'éducation et de formation de l'entrepreneur. Deakins et Whittam (2000) dans leur article décrivent le rôle prépondérant du capital humain dans la bonne gestion et la survie d'une entreprise. C'est à croire que pour ces auteurs, l'échec d'une entreprise serait également la faute au propriétaire dirigeant ou encore celle de l'entrepreneur.

2.5.1.2. Les causes liées à l'environnement

L'effet e l'environnement ferait partie des causes d'échec d'une entreprise, elles sont caractérisées de facteurs externes ou encore de facteurs dits exogènes et s'insèrent

dans une perspective déterministe (Hyder et Lussier, 2016). Dans ce cas, l'environnement joue le premier rôle et l'entrepreneur prend la place de spectateur (Danjou, 2002; Smida et Khelil, 2010). Il subit les changements ou mutations qui s'opèrent dans son environnement. Celles-ci peuvent se manifester sous différentes formes pour exemple, elles peuvent revêtir la forme de récession économique. En effet, lorsque survient une récession économique, dans la plupart du temps l'on voit naître une contraction au niveau de la demande en raison d'une baisse du pouvoir d'achat des consommateurs. De même, dans une période de hausse des taux d'intérêt, les entreprises auront tendance à retarder leurs décisions d'investissement compte tenu des tensions sur le marché du crédit, ce qui peut nuire à leur survie. Il faut donc comprendre que la viabilité de la plupart des entreprises est mise à mal affirme (Morgan, 2006). Hernandez (2002) évoque le concept de sélection environnementale, ce sont principalement les forces contextuelles qui décident du sort des entreprises.

Un autre facteur ou cause que nous pouvons évoquer est celui du secteur économique dans lequel l'entreprise évolue. En effet, Thornhill et Amit (2003) affirment que le secteur économique joue un rôle important dans la survie et la pérennité d'une entreprise. Ils démontrent cela en comparant les entreprises du secteur alimentaire aux entreprises du secteur du commerce. Selon leur étude, les entreprises appartenant au secteur des aliments, des boissons et de l'hébergement sont pour la plupart après quelques années associées à un échec dit précoce. Cet échec est dû à une forte concurrence régnant dans le secteur, mais aussi par le manque de prestiges et de ressources de certaines d'entre elles d'où l'inclusion des ressources (ou surtout leur absence) comme un autre facteur causant l'échec.

Les entreprises sont censées s'adapter à leur environnement et mettre en place les ressources et compétences nécessaires à leur survie, mais aussi de façon à maintenir ou accroître leur position concurrentielle (Amit et Schoemaker, 1993). Ainsi, un manque de ressources ou de compétences à une période donnée pourrait être fatal à une entreprise et

mener à sa fermeture (Thornhill et Amit, 2003). D'autres auteurs soutenant cette assertion affirment qu'il est d'une plus haute importance d'assurer une combinaison entre les ressources et les compétences d'une entreprise, peu importe son âge et sa position concurrentielle afin de pouvoir survivre à l'évolution de l'environnement (Thornhill et Amit, 2003).

En effet, qu'une entreprise soit jeune ou vieille, il existe toujours une probabilité d'échec. Toutefois, il faut tenir compte de l'âge, puisqu'il semble que les jeunes entreprises et celles de petite taille sont celles qui courrent le plus grand risque d'échec (Sørensen et Stuart, 2000). Ainsi, malgré une connaissance approfondie du secteur d'activité par le dirigeant, ces jeunes entreprises pourraient bien souffrir d'un manque de ressources et de compétences valables, menant à leur perte. En ce qui concerne les entreprises plus anciennes, elles ont déjà surmonté les difficultés auxquelles se heurtent les nouvelles entreprises, mais elles doivent de s'assurer que leurs ressources et leurs compétences demeurent valables à mesure qu'évolue l'environnement concurrentiel (Thornhill et Amit, 2003).

Bien qu'ayant tenté d'identifier et d'expliquer les différentes causes liées à l'échec d'une entreprise, nous pouvons dire qu'elles sont diverses et nous pensons fortement qu'elles sont liées d'une certaine manière. Pour explication, prenons tout d'abord les différentes causes engendrées par la personne de l'entrepreneur qui peuvent se résumer par l'absence accrue de compétences en matière de gestion et de planification. Par opposition aux causes liées à l'environnement, nous constatons que le manque de compétences en matière de gestion va de pair avec l'inexpérience. Quant à l'absence de planification, nous pouvons la traduire par la récession économique, la baisse ou hausse de la demande et des taux d'intérêt, mais aussi par la méconnaissance du secteur dans lequel l'entreprise évolue. Les causes engendrant des conséquences, dans la partie qui suit nous allons nous pencher sur la mise en lumière des différentes conséquences d'un échec entrepreneurial.

2.5.2. Les conséquences de l'échec entrepreneurial

La première des conséquences de l'échec d'une entreprise est la fermeture de celle-ci et le licenciement de ses employés, incluant l'entrepreneur. Mais les conséquences les plus importantes et néfastes se répercutent sur la personne de l'entrepreneur puisque cela va au-delà de sa propre perte d'emploi. Ucbsaran et al. (2013) distinguent trois types de conséquences liées à l'échec d'une entreprise impactant la vie quotidienne de l'entrepreneur.

Premièrement, il existerait des conséquences d'ordre financier. Dans ce cas précis, l'entrepreneur se voit réduire ou perdre totalement son revenu personnel et son capital investi. Pour certains entrepreneurs, les coûts financiers peuvent prendre la forme d'une dette personnelle qu'ils prendront des années pour compenser ou rembourser de leurs propres poches (Cope, 2011).

Deuxièmement, Ucbsaran et al. (2013) évoquent la présence de conséquences sociales qui impacteraient de façon négative les relations personnelles et professionnelles de l'entrepreneur. Nous pouvons qualifier cela de perte de son réseau social (Harris et Sutton, 1986). Certains écrits soulèvent des conséquences telles que les fins de mariage et relations de couples dues à un échec (Singh et al., 2007). Une autre conséquence et une des plus vivantes selon Shepherd et Haynie (2011) est sans nul doute la stigmatisation qui entraîne la réduction des possibilités d'emplois et de ressources futures en tout genre (Mandl, Berger, et Kuckertz, 2016; Sutton et Callahan, 1987). L'entrepreneur est dans ce cas montré du doigt par tous (Mandl et al., 2016) et mis à part dans la société.

Troisièmement, l'échec aurait des conséquences majeures sur le volet psychologique. En effet, les échecs étant monnaie courante dans le monde de l'entrepreneuriat (Shane, 2009), ils entraînent une réaction émotionnelle négative telle que le deuil chez l'entrepreneur (Shepherd, Wiklund, et Haynie, 2009) du fait de la liaison

étroite qu'il entretient avec son entreprise (Cardon, Wincent, Singh, et Drnovsek, 2009). Shepherd (2003) assimile cette réaction émotionnelle au chagrin. Pour Shepherd et al. (2009) le deuil représenterait un processus d'apprentissage ou processus de création de sens face à l'échec connu (Brown, Stacey, et Nandhakumar, 2008). Cope (2011), dans son article suggère que l'échec pourrait produire des résultats d'apprentissage orientés vers l'avenir et qui augmenteraient le niveau de préparation de l'entrepreneur à une activité entrepreneuriale supplémentaire. Cela serait possible grâce au processus de rétablissement de deuil. Mais dans certains cas, les entrepreneurs n'arrivent pas à tirer de leçons de leur échec du fait qu'ils sont restés coincés dans leurs pensées négatives.

En effet, les émotions négatives apparaissent comme des conséquences importantes liées à l'échec. Selon certaines recherches à ce sujet, les émotions négatives s'illustrent par les sentiments de regrets, de colère, de déception de frustration et même de solitude (Byrne et Shepherd, 2015). Elles empêcheraient donc l'apprentissage pour donner suite à l'échec. Les émotions négatives auraient donc un rôle obstructif dans l'apprentissage et le processus de création de sens (Sitkin, 1992). (Shepherd, 2003) soutiens qu'un entrepreneur récupère de son chagrin lorsque les pensées entourant la perte de son entreprise ne génèrent plus de réaction émotionnelle négative. En effet dès cet instant l'on perçoit la présence des émotions positives (fierté, bonheur, espoir, confiance, enthousiasme) qui chassent les émotions négatives pour aider l'entrepreneur dans l'adversité pour donner lieu au processus de rétablissement ou processus de création de sens et à l'apprentissage. Mais il peut arriver dans certains cas que les émotions négatives servent de motivation à l'entrepreneur et ses émotions positives jouent le rôle d'informateur.

Mais dans notre cas d'étude de recherche portant sur le rebond entrepreneurial, nous nous intéressons aux personnes capables de surpasser cet échec en faisant leur deuil et en tirant des leçons de cette expérience infructueuse de sorte à bâtir de nouveau une entreprise. Et dans la littérature dédiée à ce concept, les personnes ayant cette capacité

sont appelées des métacognitives. En effet, la métacognition désigne les personnes ayant une capacité élevée de création de sens entraînant ainsi des résultats d'apprentissages supérieurs (Flavell, 1979). Selon Schmidt (2003), les personnes qui possèdent de plus grandes compétences métacognitives apprennent davantage en observant consciemment leur développement en adaptant leur pensée lorsque les problèmes surviennent. Mais ne faisant pas partie spécifiquement de notre étude, nous ne nous attarderons pas sur le sujet. Dans la partie qui suit, nous allons nous pencher sur l'intention entrepreneuriale à la suite d'une sortie entrepreneuriale ou un échec c'est-à-dire une intention post-échec.

2.6. L'INTENTION ENTREPRENEURIALE A LA SUITE D'UN ÉCHEC

Contrairement à Bruyat (1993) et Filion, Borges et Simard (2006), certains auteurs dans leurs recherches évoquent la nécessité d'inclure une nouvelle étape dans le processus entrepreneurial (DeTienne, 2010). Cette étape consiste en la sortie entrepreneuriale, quelle qu'en soit la raison, volontaire ou involontaire (Becker, 1964; Hessel et al., 2011). Pour cette dernière, il devient indispensable d'inclure la sortie entrepreneuriale dans le processus de création d'entreprise pour la simple et bonne raison que les nouveaux entrants doivent prendre conscience que l'action entrepreneuriale ne se solde pas toujours par un succès, mais souvent aussi par un échec. Mais le plus important est de comprendre que cet échec ne devrait pas symboliser la fin du processus entrepreneurial pour eux (Metzger, 2006), car de cet échec, on peut voir naître et murir une nouvelle intention et opportunité d'affaire. D'où la naissance du concept de réentrée entrepreneuriale ou de seconde chance (Wagner, 2002) et l'utilité de cette nouvelle partie de notre travail consacrée à l'intention d'entreprendre après un échec.

La revue de littérature portant sur l'entrepreneuriat a pour sujet principal des thèmes longtemps abordés tels que l'intention entrepreneuriale (Moreau et Raveleau, 2006; Shapero, 1975), la réussite entrepreneuriale (Singh et al., 2007) et bien d'autres comme l'échec entrepreneurial (Smida et Khelil, 2010). Amenant de ce fait certaines

thématisques récentes toutes aussi importantes et pleines d'explications que les précédentes telle que la réentrée entrepreneuriale, encore appelée rebond entrepreneurial ou entrepreneuriat du second souffle (Bacq, Giacomin, et Janssen, 2009; Valéau, 2007a; Wagner, 2002). Bacq et al. (2009) mettent l'accent sur le rôle important de l'échec entrepreneurial dans le tissu économique d'un pays. En effet pour eux, la disparition des entreprises constitue un processus qu'ils qualifient de naturel (Hannan et Freeman, 1993) et d'inhérent à la vie économique d'une nation au même titre que la création d'entreprises. Des auteurs emploient le terme de destruction créative pour désigner ce processus (Stam et Schutjens, 2006).

Il faut comprendre que la fermeture d'une entreprise ou l'échec d'un entrepreneur devrait être perçu comme une occasion d'apprendre. Certains auteurs qualifient ce phénomène d'opportunités d'apprentissage (Humphreys, Ucbasaran, et Lockett, 2012). Ils affirment que face à cet échec, l'individu cherchera à identifier les causes. Ce qui se traduira par un processus appelé attribution de l'échec. Celui-ci peut-être soit interne, ce qui implique que la responsabilité de l'échec soit imputée des erreurs faites par l'entrepreneur. Soit externe, auquel cas la responsabilité de l'échec incombe à des facteurs dits externes. Malheureusement, ces entrepreneurs qui échouent sont parfois victimes de stigmatisation de la part de la société. Dans ce contexte, peu d'entre eux reprennent goût à l'entrepreneuriat. En effet, cet échec apparaît comme un évènement émotionnel traumatisant et donc hautement négatif avec à la clé d'énormes doutes et remis en causes. Cardon, Stevens, et Potter (2011) expliquent cette phase après l'échec.

À travers ce processus d'apprentissage, l'entrepreneur aura connaissance de ses forces et faiblesses, ses compétences, ses capacités et donc d'avoir une vue d'ensemble sur son efficacité. Mais il parviendra aussi à comprendre et connaître les causes de la disparition de son entreprise. À partir de cet instant, il entrera dans une phase que des auteurs ont appelé le processus de guérison de deuil (De Hoe et Janssen, 2014), qui permettrait à l'entrepreneur de ressortir avec un apprentissage de cet évènement. De Hoe

et Janssen (2014) expriment le fait que les apprentissages permettent aux entrepreneurs d'acquérir une vision tournée vers le futur et augmentent leur niveau de préparation à poursuivre d'éventuelles activités entrepreneuriales. Ces nouvelles connaissances leur seront pratiques et bénéfiques s'ils ont le désir de partir une nouvelle entreprise (Wiklund et Shepherd, 2003). C'est ainsi que Bacq et al. (2009) affirment que l'échec d'un entrepreneur pourrait être une voie de succès futur.

L'échec est aussi perçu comme une réelle occasion d'éviter de répéter les mêmes erreurs. (Cannon et Edmondson, 2005; Minniti et Bygrave, 2001). En effet, les entrepreneurs qui font de leur échec un apprentissage positif auraient plutôt tendance à ressentir l'envie de partir à nouveau en entrepreneuriat, alors que pour d'autres, le simple fait d'avoir été entrepreneur dans le passé augmenterait les chances de recréer à nouveau (Tamasy, 2006). Nous évoquons dès lors l'existence d'une intention post-échec se manifestant chez certains entrepreneurs.

Dans le cas où ces entrepreneurs manifesteraient une intention post-échec, notre étude a pour objet de mettre en lumière les différents déterminants de cette nouvelle envie de créer. Certaines études par le passé ont eu à souligner les déterminants de l'intention d'entreprendre, mais elles sont aussi capables d'expliquer les déterminants d'un retour en entrepreneuriat. Selon Stam et al. (2008), le capital humain pourrait avoir un impact sur l'intention de recréer d'un individu, d'autres auteurs tels que Wagner (2002), Nielsen et Sarasvathy (2011) évoquent également l'importance du capital social sur le retour en entrepreneuriat. Ainsi, dans les parties suivantes de notre travail, nous allons tenter d'expliquer comment le capital social et humain peut être des déterminants majeurs d'un retour en entrepreneuriat après un échec.

2.6.1. Le capital humain

Avant toute chose, nous aimerais dire que la théorie du capital humain a été développée par Becker (1962). Ainsi, le capital humain peut se définir comme étant l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire (Gleizes, 2000). Représentant donc les connaissances, les expériences et les compétences acquises et détenues dans un domaine spécifique tel que l'entrepreneuriat ils développeront une nouvelle intention de partir en affaires. Certains chercheurs affirment que la grande majorité des entrepreneurs maintiennent leur envie d'entreprendre au moment de la fermeture de leur entreprise. Le capital humain apparaîtrait donc comme l'un des déterminants de retour à l'activité entrepreneuriale (Arenius et De Clercq, 2005), mais il expliquerait aussi la naissance de l'intention avant l'échec, il serait un déterminant important dans les deux cas.

Selon Deakins et Whittam (2000), le capital humain d'un entrepreneur renverrait à ses qualités intrinsèques telles que ses connaissances, son niveau d'éducation, ses compétences et son expérience. Mais dans le cas où ce dernier a connu un échec et passé l'étape de l'apprentissage, ses différentes qualités permettront à l'entrepreneur désireux de retourner en l'entrepreneuriat en détectant plus facilement les opportunités d'affaires tout en évitant les mauvaises décisions d'investissement et de répéter les erreurs du passé. Son échec précédent ne représente donc pas un frein à la naissance d'une nouvelle intention, c'est en cela que Metzger (2008) affirme que ni les dettes ni une situation d'échec n'affectent la probabilité de se relancer dans l'aventure entrepreneuriale. Stam et al. (2008) quant à eux vient soutenir l'effet du niveau d'éducation sur le retour en entrepreneuriat. Pour ces derniers, le fait qu'un entrepreneur possède un niveau d'éducation élevé le conduirait forcément à une seconde intention.

Soulignant toujours le rôle du capital humain dans le désir des individus de repartir en activités, nous pensons que les cognitions entrepreneuriales et le capital psychologique

auraient aussi un rôle important à jouer. Ucbasaran, Westhead, Wright, et Flores (2010) décrivent les cognitions entrepreneuriales par la manière dont les entrepreneurs pensent et se comportent. À cet effet, nous parlerons donc de facteurs individuels qui agissent sur la décision de retour en entrepreneuriat. Stam et al. (2008) évoquent qu'un niveau d'instruction élevé de l'entrepreneur favoriserait la récréation. Il faut ajouter à cela le sexe et l'âge de l'entrepreneur qui seraient également liés au niveau d'éducation de l'entrepreneur. Mais aussi le temps qui s'est écoulé entre la fermeture de l'entreprise et la naissance de sa nouvelle intention d'entreprendre.

Un autre facteur pouvant être inclus dans les facteurs de redémarrage individuels est la résilience de l'entrepreneur. La résilience apparaît comme un trait de caractère chez les entrepreneurs (Bernard et Barbosa, 2016). Se définissant comme la manière dont les individus parviennent à tolérer les épreuves, à rebondir pour obtenir du succès et revenir au déroulement normal de leur vie après avoir subi des difficultés ou des échecs (Masten, 2001).

Faisant également partie des facteurs psychologiques, certaines personnes affirment que l'optimisme généralisé ou le LOT (connu aussi sous l'appellation Life Orientation Test) (M. Seligman, Abramson, Semmel, et Von Bayer, 1998), l'auto-efficacité (Bandura, 1982) et l'espoir (F. Luthans, Avolio, et al., 2007) sont tout d'abord des traits de caractère chez les entrepreneurs (Hmielecki et Baron, 2008). Ils joueraient de ce fait un rôle dans la décision de démarrage des entreprises, dans celle d'abandonner ou de persister face à l'adversité (Griffin et Tversky, 1992; C. Peterson, 2000; Trevelyan, 2008). Ainsi, nous pensons qu'ils agissent également dans la décision de retour en entrepreneuriat des individus. Certes, les entrepreneurs prennent en compte un certain nombre de facteurs personnels, sociaux et économiques lorsqu'ils décident de créer une nouvelle entreprise (Dyer Jr et Handler, 1994). Mais l'optimisme et la confiance permettront à ces entrepreneurs de persévérer selon Seligman (1986) dans leur étude. Les entrepreneurs optimistes seront plus susceptibles de poursuivre des activités d'entreprises

et de persister dans la société face aux obstacles (Giacomin, Janssen, et Shinnar, 2015). En conséquence, nous trouvons pertinent d'inclure ces traits de personnalité dans les facteurs de retour en entrepreneuriat.

Pour ce qui est de l'optimisme, nous allons nous attarder un tout petit peu sur ce concept, car il fait partie de notre objectif de recherche. Pour ce faire, Carver (2014) définit l'optimisme comme une dimension de la personnalité caractérisé par l'attente de bonnes choses. Avant lui, Brissette, Scheier, et Carver (2002) avaient défini ce concept comme un trait de personnalité lié à des résultats positifs en matière de santé, de stress et d'adaptation. Selon Seligman (2008), dans le cas d'un échec ou revers les personnes optimistes sont plus susceptibles de rebondir du fait de leurs pensées positives et leurs capacités à persévérer en ayant à l'esprit que les problèmes ne sont pas temporaires. Toujours selon lui, c'est de l'optimisme que naitra le caractère résilient d'un individu ou entrepreneur. Et pour cause, les personnes optimistes ont tendance à intérioriser les bonnes choses et extérioriser les mauvaises choses qui leur sont arrivées. Et dans le cas précis, un entrepreneur optimiste ayant échoué ne percevra pas cet échec comme une fin en soi et décidera de partir à nouveau en entrepreneuriat.

Des études menées ont montré que les déterminants ou facteurs d'un redémarrage d'entreprise peuvent être à la fois individuels et régionaux (Stam et al., 2008; Wagner, 2002). Concernant les facteurs régionaux, certains écrits introduisent la culture entrepreneuriale parmi les déterminants d'un retour en entrepreneuriat. En effet, selon ces recherches la culture entrepreneuriale pourrait influencer la relance d'entreprises. Dans le contexte d'une région, où l'on retrouve une forte culture entrepreneuriale et un taux élevé d'entrepreneurs ayant failli et repris leur activité, il est probable que cela permettra d'avoir un fort de taux de relance dans cette région. Nous pouvons donc évoquer le terme anglophone de *role models*, ou le rôle de modèles pour traduire l'importance de l'aide nécessaire à la création d'entreprise (Krueger Jr, 2000), pouvant être aussi nécessaires dans le cas d'entrepreneurs désirant rebondir.

Un autre facteur pouvant être lié au capital humain est la peur de l'échec (Bacq et al., 2016). Ce concept défini comme étant un sentiment de découragement et de crainte faisant penser à l'individu de ne pas pouvoir réussir avant même d'avoir tenté (Ekore et Okekeocha, 2012). Selon les travaux consultés, la peur de l'échec peut être vue sous deux angles, celui où il apparaît comme un ami et l'autre où il apparaît en tant qu'ennemi du lancement en entrepreneuriat (Cacciotti et Hayton, 2015). Dans le cas où la peur s'identifierait comme ennemie et comme barrière à l'entrepreneuriat (Singh Sandhu, Fahmi Sidique, et Riaz, 2011), nous pouvons dire qu'elle agit en diminuant l'intention d'un individu de devenir entrepreneur, et dans le cadre d'un retour en entrepreneuriat elle affectera également sa nouvelle intention (Shinnar, Giacomin, et Janssen, 2012). D'autres recherches expliquent cela par le fait que la peur de l'échec atténuerait les effets positifs attendus des taux fondateurs ou les taux de créations d'entreprise sur les attitudes entrepreneuriales, tout en amplifiant les effets négatifs des taux de disparition sur la recherche d'opportunités (Drover, Wood, et Payne, 2014). Ayant ainsi des effets importants sur l'intention et le retour en entrepreneuriat, il s'avère tout à fait normal que cette peur de l'échec impacte aussi la détection et l'évaluation des opportunités (Foo, 2011; Grégoire, Barr, et Shepherd, 2010).

Étant perçu sous deux angles, le second angle correspond à l'échec perçu comme un ami. Cela signifierait que la peur aurait des effets positifs à la fois sur l'intention d'entreprendre d'un individu, mais aussi sur le retour en entrepreneuriat de ce dernier dans le cas d'échec. Selon des recherches menées par le passé, la peur de l'échec apparaîtrait comme un stimulant à l'effort permettant d'accéder à la réussite qui est souvent la meilleure stratégie pour éviter l'échec (Birney, Burdick, et Teevan, 1969). La peur de l'échec conduirait à la stimulation de grands efforts de la part des individus (Mitchell et Shepherd, 2011).

Nous voyons bien que le capital humain a un rôle important dans le retour en entrepreneuriat d'un individu. Possible grâce à différents facteurs et par la combinaison

des connaissances, des compétences, l'expérience, un capital psychologique fort. Le capital humain n'est pas le facteur pouvant favoriser un retour. Il faut considérer également le capital social de l'individu pour une analyse complète. Pour ce faire, dans la partie qui suit nous tenterons de mettre en lumière ce facteur pour mieux comprendre son rôle dans le retour entrepreneurial d'un individu.

2.6.2. Le capital social

Depuis quelques années, les chercheurs se sont consacrés à l'étude du capital social et ses composantes. Ils ont tenté d'identifier son rôle dans l'évènement entrepreneurial, mais également dans le désir de retour en entrepreneuriat (Davidsson et Honig, 2003). À cet effet, diverses définitions ont vu le jour comme celle définissant le capital social par la somme des ressources réelles et potentielles, intégrées, disponibles et dérivées du réseau de relations que possèdent des individus ou unités sociales (Bourdieu, 2006; Tsai et Ghoshal, 1998). Ainsi, l'entrepreneuriat serait indissociable de l'interaction sociale (Anderson et Jack, 2002).

Nous apercevons à travers cette affirmation qu'il existerait une certaine forme de liaison entre l'environnement social et l'entrepreneuriat. Ce faisant, le capital social aurait une incidence directe sur l'entrepreneuriat, et probablement sur l'entreprise toute entière (Stam et al., 2008). Stam et al. (2008) confirment également l'incidence directe du capital social sur les performances des entreprises. Pour eux, ce capital social donnerait accès à un capital financier (Batjargal, 2003), l'accès à certaines informations (Birley, 1985) et également l'accès à un soutien affectif et une certaine légitimité (Stuart, Hoang, et Hybels, 1999). C'est ainsi que certaines recherches affirment que le capital social offre d'importants avantages qui optimiseraient la productivité des ressources internes (Florin, Lubatkin, et Schulze, 2003).

Le développement et l'utilisation des réseaux et contacts sociaux rendent cela possible. En effet, l'entrepreneur est censé développer son capital social de réseaux qui lui fournira à son tour des sources externes de soutien, de financement et d'expertise (Cope, Jack, et Rose, 2007). D'après ces recherches, les réseaux peuvent être au départ des personnes puis ils risquent de s'étendre pour inclure une gamme de contacts qui dépasse de loin les membres de la famille immédiate et les amis proches. Il existe donc une construction du réseau de contacts.

Les paragraphes précédents viennent de nous faire prendre conscience du rôle du capital social dans la décision de retour en entrepreneuriat des entrepreneurs. Mais selon Luthans (2009), il faudrait tenir compte du capital psychologique dans les déterminants du rebond entrepreneurial. Pour eux, le capital psychologique serait complémentaire aux capitaux humain et social visités plus haut. Pour ce faire, nous allons mieux le développer dans la partie qui suit pour tenter de percevoir son action sur la décision de retour.

2.6.3. Le capital psychologique

Développé par F. Luthans, Youssef, et al. (2007), le capital psychologique peut se définir comme un état psychologique positif de développement de l'individu caractérisé par de hauts degrés d'auto-efficacité, d'optimisme, d'espoir et de résilience. Le capital psychologique apparaît clairement dès cet instant comme une caractéristique importante pour les entrepreneurs (Hayek, 2012), celui-ci fournit aux individus ou entrepreneurs une robustesse mentale leur permettant de gérer efficacement les demandes liées au travail (R. Baron et al., 2013). Dans le cas d'une situation d'échec pouvant être considérée comme une période de stress, celle-ci serait vécue de manière plus ou moins intense par l'entrepreneur selon son niveau de capital psychologique. En effet, un entrepreneur avec un haut degré de capital psychologique pourra plus facilement se reprendre en main et ainsi rebondir après son échec (De Hoe et Janssen, 2016).

Le capital psychologique d'un entrepreneur ou d'un individu fait appel également à sa résilience. La résilience se définit par la capacité d'un entrepreneur à se remettre rapidement d'une épreuve, d'un conflit ou même d'un échec (F. Luthans, 2002; Seery, Holman, et Silver, 2010). Pour Hayek (2012), la résilience apparaît comme une caractéristique importante pour tout entrepreneur (Ayala et Manzano, 2014). La littérature portant sur la résilience nous indique bien qu'elle soit une aptitude pouvant être construite et développée par la suite (Ayala et Manzano, 2014). Cela serait possible à travers l'apprentissage et l'acquisition de ressources psychologiques (Orr, King, Hawke, et Dalgleish, 2013; Parker, Jimmieson, Walsh, et Loakes, 2015). Grâce à ces apprentissages, les individus pourront gérer leur stress et les problèmes liés au traumatisme, dans notre cas il s'agit de l'échec entrepreneurial.

La capacité de résilience d'un entrepreneur apparaît comme une aptitude importante dans le retour en entrepreneuriat. Selon certaines études, les individus jugés résilients présentent des caractéristiques humaines qualifiées de spécifiques selon Connor et Davidson (2003). En effet, ces individus sont remarquables par leur poussée d'optimisme (Parker et al., 2015). Ceux-ci éprouvent une tendance à tout prendre du côté positif et à croire fermement que l'avenir sera meilleur. Il faut ajouter à cela l'enthousiasme, leur énergie débordante, la curiosité et l'ouverture d'esprit dont ils font preuve dans la vie de tous les jours (Tugade et Fredrickson, 2004).

On comprend dès lors que le retour en entrepreneuriat d'un entrepreneur se fait par l'assemblage de différents facteurs qu'est le capital humain, social et psychologique. La combinaison de ces facteurs ferait naître une prédisposition à une nouvelle intention. Mais existerait-il d'autres facteurs pouvant jouer un rôle important dans la décision de retour en entrepreneuriat d'un individu ?

2.6.4. Le GRIT

Les différentes études menées dans le sens de découvrir les facteurs favorisant un retour en entrepreneuriat ont certes évoqué l'important rôle joué par les facteurs tels que le capital psychologique, humain et social évoqué plus haut. Hormis ces recherches, d'autres soulignent l'existence d'un autre facteur qui n'est tout autre que le GRIT. Celui-ci pourrait avoir un rôle dans la décision de retour d'un entrepreneur ayant échoué. Le GRIT permettrait aussi de prédire les réalisations dans certains domaines tels que le domaine scolaire et professionnel. Il aurait des effets positifs sur ces différents domaines et serait associé à de meilleures performances en entreprise (Datu, 2017). Faisant donc l'objet de notre étude sur les déterminants d'un retour en entrepreneuriat, nous allons donc tenter de décrire et expliquer le rôle du GRIT dans la réentrée entrepreneuriale.

Duckworth (2011) décrit le GRIT comme un antécédent important pour une pratique libérale telle que l'entrepreneuriat, ce qui permettrait la compréhension du fait que certains entrepreneurs sont en mesure de développer un niveau de compétences élevées nécessaires au succès d'une nouvelle entreprise (R. A. Baron et Henry, 2010). Wolfe et Patel (2016) affirment que le choix d'une carrière comme entrepreneur serait dû à des antécédents tels que la personnalité de l'individu, ses facteurs cognitifs, sa position démographique et ses expériences passées. Leung (2006) vient appuyer cela en affirmant que différents facteurs individuels et contextuels expliqueraient le choix des individus pour le travail indépendant. S'agissant de l'entrepreneuriat dans notre cas, le GRIT aiderait les entrepreneurs à construire leurs entreprises (Nambisan et Baron, 2013). En effet, l'entrepreneur ayant failli à la bonne marche de son entreprise et voulant faire un retour en entrepreneuriat se doit de pouvoir persévérer tout en étant animé par une forte passion vouée à l'entrepreneuriat. Grâce à cette persévérence et passion pour l'entrepreneuriat, il assurera son retour et la bonne marche de sa nouvelle entreprise.

Ces deux notions c'est-à-dire la persévérance et la passion sont donc des composantes du GRIT (Von Culin, Tsukayama, et Duckworth, 2014). Ce construit est défini par les auteurs comme étant la persévérance et la passion pour les projets à long terme (Duckworth et al., 2007). Faisant partie des traits de personnalité chez les entrepreneurs, il serait la cause de leur amour pour les projets à long terme pouvant s'identifier à un marathon dont les seuls avantages de l'entrepreneur sont son travail acharné malgré les difficultés et son endurance. La persévérance et la passion seraient donc des facettes centrales du GRIT et celles-ci permettraient d'atteindre des objectifs jugés ambitieux et à long terme (Usher, Li, Butz, et Rojas, 2018). Les individus manifestant ce trait de personnalité sont caractérisés de graveleux (personne possédant un GRIT élevé). Le GRIT serait la combinaison de différents facteurs. Il prendrait en compte des facteurs génétiques, éducatifs, comportementaux et psychologiques.

Le GRIT serait associé à un niveau d'instruction élevée et se révélerait être un facteur de réussite pour les personnes aux prises avec des situations difficiles remplies de revers et d'échecs (Duckworth et al., 2007; Syed et Mueller, 2014). Le GRIT serait tout d'abord un déterminant au succès (Robertson-Kraft et Duckworth, 2014) et donc il existerait une relation positive entre lui et la réussite entrepreneuriale (Silvia, Eddington, Beaty, Nusbaum, et Kwapil, 2013). Dans les parties qui suivent, nous allons tenter d'explorer ces différents facteurs que sont la persévérance et la passion du fait de leur rôle dans l'intention d'un retour de carrière vers l'entrepreneuriat à la suite d'un échec.

2.6.5. La passion

Pour commencer, la passion aurait un rôle important à jouer dans le processus de création d'entreprises (Drnovsek, Cardon, et Patel, 2016). En effet, la passion que l'entrepreneur voe à la réalisation et l'accomplissement de son projet lui permettra de se consacrer cœur et âme malgré les difficultés possibles. La passion entrepreneuriale apparaît donc comme une caractéristique jugée essentielle pour tout entrepreneur

(Mueller, Wolfe, et Syed, 2017). De nombreuses définitions sont assignées à ce concept telles que celle de Baum et Locke (2004) qui définissent la passion comme l'amour du travail. Pour Cardon et al. (2009) la passion s'apparenterait au feu de désir qui motiverait les entrepreneurs à surmonter les difficultés sur le marché.

Suscitant à la fois des désirs, des pensées, des projets et des comportements qui persistent dans le temps chez les entrepreneurs malgré des coûts jugés élevés et des revers importants (Frijda, 2005), la passion alimenterait les efforts des entrepreneurs pour s'adapter et faire face aux défis (Russell, 2003). Nous pensons qu'il en est de même dans le cas de l'expression d'une volonté de retour en entrepreneuriat. La passion pour l'entrepreneuriat conduira l'entrepreneur à désirer de nouveau bâtir son entreprise et éviter le salariat comme profession. Et selon Cardon et al. (2009), le concept de passion conduirait à la persistance ou à la persévérance, cette dernière définit comme la poursuite d'une action laborieuse malgré les différents échecs, difficultés et menaces. Dans la partie qui suit, nous allons nous pencher sur le concept de la persévérance.

2.6.6. La persévérance

Ce concept a d'abord été introduit par Clark (1935). Les études sur le sujet se basent surtout sur cette source. La persévérance serait la tendance à persister face à l'adversité (Eisenberger et al., 1992). Ce concept apparaît extrêmement important comme trait de personnalité pour un entrepreneur. En effet, les enquêtes menées ont constaté que le succès dans un contexte d'entreprise serait déterminé par le niveau de persévérance des entrepreneurs malgré les obstacles qu'ils rencontrent (Stoltz, 1997). La persévérance des entrepreneurs représenterait donc leur endurance et leur résilience face aux difficultés de la vie entrepreneuriale (Eisenberger et Leonard, 1980; Mooradian, Matzler, Uzelac, et Bauer, 2016).

Dans le cas d'un rebond entrepreneurial, l'entrepreneur ayant échoué par le passé se verra stigmatiser. Cette stigmatisation se matérialisera par de nombreux refus notamment au niveau des institutions bancaires lors des demandes de prêts ou de financements pour bâtir un nouveau projet. Mais également auprès des populations, se retrouvant donc dans une situation compliquée sa capacité à persister et à tenir bon dans les situations délicates lui permettra de mettre en place son projet. Ces deux concepts que sont la passion et la persévérance sont donc utiles à la fois lors de la création d'une entreprise, mais également dans le retour en entrepreneuriat.

Nous pouvons donc retenir de cette partie portant sur le GRIT comme déterminant de retour en entrepreneuriat que celui-ci apparaît comme un type de courage (Lucas, Gratch, Cheng, et Marsella, 2015; Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal, et White, 2012). Les personnes possédant ce type de caractère ont pour habitude de persévérer dans leurs entreprises. Dans le cas d'entrepreneurs ayant échoué et possédant ce trait de personnalité, ce serait l'idéal pour leur retour en entrepreneuriat, car ils surmonteront les différentes épreuves et rebâtiront une entreprise qui aura probablement plus de succès que la précédente. Selon Silvia et al. (2013), le GRIT serait positivement lié au succès.

Face à ces différents facteurs évoqués tout au long de notre revue de littérature, il convient de dire que l'échec entrepreneurial est un phénomène réel qui devrait être pris en considération par les praticiens et les universitaires. Mais cet échec est tout fait surmontable par l'entrepreneur et cela dépend en partie de celui-ci. Pour un entrepreneur téméraire et possédant à la fois un capital humain, social et un capital psychologique fort associé à sa diligence et sa passion pour l'entrepreneuriat, l'échec apparaît devant lui comme un nouveau départ et une occasion de mieux faire à l'avenir.

Aux vues de la revue de littérature faite, il en ressort que l'échec des entrepreneurs est causé par différents facteurs endogènes et exogènes. Mais ces entrepreneurs qui ont échoué et qui manifestent une nouvelle intention d'entreprendre sont peu nombreux du

fait des nombreux impacts négatifs que possède l'échec entrepreneurial sur leur vie. Mais pour la plupart d'entre eux, l'échec entrepreneurial s'apparente à une leçon et un moyen de mieux recommencer, c'est ainsi qu'intervient la notion de rebond entrepreneurial. Naissant par la combinaison de facteurs tels que le capital humain, social, psychologique ainsi que le GRIT et l'optimisme, il trouve tout son sens dans le processus entrepreneurial, d'où celui-ci prend la forme d'une boucle incluant la possibilité de reprendre ce qui n'a pas marché.

Ainsi, après notre revue de littérature portant sur les différents concepts et théories reliés à notre sujet d'étude, la partie qui suit présentera notre cadre conceptuel. Composé de notre modèle de recherche, mais aussi de nos différentes variables étudiées. Puis à la fin de cette partie, nous poserons nos différentes hypothèses de recherche.

2.7. CADRE CONCEPTUEL

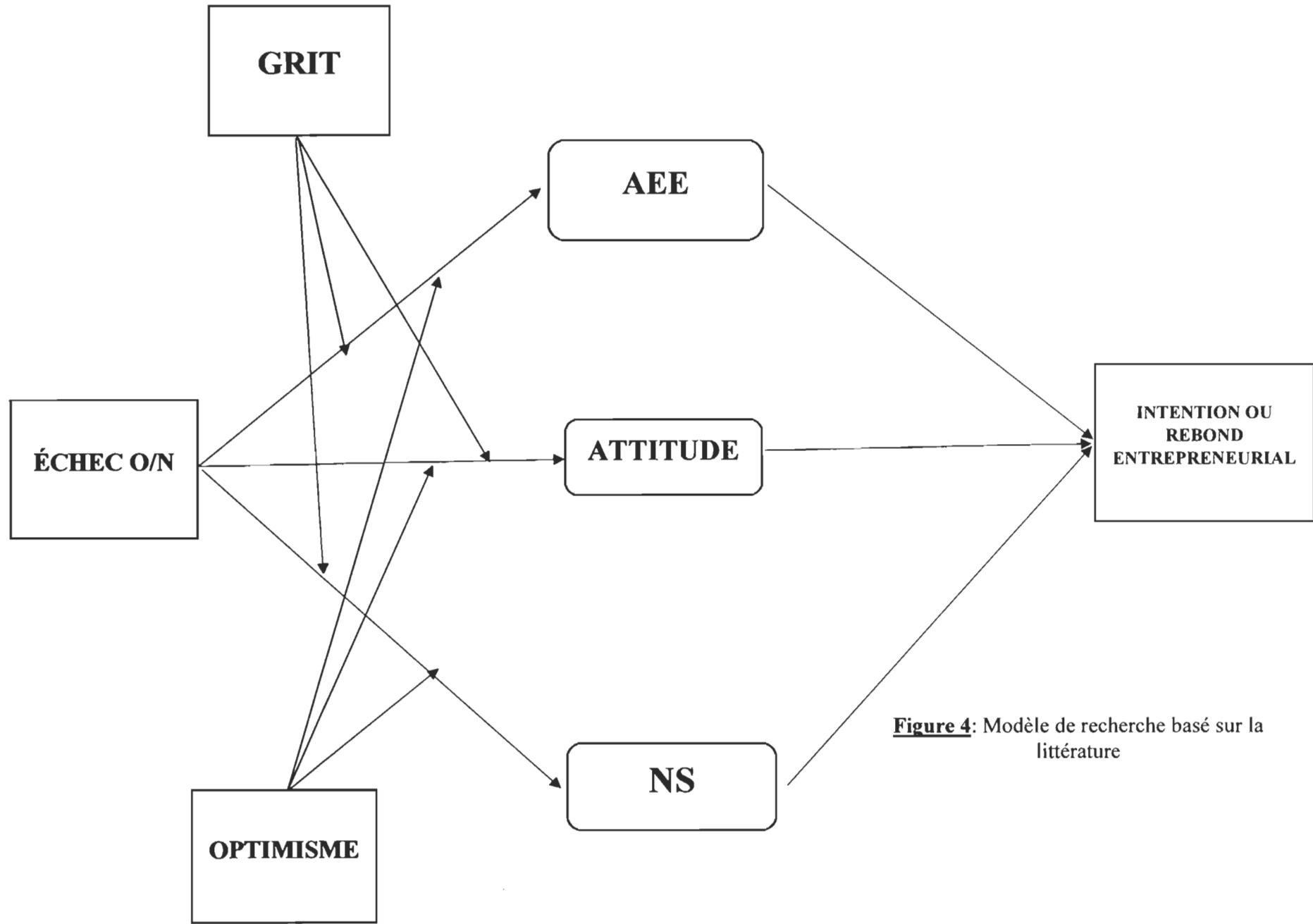
Pour donner suite à notre revue de littérature dressée précédemment nous avons perçu à la fois les facteurs d'une intention d'entreprendre, mais aussi ceux permettant à un entrepreneur ayant échoué de rebondir. Cette nouvelle partie qu'est le cadre conceptuel nous permettra non seulement de présenter le modèle de recherche, mais aussi les différentes variables impliquées dans l'étude. En plus de cela, nous poserons les différentes hypothèses liées à notre recherche.

2.7.1. LE MODÈLE DE RECHERCHE

Tout d'abord, le modèle de recherche apparaît comme un élément crucial dans une recherche de ce genre, car il offre un véritable aperçu des différentes relations entre les variables qui interviennent dans le cadre du rebond entrepreneurial.

En effet, la figure 4 ci-dessous présente notre modèle de recherche retenue dans le cadre de notre étude. S'inspirant du modèle de la théorie du comportement planifié élaboré par Ajzen (1991). Du fait de sa grande utilité dans la compréhension de l'intention d'entreprendre d'un individu, elle s'avère tout aussi utile dans l'intention de rebondir d'un individu. On a également constaté l'effet modérateur du GRIT et de l'optimisme sur l'échec de l'entrepreneur. En effet, ceux-ci seraient capables de réduire l'effet de l'échec sur la personne de l'entrepreneur tout en gardant sa motivation et son amour pour l'entrepreneuriat d'où son désir futur de rebâtir son entreprise.

Dans notre cadre conceptuel, nous nous sommes intéressés principalement à l'effet de l'échec sur ces différentes variables puis leur interaction entre eux pour donner naissance à une nouvelle intention d'entreprendre. Il s'agit principalement des facteurs du contrôle comportemental perçu, les attitudes envers le comportement, le GRIT et l'optimisme. Nous croyons sincèrement que ce modèle représente la synthèse complète de notre revue de littérature.



2.7.2. VARIABLES RETENUES

Notre recherche se compose de quatre types de variables soit :

2.7.2.1. Variables indépendantes

Dans notre recherche, l'échec et la perception d'échec représentent les variables indépendantes. Pour donner suite aux recherches effectuées, l'on comprend que l'échec et la perception de l'échec sont des expériences purement personnelles. Elles peuvent diverger en fonction des individus. En effet, un individu peut percevoir l'échec de son entreprise comme une fatalité et décider qu'il n'est pas fait pour l'entrepreneuriat et partir vers d'autres professions. D'autres par contre verront en cet échec une occasion d'apprentissage et la possibilité de rebâtir une meilleure entreprise (De Hoe et Janssen, 2014). L'échec entrepreneurial dans la littérature entrepreneuriale se présente sous la forme d'une expérience douloureuse, mais aussi comme une opportunité d'apprentissage après une expérience d'échec.

2.7.2.2. Variables médiatrices

Les variables médiatrices qui ont été retenues dans le cadre de notre étude est la théorie d'Ajzen (1991) dont ses variables que sont les normes subjectives et les attitudes envers le comportement. Ajouté à cela l'auto-efficacité entrepreneuriale de Bandura (1982) qui s'assimile au contrôle comportemental perçu d'Ajzen (1991). Cette théorie dans la littérature joue un rôle majeur dans l'explication de la naissance de l'intention entrepreneuriale des individus via ses trois composantes.

2.7.2.3. Les variables dépendantes

La variable dépendante retenue dans le cadre de notre étude est l'intention entrepreneuriale. Elle se présente comme la résultante de l'effet modérateur du GRIT et de l'optimisme sur l'échec, de la perception de l'échec sur les variables du contrôle comportemental perçu et les attitudes envers le comportement qui influence de façon directe la décision d'entreprendre et donc l'intention.

2.7.2.4. Les variables modératrices

Dans notre cas, il s'agit du GRIT et de l'optimisme retenus comme variables modératrices de notre étude. Considérées comme des dispositions propres aux entrepreneurs, elles jouent un rôle à la fois dans la première intention d'un individu d'entreprendre, mais également dans la seconde lorsqu'il a connu un échec.

2.7.2.5. Les variables de contrôle

Pour ce qui est des variables de contrôle, il s'agit du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité, de l'expérience en gestion et de l'entreprise familiale.

2.8. L'OBJECTIF DE RECHERCHE

Ce mémoire a comme pour objectif principal d'expliquer les facteurs permettant aux individus ayant connu un échec de vouloir redevenir entrepreneurs. Parmi ces facteurs, nous nous sommes attardés sur l'optimisme généralisé, la passion et la persévérance pour les projets à long terme ou le GRIT tout simplement.

2.9. LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Les différentes hypothèses que nous allons évoquer serviront à démontrer les supposés effets de l'échec entrepreneurial sur les différents facteurs favorisant le rebond entrepreneurial chez les entrepreneurs et leurs interactions. Mais avant toute chose, nous allons tenter de voir les différentes relations existantes entre nos différentes variables utilisées dans le cas de notre recherche de sorte à les expliquer.

2.9.1. Relation entre l'auto-efficacité, l'attitude et les normes subjectives sur l'échec entrepreneurial

Partant de la TSC (Théorie Sociocognitive), l'auto-efficacité favoriserait le développement ou la naissance de l'intention d'entreprendre d'un individu. Et dans le cas d'espèce, nous pensons qu'elle agirait également dans la décision de retour d'un entrepreneur en affaires. Étant associée à d'autres variables telles que l'attitude envers le comportement et les normes subjectives dans le cadre de notre étude, nous pensons qu'elles auront un effet positif sur l'impact de l'échec entrepreneurial en le réduisant de sorte à susciter à nouveau l'intention d'entreprendre de l'individu.

À cet effet, des recherches antérieures ont démontré l'existence d'une relation positive entre ces variables et l'intention d'entreprendre. Prenons notamment le cas de l'auto-efficacité et de l'intention d'entreprendre, des recherches ont par le passé démontré la relation positive entre ces deux variables à travers les études de Krueger Jr (2000) et de Campo (2011). D'autres travaux ont également démontré la relation positive entre l'attitude envers le comportement et l'intention d'entreprendre tel que réalisé par Holland (1973). Pour ce qui est des normes subjectives cela avait déjà été démontré qu'elles résultent des perceptions de la pression sociale, ce sont les souhaits de la famille et des amis concernant

le devenir entrepreneurial de l'individu. Et donc si ces souhaits sont favorables il est évident que l'intention donnera naissance à la création.

Ainsi, il est clair que ces trois variables contribueraient fortement à la naissance de l'intention d'entreprendre et par ricochet la combinaison de celles-ci influencerait également de la décision de retour d'un entrepreneur après un échec connu.

2.9.2. Relation entre l'optimisme, l'échec entrepreneurial et l'intention d'entreprendre

Considérant l'optimisme comme une variable importante dans notre étude sur le rebond, cette dernière selon la littérature apparaît comme un déterminant important dans la décision d'abandonner ou de persister (F. Luthans, Avolio, et al., 2007). Ainsi, dans un cas d'échec, seuls les entrepreneurs optimistes seront susceptibles de poursuivre leurs activités d'entreprises, mais aussi de persister dans la société face aux obstacles qui se dresseront face à eux. Aux vues de ce qui vient d'être dit, nous comprenons l'optimiste serait un réducteur de l'effet de l'échec entrepreneurial sur la personne de l'entrepreneur.

Vue la présence de l'optimisme chez l'entrepreneur les variables telles que l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'attitude et les normes subjectives qui sont des facteurs de développement de l'intention d'entreprendre, mais leur impact sur l'éveil d'une seconde intention d'entreprendre sera moins grandes que chez un individu pessimiste. C'est ainsi que M. E. Seligman (2006) affirme que les personnes optimistes rebondissent après des revers parce qu'ils ne les prennent pas personnellement. Ils s'attendent à ce que les problèmes ne soient pas temporaires contrairement aux pessimistes.

2.9.3. Relation entre le GRIT, l'échec entrepreneurial et l'intention d'entreprendre

Selon F. L. Schmidt, Shaffer, et Oh (2008), les traits de personnalité seraient des puissants prédicteurs du rendement au travail. Ainsi, concernant notre variable qu'est le GRIT c'est-à-dire de la persévérance et de la passion pour les projets à long terme, il servirait à susciter également chez les entrepreneurs un travail acharné malgré les divers défis et les échecs connus par le passé par les entrepreneurs (A. L. Duckworth et Quinn, 2009).

Pour des auteurs tels que F. T. Schmidt, Fleckenstein, Retelsdorf, Eskreis-Winkler, et Möller (2017) l'auto-efficacité serait une condition préalable au GRIT et donc par la celui qui a une auto-efficacité suffisante pour s'engager en entrepreneuriat serait capable d'être et de posséder une persévérance et d'avoir un amour passionnel pour les projets à long terme tel que l'entrepreneuriat.

Ainsi, à partir de notre revue de littérature nous avons pu dégager trois hypothèses :

H1 : En cas d'échec perçu, l'auto-efficacité (AEE), l'attitude (ATT) et les Normes subjectives (NS) auront un effet plus fort pour mener à l'intention que lorsque l'expérience entrepreneuriale a été réussie.

H1a : L'échec modère positivement la relation positive entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, l'auto-efficacité entrepreneuriale chez les personnes ayant eu un échec sera un plus grand déterminant à l'intention que pour les personnes dont la sortie n'était pas un échec.

H1b : L'échec modère positivement la relation positive entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, l'attitude chez les personnes ayant un échec sera un plus grand déterminant à l'intention que pour les personnes dont la sortie n'était pas un échec.

H1c : L'échec modère positivement la relation positive entre les normes sociales et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, les Normes subjectives chez les personnes ayant eu un échec seraient un plus grand déterminant que les personnes dont la sortie n'était pas un échec.

H2 : l'optimisme réduit l'effet positif de l'échec de sorte que l'effet de l'AEE, de l'attitude et des NS sur l'intention sera moins grand.

H2a : L'optimisme modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'AEE et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne optimiste l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'AEE et l'intention que pour une personne peu optimiste.

H2b : L'optimisme modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne optimiste, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'attitude et l'intention que pour une personne peu optimiste.

H2c : L'optimisme modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre les normes sociales et l'intention entreprendre. Autrement dit, pour une personne optimiste l'échec aura moins d'effet sur la relation entre les normes subjectives et l'intention que pour une personne peu optimiste.

H3 : le GRIT réduit l'effet positif de l'échec de sorte que l'effet de l'AEE, de l'attitude et des NS sur l'intention sera moins grand.

H3a : Le GRIT modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'AEE et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'AEE et l'intention que pour une personne dont le GRIT est faible.

H3b : Le GRIT modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'attitude et l'intention que pour une personne dont le GRIT est faible.

H3c : Le GRIT modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre les normes subjectives et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre les normes subjectives et l'intention que pour une personne dont le GRIT est faible.

Ces différentes hypothèses énoncées plus haut dans le cadre de notre modèle de recherche viennent conclure notre revue de littérature. Afin de vérifier nos hypothèses, le chapitre suivant présentera la démarche méthodologique servant à diriger notre recherche.

CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Le chapitre que nous abordons maintenant traite de la méthodologie retenue dans le cadre de notre travail de recherche. La méthodologie de recherche se définit comme étant les moyens permettant de réaliser la recherche et ainsi obtenir des réponses aux questions de recherche ou de vérifier les différentes hypothèses émises (F. Fortin, Côté, et Filion, 2006). Notre recherche porte sur le thème principal de l'entrepreneuriat, plus précisément sur le processus entrepreneurial avec un accent particulier mis sur la probabilité d'un retour en entrepreneuriat. Cette phase de retour étant le plus souvent rencontrée par bon nombre d'entrepreneurs ayant échoué. Pour ce faire, nous développerons de façon successive les composants de la méthodologie de recherche.

3.1. LA STRATÉGIE DE RECHERCHE

Concernant la stratégie de recherche mise en place, nous pouvons affirmer qu'elle est de nature hypothético-déductive. Nous justifions cela par le fait que nous nous basons sur des théories existantes et empruntées à la littérature sur le sujet. Mais en plus, nous utiliserons des données quantitatives pour la vérification des différentes théories évoquées dans notre étude.

Notre recherche s'identifie à une recherche descriptive corrélationnelle. En effet, ce type d'étude est utilisé quand le niveau de connaissances sur un sujet donné est peu documenté et que l'on veut explorer des relations entre des variables dans une situation actuelle ou antérieure (F. Fortin et al., 2006).

3.2. DEVIS DE RECHERCHE

Notre travail de recherche s'inscrit dans une vaste étude auprès d'étudiants universitaires de quatre (4) pays francophones. Notre étude repose sur la formulation de différentes hypothèses perçues dans la littérature entrepreneuriale et permettant d'identifier les divers facteurs étant à l'origine d'une seconde envie d'entreprendre à la suite d'un échec. Nous pouvons dire que cette étude s'inspire d'une logique hypothético-déductive qui sert à émettre des hypothèses, de faire la récolte des données puis de faire l'analyse des résultats obtenus pour ensuite réfuter ou appuyer les différentes hypothèses émises au début.

Notre travail de recherche apparaît également comme une étude corrélationnelle, car elle a pour but d'expliquer les relations entre nos différentes variables étudiées notamment entre la variable dépendante et indépendante. C'est-à-dire l'intention entrepreneuriale et l'échec entrepreneurial.

3.2.1. Échantillonnage et caractéristiques de l'échantillon retenu

Tout d'abord, l'échantillon peut se définir comme un groupe de personnes désignées pour participer à une étude (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). Notre enquête comportait plus de 1800 répondants à la sollicitation initiale, mais nous en avons retenus que seulement ceux qui déclarent avoir eu une entreprise en activité ou opération, correspondant à 130 répondants. L'échantillon finalement retenu sera les étudiants ayant eu une entreprise en opération ou fonctionnelle c'est-à-dire plus de 130 répondants. De ceux-là, 40 répondants déclarent avoir eu un échec de cette expérience passée, les autres estiment que leur expérience entrepreneuriale n'était pas un échec.

3.2.2. La collecte de données

La collecte de données dans le cas d'une étude descriptive quantitative peut se faire via plusieurs techniques. En effet, nous avons le choix entre l'observation, l'entrevue structurée et semi-structurée et le questionnaire (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). En ce qui concerne notre étude, les participants ont été amenés à répondre à un questionnaire comportant 48 questions. Ces questions soulèvent plusieurs aspects tels que l'intention entrepreneuriale, l'auto-efficacité, l'optimisme, le GRIT, etc.

3.2.3. Mesure des variables

La mesure des variables a pour objectifs de montrer les différents outils utilisés et qui permettent de mieux cerner les différentes variables étudiées dans une recherche. Les variables se définissent comme les unités de base de la recherche quantitative. Pour ce faire, nous avons plusieurs types de variables dans une recherche quantitative :

3.2.4. La variable dépendante

La variable dépendante apparaît comme le résultat obtenu lors d'un test quelconque. Sa caractéristique principale est qu'elle dépend ou peut être causée par une autre variable, la variable indépendante. Ce qui implique une relation de cause à effet. Dans notre cas, la variable dépendante est l'intention entrepreneuriale qui se manifeste par le désir d'un individu de créer une nouvelle organisation (N. F. Krueger, 2017). L'opérationnalisation de notre variable est possible grâce aux indicateurs tirés des travaux de Thompson (2009). Celui-ci mesure les sept (7) les dimensions de l'intention entrepreneuriale (IE).

Le tableau 1 ci-dessous nous présente la variable dépendante qu'est l'intention entrepreneuriale (IE) avec ses différents items retenus pour l'opérationnalisation.

Tableau 1: La mesure de l'intention entrepreneuriale (Thompson, 2009)

Dans quelle mesure est-ce que ces affirmations s'appliquent à votre situation

Code	Étiquette	Échelle
IE1	Je ne cherche jamais d'opportunités de démarrage d'entreprise	<i>Rouge=CI de DWinkel</i> Très en désaccord = 1 1
IE2	J'économise de l'argent pour démarrer une nouvelle entreprise	En désaccord = 2 1,7 Un peu en désaccord = 3 2,3
IE3	Je ne lis pas de documents pertinents sur la façon de mettre en place une nouvelle entreprise	Ni en accord/ni en désaccord = 4 3 Un peu en accord = 5 3,7 En accord = 6 4,3
IE4	Je n'ai pas de plans pour démarrer ma propre entreprise	Très en accord = 7 5 Advancia collecte papier
IE5	Je passe du temps à étudier le démarrage d'une nouvelle entreprise	Pas du tout = 1 devient 1 Un peu = 2 devient 2,5 Modérément = 3 devient 4 Beaucoup = 4 devient 5,5 Énormément = 5 devient 7
IE6	Avez-vous l'intention de démarrer une nouvelle entreprise dans le futur	Pas du tout = 1 transformé 1 Un peu = 2 transformés en 2,5
IE7	Avez-vous l'intention d'acheter une nouvelle entreprise dans le futur ?	Modérément = 3 transformés en 4 Beaucoup = 4 transformés en 5,5 Énormément = 5 transformés en 7

3.2.5. La variable indépendante

Cette variable sert à expliquer la ou les variables dépendantes dans le cas où il y en a plusieurs. Elle est considérée comme la cause de l'effet produit sur la ou les variables dépendantes (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). Dans notre cas, il s'agit de l'échec entrepreneurial. Nous l'opérationnalisons par le tableau suivant :

Tableau 2: Expérience entrepreneuriale précédente : EE basé sur (DeTienne et Chandler, 2007)

Code	Étiquette	Échelle
EEFAIL	Avez-vous déjà possédé une entreprise qui a échoué ?	<i>Non=0</i> <i>Oui=1</i>

3.2.6. Les variables médiatrices

Les variables médiatrices qui ont été retenues dans le cadre de notre étude sont :

3.2.6.1. Les normes subjectives

Les normes subjectives (NS) se mesurent grâce à l'outil développé par Kolvereid et Isaksen (2006). L'opérationnalisation de cette variable se fait par la mesure de l'opinion des personnes significatives (parents, conjoint, amis et connaissances à propos de la carrière entrepreneuriale et l'importance que l'entrepreneur accorde à ces différentes opinions.

Tableau 3: Mesure des opinions des proches

Code	Étiquette	Échelle
SNPAR	Mes parents	Extrêmement négative = 1
SNEPO	Mon époux/Partenaire de vie	Négative = 2
SNFRER	Mes frères et sœurs	Légèrement négative = 3
SNFAM	Ma famille	Neutre (ni négative ni positive) = 4 légèrement positive = 5 positive = 6 extrêmement positive = 7
SNAMI	Mes amis proches	
SNCON	En général, me connaissances	Ne s'applique pas/ne sait pas = 0

Tableau 4: L'importance que vous accordez à l'opinion des personnes

Code	Étiquette	Échelle
SNPAR2	Mes parents	Pas du tout important = 1
SNEPO2	Mon époux/Partenaire de vie	Peu important = 2
SNFRER2	Mes frères et sœurs	À peine important = 3
SNFAM2	Ma famille	Neutre = 4
SNAMI2	Mes amis proches	Modérément important = 5
SNCON2	En général, mes connaissances	Très important = 6 Extrêmement important = 7 Non applicable/ne sait pas) = 0

Pour la réalisation de ce tableau 4, nous avons eu à multiplier l'opinion par l'importance de chacun des groupes de personnes, puis nous avons fait la moyenne pour obtenir les résultats ci-dessus.

3.2.6.2. Les attitudes envers le comportement

L'opérationnalisation de la variable attitudes envers le comportement se fait grâce à l'outil de mesure développé par McGee, Peterson, Mueller, et Sequeira (2009). L'illustration de l'opérationnalisation des attitudes envers le comportement se fait par le tableau 3 suivant :

Tableau 5: Attitude entrepreneuriale basée sur les tâches d'entrepreneurs (McGee et al., 2009)

Dans quelle mesure possédez-vous des intérêts à l'égard des activités suivantes

Code	Étiquette	Échelle
EI1	Identifier de nouveaux produits/services pour répondre à un besoin	<i>Pas du tout = 1</i> <i>Un peu = 2</i> <i>Modérément = 3</i> <i>Beaucoup = 4</i> <i>Énormément = 5</i>
EI2	Planifier le développement et la mise en marché de nouveaux produits/services	
EI3	Expliquer et convaincre les autres de sa vision ou de son projet d'affaires	
EI4	Recruter, former, gérer et diriger des employés	
EI5	Gérer, organiser et interpréter des états financiers	

3.2.6.3. L'auto-efficacité entrepreneuriale de Bandura (1982)

Pour ce qui est de l'opérationnalisation de la variable auto-efficacité, il faut prendre pour base l'outil de mesure de McGee et al. (2009). Son outil de mesure a pour rôle principal de calculer le degré ou le niveau de confiance des étudiants universitaires dans le cas où

ceux-ci doivent réaliser un certain nombre de tâches liées aux activités entrepreneuriales. Composé de cinq dimensions, elles représentent les principales activités entrepreneuriales et se subdivisant en 20 items que sont :

- La reconnaissance d'opportunités (4 items)
- La planification (4 items)
- La définition de la vision de l'entreprise (3 items)
- Les compétences humaines et conceptuelles (6 items)
- Les compétences financières (3 items).

Ces cinq dimensions sont mesurées avec une échelle graduée de 0% à 100% qui permet aux participants c'est-à-dire les étudiants d'avoir la possibilité de quantifier leur niveau de confiance à leur habileté envers chaque dimension. Nous avons donc illustré l'opérationnalisation de l'auto-efficacité via le tableau 4.

Tableau 6: Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale ESE (5 sous-composantes)
(Thompson, 2009)

« Searching » : Reconnaissance d'opportunité ESEOR

Code	Étiquette	Échelle
ESEOR1	Trouver une nouvelle idée de produit ou de service par vous-même	0% = 0 0 à 10% = 1
ESEOR2	Faire un brainstorm avec d'autres pour trouver une nouvelle idée de produit ou service	10 à 20% = 2 20 à 30% = 3 30 à 40% = 4 40 à 50% = 5
ESEOR3	Identifier le besoin pour un nouveau produit ou service	50 à 60 % = 6

ESEOR4	Concevoir un produit ou service qui satisfera aux besoins et désirs des clients	60 à 70% = 7 70 à 80% = 8 80 à 90% = 9 90 à 100% = 10
---------------	---	--

« *Planning* » : Planification : ESEPLA

Code	Étiquette	Échelle
ESEPLA1	Estimer la demande des clients pour un nouveau produit ou service	<i>Rouge dans CI Dwinkel</i>
ESEPLA2	Déterminer un prix compétitif pour un nouveau produit ou service	0% = 0 0 à 10% = 1
ESEPLA3	Estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise	10 à 20% = 2 20 à 30% = 3 30 à 40% = 4 40 à 50% = 5
ESEPLA4	Concevoir une campagne de marketing/publicité efficace pour un nouveau produit ou service	50 à 60 % = 6 60 à 70% = 7 70 à 80% = 8 80 à 90% = 9 90 à 100% = 10

« Marshaling » : Définition de la finalité principale de l'entreprise VIS

Code	Étiquette	Échelle
ESEVIS1	Amener les autres à s'identifier et à croire en ma vision et en mes plans pour une nouvelle entreprise	<i>Rouge dans CI Dwinkel</i> 0% = 0
ESEVIS2	Réseauter (c.-à-d., faire des contacts et échanger de l'information avec d'autres)	0 à 10% = 1 10 à 20% = 2 20 à 30% = 3
ESEVIS3	Expliquer clairement et de manière concise, verbalement/à l'écrit mes idées de nouvelle entreprise dans des termes de tous les jours	30 à 40% = 4 40 à 50% = 5 50 à 60 % = 6 60 à 70% = 7 70 à 80% = 8 80 à 90% = 9 90 à 100% = 10

« Implementing people » : Compétences humaines et « conceptuelles » :

ESEHCC

Code	Étiquette	Échelle
ESEHCC1	Superviser des employés	<i>Rouge dans CI Dwinkel</i>
ESEHCC2	Recruter et embaucher des employés	
ESEHCC3	Déléguer des tâches et des responsabilités aux employés dans mon entreprise	0% = 0 0 à 10% = 1 10 à 20% = 2

ESEHCC4	Gérer de manière efficace les problèmes et les crises de tous les jours	20 à 30% =3 30 à 40% = 4 40 à 50% = 5 50 à 60 % = 6 60 à 70% = 7 70 à 80% =8 80 à 90% = 9 90 à 100% =10
ESEHCC5	Inspirer, encourager et motiver mes employés	
ESEHCC6	Former mes employés	

« Implementing-financial » : Compétences financières : ESEFC

Code	Étiquette	Échelle
ESEFC1	Organiser et maintenir les livres comptables de mon entreprise	0% = 0
ESEFC2	Gérer les actifs financiers de mon entreprise	0 à 10% = 1 10 à 20% = 2
ESEFC3	Lire et interpréter les états financiers	20 à 30% = 3 30 à 40% = 4 40 à 50% = 5 50 à 60 % = 6 60 à 70% = 7 70 à 80% = 8 80 à 90% = 9 90 à 100% =10

Pour la réalisation de ce tableau, nous avons eu à créer une mesure à la moyenne de l'ensemble de ces différents items.

3.2.7. Les variables modératrices

Il s'agit du *GRIT* et de l'optimisme retenus comme nos variables modératrices dans notre étude. En ce qui concerne le *GRIT* c'est-à-dire la persévérance et la passion pour les projets à long terme, l'opérationnalisation de cette variable s'effectue grâce à l'outil de base de A. L. Duckworth et Quinn (2009).

Pour ce qui est de la variable modératrice qu'est l'optimisme, son opérationnalisation se fait par le LOT (*Life Orientation Test*) développé par Scheier et Carver (1985). Le test d'orientation sur la vie fournit une mesure psychométrique fiable de l'optimisme d'une personne.

Tableau 7: Mesure de l'optimisme ou LOT (*Life Orientation Test*) (Scheier et Carver, 1985)

Code	Étiquette	Échelle
LOT1	Dans les périodes incertaines, je pense généralement que ce qui va arriver est le mieux pour moi	
LOT2	Si quelque chose peut tourner mal pour moi, ça tournera mal (inversé)	Très en désaccord = 1 En désaccord = 2 Un peu en désaccord = 3
LOT3	Je suis toujours optimiste à propos de mon futur	Ni en accord/ni en désaccord = 4 un peu en accord = 5 En accord = 6
LOT4	Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent dans le sens que je désire (inversé)	Très en accord = 7
LOT5	Je compte rarement sur les bonnes choses qui pourraient m'arriver (inversé)	

LOT6	D'une façon générale, je m'attends à ce que les meilleures choses m'arrivent plutôt que les mauvaises	
-------------	---	--

Tableau 8: Persévérence et passion pour les projets à long terme : GRIT (Duckworth & Quinn, 2009).

Code	Étiquette	Échelle
GRIT1	Je me fixe souvent un but, mais choisis plus tard d'en poursuivre un différent	
GRIT2	J'ai déjà été obsédé par une certaine idée ou un projet pour un court moment, mais perdu l'intérêt par la suite	Très en désaccord = 1 En désaccord = 2 Un peu en désaccord = 3
GRIT3	J'ai de difficulté à maintenir le « focus » sur un projet qui prend plus que quelques mois à compléter	Ni en accord/ni en désaccord = 4 Un peu en accord = 5
GRIT4	Les nouvelles idées et projets me distraient parfois de ceux précédents	En accord = 6 Très en accord = 7
GRIT5	Je finis tout ce que je commence	
GRIT6	Les échecs ne me découragent pas	
GRIT7	Je suis diligent/appliqué	
GRIT8	Je suis un travailleur acharné	

Concernant ces deux derniers tableaux focalisés sur le GRIT et le LOT, nous tenons à dire que nous avons eu à créer une variable à la moyenne. Mais en plus, pour les items formulés à la négative dans ce tableau, il faut dire que leurs échelles ont été inversées.

3.2.8. Les variables de contrôle

Dans l'optique de réduire tous les biais possibles lors de l'estimation de la mesure effectuée auprès de notre échantillon, nous avons dès cet instant introduit les différentes variables de contrôle que sont : le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience en gestion et de l'entreprise familiale. Leur opérationnalisation se fait de la façon suivante :

3.2.8.1. Le sexe

Le sexe apparaît comme une variable à échelle binaire que nous avons codifié les femmes par le chiffre 1 et les hommes par le chiffre 0. Il est mesuré par la question suivante : « êtes-vous ? » L'individu a le choix de réponse entre Homme = 0 et Femme = 1.

3.2.8.2. L'âge

L'âge est mesuré par la question suivante : « Quel est votre âge ? ». Le répondant indique son année de naissance. Cette année sera transformée pour obtenir l'âge au moment de répondre.

3.2.8.3. Le niveau de scolarité

Le niveau de scolarité des répondants se mesure par la question « À quel niveau d'étude êtes-vous inscrit actuellement ? ». Les répondants se doivent d'indiquer leur niveau de scolarité à savoir : Premier cycle = 1 Deuxième cycle = 2 Troisième cycle = 3.

3.2.8.4. L'expérience en gestion et de l'entreprise familiale

L'expérience en matière de gestion et de l'entreprise familiale est mesurée par la question suivante : « De ce nombre, combien d'années d'expérience de travail comme superviseur/gestionnaire à temps plein avez-vous ? ». À cette question, les répondants ont le choix entre (0, 1, 2, ... jusqu'à 11 et. Avec 0=1...11 et + = 12).

3.2.8.5. Méthodes d'analyses

Dans cette énième partie de notre recherche dédiée aux différentes méthodes d'analyses utilisées dans le cadre de notre travail de recherche, nous allons du mieux possible vous décrire les différentes étapes empruntées et qui nous ont permis de générer les résultats obtenus. Afin de mener à bien notre travail, nous avons eu recours à l'utilisation d'un logiciel statistique destiné aux recherches quantitatives. Nous avons donc fait le traitement et l'analyse de nos données via le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Science). L'analyse des données de notre recherche permet d'aboutir à la validation ou la réfutation des hypothèses de recherches formulées à la fin du cadre conceptuel élaboré.

Ainsi dans un premier temps, nous allons procéder par l'analyse corrélationnelle. Cette analyse a pour but d'étudier les relations qui existent entre les différentes variables, mais aussi de vérifier la pertinence et la cohérence de nos données utilisées (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). Il faudrait ajouter que cette analyse permet également d'identifier les éventuels problèmes de colinéarités dans nos données. Pour ce qui est du coefficient de corrélation de Pearson en abrégé (r) qui est un test paramétrique, il sert à mettre en évidence la relation linéaire qui existe entre les différentes variables de l'étude menée (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016).

En second lieu, nous avons procédé aux analyses de régression linéaire qui mettent en relation les variables de l'étude de façon simultanée afin de distinguer leurs effets respectifs sur l'intention d'entreprendre à nouveau. En effet en se fondant sur celle d'une variable indépendante (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). En plus, des analyses de régressions ont été faites pour toutes les autres variables de l'étude afin que nous puissions en faire une comparaison de leurs impacts sur l'intention de rebondir après un échec. Nous avons également dû calculer les termes d'interactions avec l'ensemble des variables centrées à la moyenne pour nous permettre d'interpréter correctement nos différents graphiques.

Toute cette partie vient d'exposer la méthodologie de recherche mise en place dans le cadre de notre étude. Dans les chapitres suivants, nous nous consacrerons à présenter les résultats de l'étude tous en les interprétant.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous allons vous présenter les différents résultats obtenus lors de l'analyse statistique que nous avons effectuée dans le but de confirmer ou de réfuter nos différentes hypothèses de recherches que nous avons émises dans le cadre de notre revue de la littérature. Dans un premier temps, nous allons présenter l'analyse corrélationnelle effectuée puis dans un deuxième temps, présenter les différents résultats de l'analyse de régression afin de valider ou non les hypothèses.

4.1. ANALYSE CORRÉLATIONNELLE

L'analyse corrélationnelle est une méthode statistique qui a pour objectif principal d'explorer et de vérifier les relations qui existent entre deux ou plusieurs variables continues d'une étude (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). Dans notre cas d'étude, cette analyse nous permet de vérifier les relations entre la variable indépendante qu'est l'échec entrepreneurial et la variable dépendante qui n'est tout autre que l'intention entrepreneuriale ou le rebond entrepreneurial, mais également entre nos variables modératrices et de contrôle. C'est grâce au coefficient de Pearson (r) que nous pourrons quantifier la direction et l'intensité du lien qui existe entre les variables de l'étude. Le coefficient de corrélation de Pearson (r) peut revêtir des valeurs allant de -1 jusqu'à +1 signifiant une forte corrélation entre deux variables qui varie dans le même sens. Un faible coefficient de corrélation de Pearson (r) traduit une inexistence de relation linéaire entre deux variables, se rapprochant généralement de zéro (0) (M.-F. Fortin et Gagnon, 2016). Nous interpréterons ces coefficients grâce aux échelles élaborées par Daghfous (2006).

Pour Daghfous (2006), les corrélations significatives et fortes sont celles qui commencent à partir de 0,50 jusqu'à 1,00. Celle en dessous de 0,50 est considérée comme

faible et négligeable. Il nous apparaît important de souligner que le coefficient doit être significatif pour justifier d'une quelconque relation entre deux ou plusieurs variables.

Ainsi, le tableau 9 ci-dessous se charge de présenter les moyennes, les écarts-types et les corrélations entre les variables de notre étude. À travers ce tableau, l'on perçoit aisément qu'il existe une corrélation positive entre le LOT et le sexe de l'individu ($r = 0,06 ; p \leq 0,01$), ce qui signifie que l'optimisme est corrélé positivement avec le sexe. Cela peut vouloir sous-entendre que les femmes sont un peu plus optimistes que les hommes. La relation entre l'expérience de travail et l'âge est également corrélée de façon positive ($r = 0,705 ; p \leq 0,01$). Les résultats trouvés nous montrent une relation positive entre l'entreprise familiale et l'expérience de travail ($r = 0,78 ; p \leq 0,01$) ce qui veut dire que l'expérience acquise lors d'un passage dans une entreprise familiale augmente le désir de partir en entrepreneuriat.

Par ailleurs, nous pouvons détecter la forte relation entre les intérêts entrepreneuriaux de l'entrepreneur et son échec connu par le passé ($r = 0,73 ; p \leq 0,01$). Par contre, l'échec entrepreneurial est corrélé négativement avec les intentions entrepreneuriales de l'individu ($r = -0,67 ; p \leq 0,01$), ce qui indique qu'un échec connu impacte négativement les intentions de démarrer une nouvelle entreprise. Il existe aussi une corrélation forte et positive entre les intentions entrepreneuriales et les intérêts de l'entrepreneur ($r = 0,64 ; p \leq 0,01$), ce qui signifie l'intérêt pour l'entrepreneuriat tend à augmenter l'intention.

Pour ce qui concerne le LOT et l'expérience en entreprise familiale, l'analyse corrélationnelle révèle une relation positive entre ces deux variables ($r = 0,64 ; p \leq 0,01$), ce qui indique que l'expérience en entreprise familiale est reliée à l'optimisme de l'individu. Cela peut se justifier également par la génétique. En effet, l'optimisme étant un trait de personnalité assez répandu chez les entrepreneurs, il peut se transmettre de parents à enfants. On comprend dès lors que la génétique influencerait les choix vocationnels

notamment au niveau de l'entrepreneuriat (Shane, 2010). Quant au GRIT et au niveau d'étude, nous constatons une petite corrélation, mais significative ($r=0,072$; $p \leq 0,01$). En effet, le niveau d'étude serait relié à la capacité de persévérer de l'individu et à sa passion pour ce qu'il entreprend, ce qui est logique : entreprendre des études de 2^e ou 3^e cycle implique de la persévérance et de la passion pour les projets à long terme.

Enfin, l'auto-efficacité entrepreneuriale (ESE) aurait une relation positive et forte avec les attitudes de l'individu ou de l'entrepreneur ($r=0,673$; $p \leq 0,01$). En effet, l'auto-efficacité entrepreneuriale aurait tendance à augmenter les intérêts de l'individu envers la carrière entrepreneuriale. Nous constatons certes une corrélation assez forte entre l'ESE et l'intention ($r=0,539$; $p \leq 0,01$).

Variables	Moyenne	Ecart-Type	Sexe	Age	Exp. Travail	Scolarité	Echec	Entre. Familiale	LOT	GRIT	IE	ESE	NS	Entre Intention
Sexe	0,502	0,500	1											
Age	25,040	6,355	0,032	1										
Exp. Travail	0,902	2,173	-0,034	0,705	1									
Scolarité	1,480	0,588	-0,021	0,276	0,110	1								
Echec	0,370	0,484	0,128	0,318	0,278	-0,019	1							
Entre. Familiale	1,444	1,041	-0,010	0,038	0,780	-0,044	0,183	1						
LOT	4,980	1,005	0,060	0,158	0,122	-0,001	0,046	0,064	1					
GRIT	4,646	0,963	0,108	0,189	0,195	0,072	-0,122	0,001	0,246	1				
IE	3,169	0,944	-0,212	0,141	0,241	0,011	0,073	0,203	0,136	0,157	1			
ESE	6,261	1,709	-0,189	0,167	0,221	-0,025	0,108	0,210	0,251	0,260	0,673	1		
NS	7,395	5,254	0,020	0,041	0,072	-0,008	-0,139	0,219	0,188	0,103	0,333	0,286	1	
Entre Intention	3,832	1,592	-0,277	0,177	0,222	0,029	-0,067	0,182	0,131	0,146	0,640	0,539	0,282	1

Tableau 9: Moyennes, écart-types et corrélations des variables

4.2. ANALYSE DE RÉGRESSION

Dans cette sous-partie, il est question des analyses de régressions. En ce qui les concerne, nous avons eu à utiliser le modèle de régression linéaire hiérarchique pour effectuer nos analyses. L'analyse de régression linéaire hiérarchique a pour objectif principal de permettre la vérification des hypothèses de recherche énoncées plus haut dans notre document. À partir de ces modèles, nous avons d'abord introduit les variables de contrôle que sont l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et l'expérience en entreprise familiale pour éviter certains biais possibles dans notre étude.

Il faut ajouter que chaque tableau de régression met en évidence des valeurs standardisées à travers des modèles allant de 1 à 5 dépendamment de la variable ou de l'hypothèse testée pour évaluer leur qualité et la représentativité des différentes variables qui les composent, ainsi le pourcentage de la variation de la variable dépendante est expliqué par l'ensemble des variables indépendantes qui s'exprime par le coefficient de détermination R^2 . Ces valeurs permettent donc de déterminer si la contribution successive de chacun des blocs de variables à la prédiction de la variable dépendante est significative et importante.

Pour commencer, les modèles 1 se composent des variables dites sociodémographiques de notre étude, et donc de contrôle. Ces variables sociodémographiques sont le sexe, l'âge, le niveau d'étude, l'expérience de travail comme superviseur et en entreprise familiale. Les modèles 2, 3, 4 et 5 sont représentatifs de nos variables de contrôles, modératrices et indépendantes liées à notre étude. Elles vérifient à tour de rôle l'impact de l'AEE, de l'ESE, du GRIT, du LOT, des normes subjectives, et de l'échec sur l'intention d'un entrepreneur de rebondir après un échec.

Débutons cette analyse par le tableau 10 qui met en lumière l'impact de l'AEE et du LOT (optimisme généralisé) et de l'échec entrepreneurial d'un entrepreneur sur

l'intention d'entreprendre d'un individu. En effet, ceux-ci sont censés avoir un effet modérateur et également positif sur l'effet de l'échec sur la personne de l'entrepreneur et donc sur sa décision de redémarrage future. L'AEE et le LOT représentent nos variables modératrices censées atténuer l'effet de l'échec et susciter l'intérêt d'un second souffle.

***Régression hiérarchique linéaire de l'AEE, du LOT et de l'échec sur l'intention**

Pour ce qui est de l'optimisme c'est-à-dire le LOT, il aurait une relation significative et positive dans le modèle 5 de notre tableau 10 (β standardisé = 0,265 et Sig = 0,053). L'échec entrepreneurial n'aurait pas d'effet direct pour expliquer l'intention d'entreprendre à nouveau d'un individu. On justifie cela à travers le modèle 5 de notre tableau de régression (β standardisé = -0,222 et Sig = 0,147). Nos résultats montrent bien que la perception de l'échec n'induit pas automatiquement un effet direct et univoque sur l'intention d'entreprendre à nouveau dans le futur. On voit également que l'intention entrepreneuriale est expliquée par l'AEE (β standardisé = 0,349 et Sig = 0,029) et par l'attitude (β standardisé = 0,400 et Sig = 0,001). Au final, on aperçoit qu'il y a un effet d'interaction entre l'AEE et l'échec entrepreneurial (β standardisé = 0,520 et Sig = 0,003), mais surtout un effet d'interaction triple entre l'auto-efficacité, le LOT et l'échec (β standardisé = -0,456 et Sig = 0,012). À cet effet, nous avons donc préparé un graphique pour illustrer ces différentes interactions. Les hypothèses H1a et H2a sont donc confirmées.

Ce modèle explique 32,9% de l'intention d'entreprendre d'un individu, donc de rebondir après à une expérience entrepreneuriale.

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig								
Sexe	-0,273	0,120	-0,281	0,100	-0,181	0,720	-0,195	0,052	-0,210	0,310
Âge	-0,133	0,472	-0,143	0,442	-0,031	0,856	0,003	0,986	0,031	0,848
Scolarité	-0,117	0,300	-0,086	0,452	-0,141	0,177	-0,141	0,173	-0,167	0,970
Expérience de travail	0,088	0,621	0,072	0,686	0,045	0,783	-0,013	0,935	-0,078	0,624
Entreprise familiale	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676	0,676
LOT		0,185	0,108	0,062	0,576	0,079	0,506	0,265	0,053	
ECHEC			-0,014	0,906	-0,068	0,524	-0,106	0,481	-0,222	0,147
ESE					0,152	0,290	0,168	0,250	0,349	0,029
ATTITUDE					0,371	0,005	0,386	0,003	0,400	0,001
NS					0,032	0,760	0,079	0,474	0,100	0,349
LOT X ECHEC							-0,158	0,208	0,116	0,471
AEE X ECHEC							0,256	0,068	0,520	0,003
AEE X LOT							0,114	0,333	-0,068	0,613
AEE X LOT X ECHEC									-0,456	0,012
Adj R ²	0,056		0,063		0,245		0,279		0,329	
N	88		88		88		88		88	

Tableau 10: Impact de l'échec sur l'AEE, le LOT et l'intention d'entreprendre

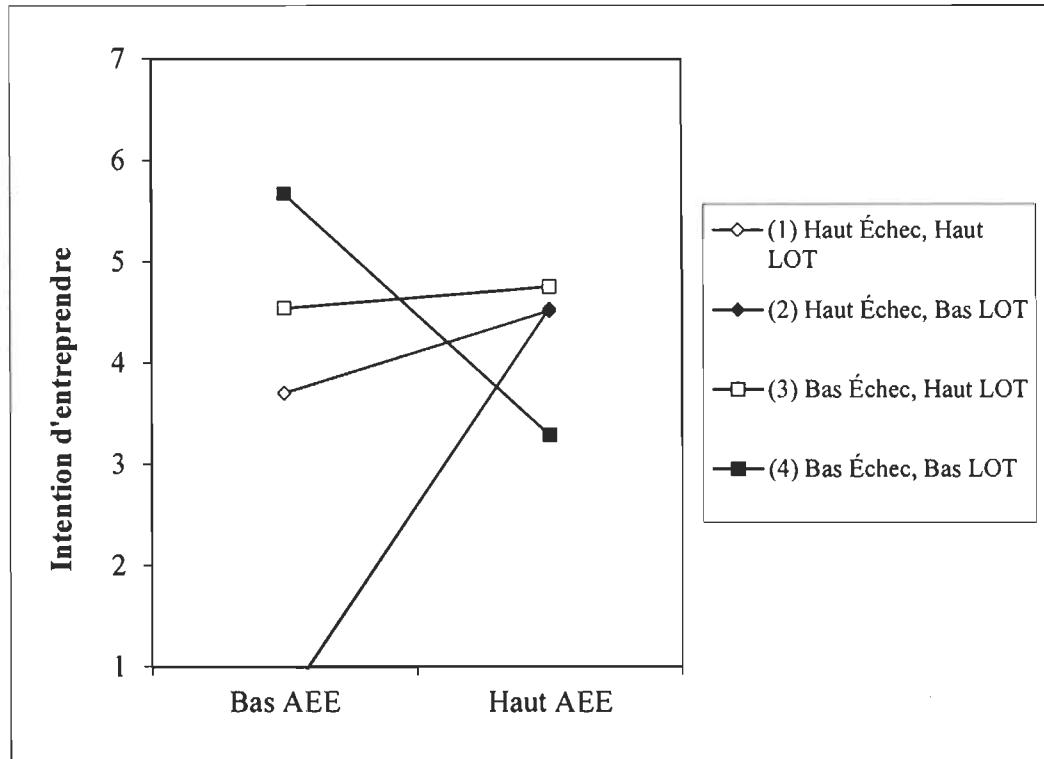


Figure 5: Interaction triple entre le LOT, l'échec et l'AEE sur l'intention de redémarrer

Comme on peut le constater à la figure 5 ci-dessus, lorsque l'optimisme est élevé, l'AEE n'a qu'un très faible impact pour changer l'intention d'entreprendre même si l'expérience entrepreneuriale est considérée comme un échec ou non cela n'y change rien. Par contre, pour les personnes ayant eu un échec, l'absence d'optimisme rend l'AEE très importante pour expliquer l'intention d'entreprendre subséquente. Autrement dit, pour rebondir suite à un échec lorsque la personne n'est pas optimiste, il lui faudra une large dose d'auto-efficacité. En cas d'expérience passée considérée comme étant une réussite, une personne peu optimiste manifestera le désir de retour en entrepreneuriat si elle estime ses compétences (AEE) basses, mais elle ne voudra pas y retourner si elle estime ses compétences élevées. Ainsi, pour les personnes peu optimistes qui ont eu une expérience entrepreneuriale positive, le retour à l'entrepreneuriat pourrait être un moyen pour

développer des compétences peu ou ne pas assimiler donc un moyen supplémentaire pour apprendre.

✓ **Régression hiérarchique linéaire de l'ESE, de l'attitude et de l'échec sur l'intention d'entreprendre**

Le tableau 11 de notre analyse de régression se charge de présenter l'effet des variables modératrices telles que l'ATTITUDE ainsi que le LOT et de la variable indépendante qu'est l'ÉCHEC sur notre variable dépendante (intention d'entreprendre). Ces différentes variables ont pour rôle de réduire l'impact de l'échec entrepreneurial sur l'intention, de sorte que l'individu puisse reprendre goût à l'entrepreneuriat, mais surtout décide de repartir à nouveau

étant constitué de cinq (5) modèles, on constate que dans le tableau 11 qu'aucune variable de contrôle n'est significative pour expliquer l'intention de démarrer suite à une expérience entrepreneuriale. Sur les variables explicatives, seule l'attitude n'est significative pour expliquer l'intention (β standardisé = 0,343 ; Sig = 0,015).

En observant l'interaction (ATT X ECHEC), nous nous rendons compte qu'elle est également relativement significative et positive avec l'intention d'entreprendre. En effet on constate que (β standardisé = 0,358 et Sig = 0,15). Ce qui traduit l'impact et l'importance de l'attitude dans un cas d'échec entrepreneurial. L'hypothèse H1b est donc confirmée par contre, si nous nous trouvons dans un cas de réussite, cela annulera l'importance de l'attitude pour expliquer l'intention d'y retourner. On peut percevoir cela à travers le graphique ci-dessus (figure 6). Ainsi, en cas d'échec, la personne devra avoir une attitude positive face à l'entrepreneuriat en tant que carrière pour envisager y retourner alors qu'en cas de réussite, l'attitude n'a que peu d'effet pour expliquer l'intention d'y retourner. En outre, l'interaction triple au modèle 5 n'est pas du tout significative (β standardisé = -0,186 et Sig = 0,192), ce qui nous emmène à rejeter l'hypothèse H2b. Par

ailleurs, le R² explique 27,6% de l'intention d'entreprendre des individus ayant le désir d'entreprendre à nouveau par le dernier modèle.

Tableau 11: régression linéaire de l'interaction entre le LOT, ATT et de l'ÉCHEC sur l'intention

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig								
Sexe	-0,273	0,120	-0,281	0,010	-0,181	0,720	-0,206	0,042	-0,191	0,059
Âge	-0,133	0,472	-0,143	0,442	-0,031	0,856	0,056	0,749	0,054	0,757
Scolarité	-0,117	0,300	-0,086	0,452	-0,141	0,177	-0,129	0,217	-0,151	0,152
Expérience travail	0,088	0,621	0,072	0,686	0,045	0,783	-0,022	0,897	-0,034	0,838
Entreprise familiale	0,134	0,208	0,073	0,527	0,019	0,862	0,017	0,877	-0,002	0,987
LOT			0,185	0,108	0,062	0,576	0,07	0,588	0,083	0,52
ECHEC			-0,014	0,906	-0,680	0,524	-0,205	0,182	-0,245	0,117
AEE					0,152	0,290	0,221	0,144	0,26	0,091
ATTITUDE					0,371	0,005	0,324	0,024	0,335	0,015
NS					0,032	0,764	0,050	0,645	0,061	0,573
LOT X ECHEC							-0,033	0,783	0,065	0,64
ATT X ECHEC							0,266	0,038	0,358	0,015
ATT X LOT							0,033	0,789	0,034	0,783
ATT X ECHEC X LOT									-0,186	0,192
Adj R ²	0,056		0,063		0,245		0,268		0,276	
N	88		88		88		88		88	

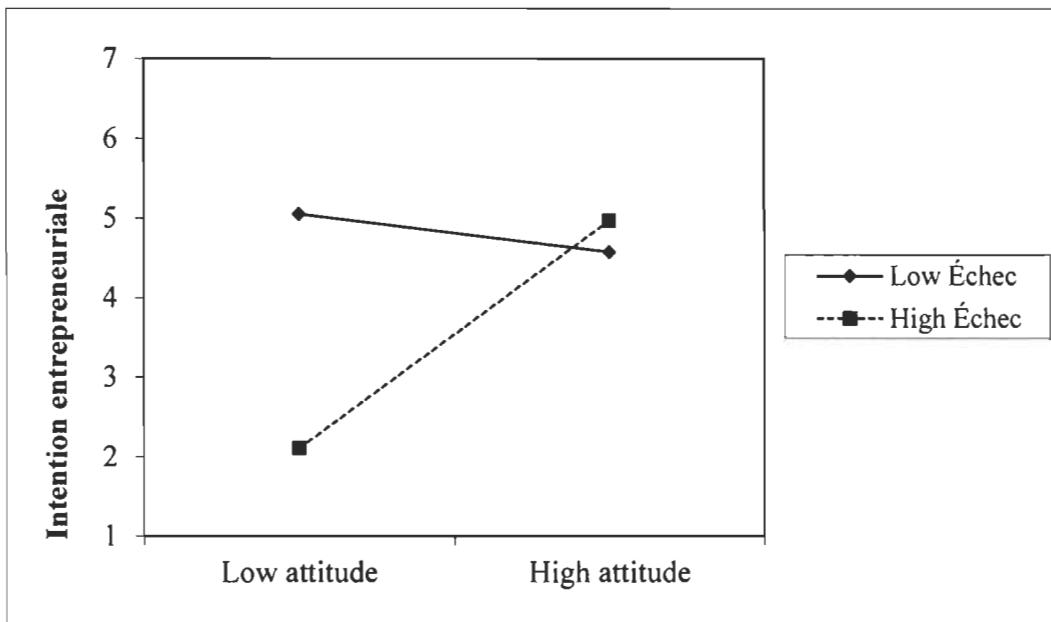


Figure 6: Tableau d'interaction (ATT X ECHEC)

✓ **Régression hiérarchique linéaire de NS, LOT et de l'ÉCHEC sur l'intention.**

À travers le tableau de régression ci-dessous, nous constatons que la plupart de nos variables sociodémographiques sont non significatives donc négatives exceptées l'entreprise familiale et l'expérience (tableau 12). Ces deux variables permettent d'expliquer l'intention d'entreprendre.

A bien regarder, nous constatons que l'échec vécu par le passé (β standarisé = -0,073 et sig = 0,576) et les normes subjectives (β standardisé = -0,065 et sig = 0,629) ne présentent aucun effet direct sur l'intention d'entreprendre de l'individu. En clair, le fait d'avoir échoué ou la perception de l'entourage quant à la carrière entrepreneuriale n'a aucun impact sur sa décision de rebondir suite à son échec. De plus, l'AEE (β standardisé = 0,153 et sig = 0,314) et le LOT (β standardisé = 0,068 et sig = 0,557) ne présentent pas d'impact significatif direct sur l'intention d'entreprendre.

Pour ce qui est des différentes interactions de notre tableau de régression, l'un des constats qui est fait est que la relation entre le LOT et l'échec (LOT X ECHEC) ne présente aucun effet significatif (β standardisé = 0,020 et sig = 0,875). Il en est de même pour la relation entre les normes subjectives et l'optimisme (NS X LOT) (β standardisé = -0,122 et sig = 0,363), ainsi l'interaction des normes subjectives avec l'optimisme (β standardisé = 0,068 et sig = 0,597). Pour ce qui est de notre interaction triple, elle n'est pas significative (β standardisé = 0,145 et sig = 0,275). L'hypothèse (H2c) et (H1c) sont rejetées.

Tableau 12: Impact de l'échec entrepreneurial sur NS, LOT et l'intention d'entreprendre

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig								
Sexe	-0,273	0,012	-0,281	0,01	-0,181	0,072	-0,182	0,081	-0,181	0,082
Âge	-0,133	0,472	-0,143	0,442	-0,031	0,856	-0,048	0,785	-0,023	0,896
Scolarité	-0,117	0,300	-0,086	0,452	-0,141	0,177	-0,149	0,164	-0,154	0,151
Expérience de travail	0,088	0,621	0,072	0,686	0,045	0,783	0,060	0,723	0,051	0,762
Entreprise familiale	0,134	0,208	0,073	0,527	0,019	0,862	0,022	0,852	0,027	0,818
LOT			0,185	0,108	0,062	0,576	0,059	0,612	0,068	0,557
ECHEC			-0,014	0,906	-0,068	0,524	-0,043	0,737	-0,073	0,576
AEE					0,152	0,290	0,144	0,342	0,153	0,314
ATTITUDE					0,371	0,005	0,359	0,008	0,345	0,011
NSM					0,032	0,764	0,014	0,900	0,065	0,629
LOT X ECHEC							-0,055	0,649	-0,02	0,875
NS X ECHEC							-0,045	0,693	-0,122	0,363
NS X LOT							0,01	0,931	0,068	0,597
NS X LOT X ECHEC									0,145	0,275
Adj R ²	0,056		0,063		0,245		0,219		0,221	
N	88		88		88		88		88	

✓ **Régression hiérarchique linéaire de l'AEE, GRIT et de l'ÉCHEC sur l'intention.**

Le tableau 13 de notre analyse de régression hiérarchique présente des points importants à souligner. Commençons donc par les variables de contrôle. Nous avons remarqué que le sexe est significatif et négatif (β standardisé = -0,229 et Sig = 0,027), ce qui suggère que dans ce modèle, les femmes semblent être moins disposées à reprendre l'expérience entrepreneuriale. Toutefois, aucune autre n'est significative pour expliquer l'intention.

L'échec passé, tout comme le GRIT, n'a pas d'effet direct pour expliquer l'intention d'entreprendre. Autrement dit, comme pour les modèles précédents, le fait d'avoir eu un échec ne semble pas décourager a priori le rebond. Mais le fait d'être passionné et persévérant (GRIT) ne suffit pas également pour expliquer l'intention d'entreprendre. Nous voyons également l'effet direct de l'AEE (β standardisé = 0,305 et Sig = 0,028) et de l'attitude (β standardisé = 0,321 et Sig = 0,011) pour expliquer l'intention, mais les normes subjectives (NS) ne sont pas significatives (β standardisé = 0,078 et Sig = 0,464).

Pour ce qui est de la relation entre le GRIT et l'échec entrepreneurial (GRIT X ECHEC), l'effet n'est pas significatif (β standardisé = 0,141 et Sig = 0,215). Par contre, l'AEE et l'échec interagissent positivement (β standardisé = 0,264 et Sig = 0,037), mais pas l'AEE et le GRIT. Finalement, l'interaction triple entre l'AEE, le GRIT et l'échec est négative et significative (β standardisé = -0,281 et Sig = 0,014). Nous avons donc préparé la figure d'interaction en conséquence pour en faciliter l'explication. L'hypothèse H3a est donc confirmée et l'hypothèse H1a est à nouveau validée.

Il faut aussi souligner que ce modèle parvient à expliquer 30,6% de l'intention d'entreprendre, dont plus de 4% pour l'interaction triple.

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Sexe	-0,273	0,120	0,274	0,013	-0,160	0,114	-0,196	0,064	-0,229	0,027
Âge	-0,133	0,472	-0,131	0,487	-0,007	0,967	0,047	0,787	0,096	0,567
Scolarité	-0,117	0,300	-0,119	0,302	-0,152	0,014	-0,150	0,148	-0,151	0,132
Expérience de travail	0,088	0,621	0,084	0,652	0,076	0,646	0,020	0,908	-0,092	0,588
Entreprise familiale	0,134	0,208	0,134	0,230	0,042	0,702	0,029	0,794	0,021	0,845
GRIT		0,180	0,882	-0,097	0,371	-0,064	0,583	-0,014	0,903	
ÉCHEC		-0,011	0,931	-0,105	0,356	-0,243	0,073	-0,174	0,192	
AEE				0,206	0,136	0,270	0,058	0,305	0,028	
ATTITUDE				0,363	0,005	0,366	0,005	0,321	0,011	
NS				0,023	0,833	0,052	0,638	0,078	0,464	
GRIT X ECHEC					0,008	0,941	0,141	0,215		
AEE X ECHEC					0,239	0,067	0,264	0,037		
AEE X GRIT					-0,041	0,717	-0,090	0,415		
AEE X GRIT X ÉCHEC							-0,281	0,014		
Adj R ²	0,056		0,032		0,25		0,257		0,306	
N	88		88		88		88		88	

Tableau 13: Impact de l'échec entrepreneurial sur l'AEE, le GRIT et l'intention d'entreprendre

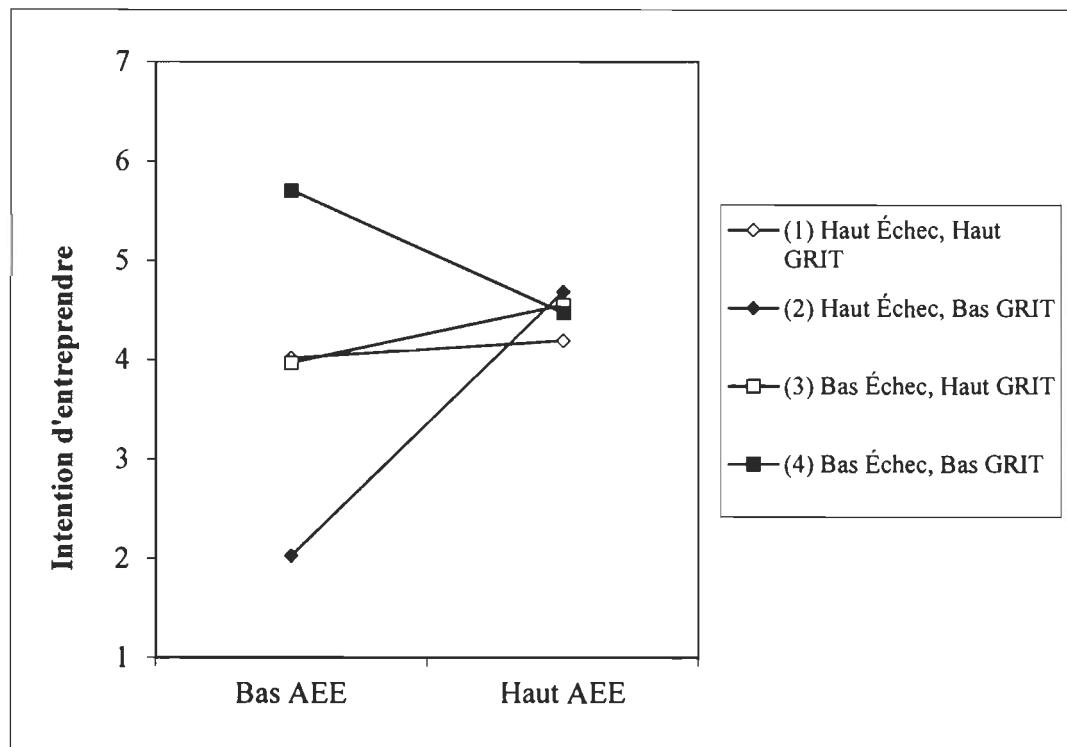


Figure 7: Interaction triple entre l'AEE, le GRIT et l'échec entrepreneurial sur l'intention d'entreprendre

À travers la figure 7 qui illustre les interactions entre les variables, on constate que si l'entrepreneur manifeste un GRIT élevé, l'auto-efficacité entrepreneuriale de ce dernier n'aura quasiment pas d'impact sur son intention d'entreprendre à nouveau, qu'il y ait eu un échec ou pas. Mais dans le cas où son GRIT est faible, le rebond entrepreneurial suite à un échec sera fortement expliqué par l'augmentation de l'AEE. De ce fait, nous pouvons dire que lors d'un échec, pour les gens avec un faible GRIT, il faudra une forte dose d'AEE pour que la personne rebondisse et à défaut, elle va abandonner son projet entrepreneurial. En ayant peu de persévérance, c'est tout à fait logique. Pour les personnes avec un faible GRIT et qui n'ont pas connu un échec, mais plutôt une expérience entrepreneuriale plutôt positive, cela semble être une faible perception des compétences (AEE) qui amènera

l'individu à vouloir y retourner, peut-être pour tirer d'autres apprentissages positifs par la suite. Cependant, une forte AEE réduira légèrement son intention de vouloir y retourner et n'étant pas persévérand, et n'ayant également sans doute plus rien à apprendre en termes de développement des compétences, son intention est donc réduite.

✓ **Régression hiérarchique de l'attitude, de l'échec et du GRIT sur l'intention.**

À travers le tableau 14 de notre analyse hiérarchique de régression, nous ne constatons qu'aucune des variables de contrôle n'est significative pour expliquer l'intention d'entreprendre.

Au niveau du GRIT, dans le dernier modèle (modèle 5), il y a un léger effet négatif direct (β standardisé $-0,228$ et $Sig = 0,073$). Autrement dit, plus la personne est persévérande et passionnée pour des projets à long terme et moins elle aura l'intention d'entreprendre suite à une expérience entrepreneuriale passée. Étant massivement composé d'étudiants universitaires qui pourraient poursuivre d'autres buts que de devenir entrepreneurs, ce résultat n'est pas tellement surprenant, et n'ayant pas considéré la nature de l'expérience (échec ou réussite), cela n'est pas surprenant non plus. Nous voyons également qu'il existe un effet négatif direct de l'échec entrepreneurial qui semble freiner l'intention d'être entrepreneur à nouveau (β standardisé $= -0,234$ et $Sig = 0,079$). Cela n'est pas non plus très surprenant sachant que l'échec peut stigmatiser une personne et lui faire perdre le goût de redevenir entrepreneur.

Au niveau des effets directs du modèle de la TCP, on voit bien les effets positifs et significatifs de l'AEE (β standardisé $= 0,348$ et $Sig = 0,015$) et des attitudes (β standardisé $= 0,253$ et $Sig = 0,053$), mais pas de normes subjectives (β standardisé $= 0,068$ et $Sig = 0,513$). De toutes les interactions, nous constatons que l'attitude et le GRIT interagissent positivement et significativement (β standardisé $= 0,273$ et $Sig = 0,043$) tout comme les attitudes et l'échec (β standardisé $= 0,309$ et $Sig = 0,011$). Par contre,

l'interaction triple de l'attitude X échec X GRIT n'est pas significative (β standardisé = -0,174 et sig = 0,183). L'hypothèse H3b est donc rejetée et l'hypothèse H1b est confirmée à nouveau.

Tableau 14: Impact de l'échec entrepreneurial sur les Attitudes, le GRIT et l'intention

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig	β	Sig
Sexe	-0,273	0,120	-0,274	0,130	-0,160	0,114	-0,167	0,094	-0,138	0,173
Âge	-0,133	0,472	-0,131	0,487	-0,007	0,967	0,069	0,682	0,047	0,780
Scolarité	-0,117	0,300	-0,119	0,302	-0,152	0,140	-0,106	0,302	-0,107	0,293
Expérience de travail	0,088	0,621	0,084	0,652	0,076	0,646	-0,032	0,849	-0,056	0,735
Entreprise familiale	0,134	0,208	0,134	0,230	0,042	0,702	0,053	0,624	0,028	0,795
GRIT		0,180	0,882	-0,097	0,371	-0,21	0,098	-0,228	0,073	
ÉCHEC		-0,110	0,931	-0,105	0,356	-0,253	0,058	-0,234	0,079	
AEE				0,206	0,136	0,330	0,020	0,348	0,015	
ATTITUDE				0,363	0,005	0,274	0,035	0,253	0,053	
NS				0,230	0,833	0,050	0,634	0,068	0,513	
GRIT X ECHEC						0,046	0,646	0,149	0,237	
ATT X GRIT						0,207	0,990	0,273	0,043	
ATT X ÉCHEC						0,287	0,018	0,309	0,011	
ATT X ECHEC X GRIT								-0,174	0,183	
Adj R2	0,56		0,032		0,25		0,296		0,304	
N	88		88		88		88		88	

✓ Régression hiérarchique des normes subjectives, de l'échec et du GRIT sur l'intention d'entreprendre

Pour ce qui est de notre dernier tableau de régression à savoir le tableau 15, nous remarquons à nouveau que la plupart de nos variables sociodémographiques sont non significatives et ne présentent donc aucune importance pour nous. Il s'agit entre autres des variables sexe, âge, niveau d'étude.

Quant au GRIT, les résultats obtenus démontrent qu'il n'a pas d'effet direct sur l'intention (β standardisé = -0,035 et sig = 0,401). Il en est de même pour l'échec (β standardisé = -0,113 et sig = 0,338), ainsi que l'AEE (β standardisé = 0,202 et sig = 0,154) et les normes subjectives ou sociales (β standardisé = 0,007 et sig = 0,949). Par contre, l'attitude possède un effet positif et significatif visible dans le modèle de notre tableau (β standardisé = 0,358 et sig = 0,007).

À propos des différentes interactions de notre tableau de régression, nous constatons qu'aucune interaction n'est significative, incluant l'interaction triple. En conséquence, l'hypothèse (**H3c**) et (**H1c**) sont rejetées de nouveau.

Tableau 15: Régression hiérarchique de l'échec sur les normes subjectives, le GRIT et l'intention d'entreprendre

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	β	Sig								
Sexe	-0,273	0,012	-0,274	0,013	-0,16	0,114	-0,169	0,104	-0,181	0,084
Âge	-0,133	0,472	-0,131	0,487	-0,007	0,967	-0,02	0,909	0,002	0,990
Scolarité	-0,117	0,300	-0,119	0,302	-0,152	0,14	-0,151	0,156	-0,165	0,125
Expérience travail	0,088	0,621	0,084	0,652	0,076	0,646	0,079	0,647	0,078	0,652
Entreprise familiale	0,134	0,208	0,134	0,23	0,042	0,702	0,058	0,609	0,068	0,551
GRIT			0,018	0,882	-0,097	0,371	-0,095	0,401	-0,071	0,537
ECHEC			-0,011	0,931	-0,105	0,356	-0,113	0,338	-0,118	0,315
AEE					0,206	0,136	0,202	0,154	0,190	0,180
ATTITUDE					0,363	0,005	0,360	0,007	0,358	0,007
NS					0,023	0,833	0,015	0,892	0,007	0,949
GRIT X ECHEC							0,043	0,684	0,081	0,470
NS X GRIT							0,040	0,695	0,770	0,479
NS X ECHEC							-0,057	0,575	-0,064	0,531
NS X GRIT X ECHEC									0,114	0,312
Adj R ²	0,056		0,032		0,250		0,226		0,226	
N	88		88		88		88		88	

4.3. TESTS DES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES

Nous avons eu à émettre neuf (9) hypothèses en tout et pour tout dans le cadre de notre travail de recherche. L'objectif de cette partie est de déterminer lesquelles de nos hypothèses émises sont vérifiées ou infirmées.

En ce qui concerne nos variables sociodémographiques liées à la personne de l'entrepreneur (sexe, âge, niveau scolaire, entreprise familiale, expérience de travail), aucune hypothèse n'a été émise, car elles représentent les variables de contrôle dans notre présente étude. Cependant, on constate que le sexe de l'entrepreneur a un effet ou impact négatif sur son intention d'entreprendre qui se maintient et se vérifie dans les modèles 1, 2, 3, 4 et 5 de la plupart de nos tableaux de régressions. Autrement dit, cette significativité négative démontre le taux faible de femmes manifestant une intention d'entreprendre et encore plus après un échec entrepreneurial. On peut également dire simplement que les hommes ont une plus forte intention d'entreprendre que les femmes. Passons à la vérification de nos hypothèses. À cet effet, des sous-hypothèses ont été émises pour la vérification de nos hypothèses principales (H1, H2 et H3).

Pour ce qui est de la relation entre l'auto-efficacité (AEE), l'attitude (ATT) et les normes subjectives (NS) avec l'intention d'entreprendre, l'hypothèse (H1) traduit bien cette relation. Mais pour vérifier ces relations, nous avons émis trois sous-hypothèses (H1a, H1b et H1c). En ce qui concerne la première (H1a), elle prévoyait que l'échec modère positivement la relation (positive) entre l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE) et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, l'auto-efficacité chez les personnes ayant eu un échec entrepreneurial sera un plus grand déterminant à l'intention d'entreprendre que pour les personnes dont la sortie entrepreneuriale n'était pas considérée comme un échec. En effet, à travers les modèles 5 de nos tableaux (10) et (13), nous percevons bien l'impact positif et modérateur de l'échec entrepreneurial sur la relation positive entre l'auto-efficacité (AEE) et l'intention d'entreprendre.

✓ **Par conséquent, L'hypothèse H1a est confirmée.**

La deuxième hypothèse a en effet pour but principal de vérifier la relation plutôt positive entre l'attitude (ATT) et l'intention d'entreprendre. En effet, on devrait comprendre par cette hypothèse que l'attitude chez les personnes ayant eu un échec dans le passé sera un déclencheur de l'intention d'entreprendre à nouveau, modéré positivement par l'échec. À cet effet, nos résultats obtenus dans les tableaux 11 et 14 traduisent bel et bien l'impact positif de l'échec pour modérer la relation entre l'attitude et l'intention d'entreprendre.

✓ **Notre hypothèse H1b est donc confirmée.**

Quant à la dernière hypothèse (H1c), elle s'attarde à l'effet modérateur positif de l'échec sur l'impact des normes subjectives (NS) à l'égard de l'intention d'entreprendre. En d'autres termes, les normes subjectives chez les personnes ayant eu un échec entrepreneurial dans le passé seront plus importantes pour déterminer l'intention d'entreprendre à nouveau. Mais les résultats de notre modèle 5 dans les tableaux 12 et 15 de nos analyses démontrent que cette modération de l'échec n'est pas observée, donnant lieu à conclure que **l'hypothèse H1c n'est pas confirmée. L'hypothèse H1 est donc partiellement confirmée.**

Passons à l'hypothèse (H2) de notre étude qui stipule que l'optimisme réduit l'effet positif de l'échec entrepreneurial de sorte que l'effet de l'auto-efficacité (AEE), de l'attitude (ATT) et des Normes subjectives (NS) sur l'intention sera moins grand. Nous avons eu également à repartir cette dernière en trois de sorte à étudier chaque variable. Débutons par l'hypothèse (H2a) qui stipule que l'optimisme modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'AEE et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne optimiste l'échec aura moins d'effet sur la relation entre

l'AEE et l'intention que pour une personne peu optimiste. Cette sous-hypothèse (H2a) s'avère être confirmée selon les résultats obtenus dans notre analyse du tableau 10.

✓ **Notre hypothèse H2a est donc confirmée.**

Selon l'hypothèse (H2b), l'optimisme modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. On peut également dire que pour une personne optimiste, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'attitude et l'intention que pour une personne jugée peu optimiste. Selon les résultats obtenus dans le tableau 11 de nos analyses hiérarchiques, la relation est plutôt non significative (β standardisé = 0,116 et Sig = 0,471).

✓ **Notre hypothèse H2b est infirmée ou rejetée.**

L'hypothèse (H2c) quant à elle prévoyait que l'optimisme modèreraient négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre les normes sociales et l'intention entreprendre. Autrement dit, pour une personne optimiste, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre les normes subjectives et l'intention que pour une personne peu optimiste. Nos résultats du tableau 12 illustrent que cette hypothèse ne peut être acceptée (β standardisé = 0,068 et sig = 0,597). **L'hypothèse H2c donc rejetée. On peut donc conclure que l'hypothèse H2 est partiellement confirmée.**

Pour terminer, nous entamons l'hypothèse (H3) et ses sous-hypothèses. Cette dernière (H3) annonce que la variable GRIT réduirait l'effet négatif engendré par l'échec de sorte que l'effet de l'AEE, de l'attitude et des normes subjectives sur l'intention sera moins grand. Quant à l'hypothèse (H3a), elle souligne le fait que sur une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur les relations entre l'AEE et l'intention d'entreprendre que pour une personne dont le GRIT est faible. L'on aperçoit bien cette

relation dans le modèle 5 de notre tableau 13. Ainsi, le GRIT réduit l'effet de l'échec pour modérer la relation entre l'AEE et l'intention.

- ✓ **L'hypothèse H3a est donc confirmée.**

L'hypothèse (H3b) affirme que le GRIT modère négativement l'effet modérateur positif de l'échec sur les relations entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. Autrement dit, pour une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre l'attitude et l'intention que pour une personne dont le GRIT est faible. Aux vues des résultats obtenus lors des analyses au tableau 14, l'on se rend compte que le GRIT ne modère pas l'effet de l'échec sur la relation entre l'attitude et l'intention.

- ✓ **L'hypothèse H3b est donc rejetée.**

La dernière sous-hypothèse (H3c) souligne que le GRIT modère de façon négative l'effet modérateur positif de l'échec entrepreneurial sur les relations entre les normes subjectives et l'intention d'entreprendre. Et donc pour une personne avec un GRIT élevé, l'échec aura moins d'effet sur la relation entre les normes subjectives et l'intention que pour une personne dont le GRIT est faible. Cependant les résultats obtenus démontrent que le GRIT n'a aucun impact, pour modérer l'impact de l'échec sur la relation entre les normes subjectives et l'intention d'entreprendre.

- ✓ **L'hypothèse H3c est rejetée.**
- ✓ **L'hypothèse H3 est donc partiellement confirmée.**

CHAPITRE 5 : LA DISCUSSION

Dans ce dernier chapitre de notre travail de recherche, nous allons discuter des différents résultats obtenus lors de la réalisation de nos analyses hiérarchiques de régressions effectuées. De façon concrète, il s'agit dans cette partie d'interpréter les résultats obtenus de façon approfondie et de les confronter avec nos hypothèses émises dans notre cadre conceptuel, mais aussi avec les études effectuées antérieurement. Ensuite, nous évoquerons les contributions de notre recherche ainsi que les limites que nous avons pu observer afin de proposer des pistes éventuelles de recherches futures.

5.1. DISCUSSION RELATIVE AUX RÉSULTATS OBTENUS

De façon générale, les résultats obtenus montrent bien que le retour en entrepreneuriat ou le rebond entrepreneurial est une chose tout à fait possible lorsqu'un entrepreneur a connu un échec par le passé. Cela serait tout simplement possible grâce à l'effet de l'échec entrepreneurial qui serait modéré par certaines variables de notre étude telles que le GRIT, le LOT ou l'optimisme, l'auto-efficacité de l'entrepreneur et les normes subjectives ou sociales. En gros, ces variables représentent des caractéristiques propres aux entrepreneurs, celles-ci leur permettant de supporter et surmonter toutes les difficultés liées à la carrière entrepreneuriale, mais aussi en cas d'échec de manifester à nouveau une intention d'entreprendre.

Pour débuter notre discussion, nous avons constaté que les résultats obtenus lors de nos analyses présentent certains facteurs sociodémographiques comme ayant un impact (positif comme négatif) sur l'intention d'entreprendre. Il s'agit notamment du sexe, de l'expérience de travail, de l'âge de l'entrepreneur, de son niveau d'étude et de l'entreprise familiale. Tout d'abord, concernant le sexe de l'individu, les résultats nous démontrent bien que le sexe a une relation significativement négative avec l'intention d'entreprendre

et donc l'intention de rebondir. Cette relation négative nous emmène à dire que de façon générale les hommes sont plus tournés vers le démarrage d'entreprise que les femmes, mais que ces dernières sont moins tentées d'y retourner après une expérience entrepreneuriale qui s'est soldé par un échec. Quelques recherches ont également abordé ce sujet et corroboré ce résultat tels que l'étude de Wilson, Kickul, et Marlino (2007) et Gupta, Turban, Wasti, et Sikdar (2009) incluant à cet effet l'importance du rôle du genre dans la décision d'entreprendre.

Mais cela a été également expliqué dans l'étude réalisée par Shinnar et al. (2012) pour qui la différence à l'égard de l'intention d'entreprendre entre les hommes et les femmes se trouve dans la différence de perception des barrières vis-à-vis de la carrière entrepreneuriale. Pour eux, les femmes désireuses d'entreprendre rencontrent, la plupart du temps, des difficultés telles que le manque de soutiens et de confiance, le refus de financement par les institutions bancaires ou la peur de l'échec. À cela, on peut ajouter le manque de compétences perçues apparaissant également comme des freins à la carrière entrepreneuriale chez les femmes. D'où le fait que l'on retrouve plus d'entrepreneurs du sexe masculin que du sexe féminin.

Toujours parmi ces variables sociodémographiques, on retrouve également la variable de contrôle qu'est l'âge de l'individu ou de l'entrepreneur. Nos résultats indiquent bien qu'il existe une relation significative et positive entre l'âge et l'intention d'entreprendre d'un entrepreneur. Nous pouvons interpréter cela en affirmant que l'intention d'entreprendre est plus forte chez des individus plus âgés, du moins dans notre sous-groupe spécifique qui est celui des étudiants universitaires. Selon Gasse (2003), les personnes qui se lancent en affaires ont en majorité entre 25 ans et 40 ans. En gros, cet intervalle apparaît comme la période idéale pour se lancer en affaires pour cet auteur. Dans notre cas, s'agissant d'étudiants universitaires, nous pouvons dire que les étudiants les plus âgés sont ceux qui se lancent le plus en affaires du fait de leurs qualités et compétences acquises en gestion, leur capacité à reconnaître les opportunités d'affaires et

à gérer du personnel. Ces résultats s'assimilent pratiquement avec ceux de Menzies, Diochon, Gasse, et Elgie (2006) pour qui l'âge idéal pour entreprendre est de 41 ans. En gros, l'âge contribuerait au développement de l'intention d'entreprendre selon la littérature (Rogers, Creed, et Glendon, 2008). Et donc par ricochet, il tiendrait également une place dans la décision de retour en entrepreneuriat.

Ensuite, pour ce qui est de la variable scolarité ou du niveau d'études de l'entrepreneur, on remarque que de façon générale dans nos différentes analyses hiérarchiques de régressions, elle présente une relation significative et négative avec l'intention d'entreprendre. Nous pourrions interpréter cette significative en affirmant que de façon générale, un niveau de scolarité élevée est censé apporter les compétences et la confiance nécessaire à l'étudiant désirant se tourner vers la carrière entrepreneuriale après ses études. Mais dans notre cas, la scolarité fait prendre conscience à ce dernier des difficultés liées à l'acte d'entreprendre d'où ces résultats plutôt négatifs dans nos tableaux. Nous pouvons également apercevoir et corroborer cela dans l'étude réalisée par Boissin, Chollet, et Emin (2009) sur les déterminants de l'intention de créer une entreprise. Il faut rappeler ici que nous n'avons que des personnes inscrites à l'université et que, dès lors, une plus grande scolarité réfère aux étudiants gradués. Il est fort probable que la forte spécialisation réduise l'intention de redevenir entrepreneur suite à un échec, étant donné les options probables de placement (et de valorisation) de leurs diplômes d'études avancées.

L'expérience de travail représente une expérience acquise lors d'un emploi précédent. Selon nous, elle occupe une place importante dans la décision d'entreprendre d'un individu, mais également dans celle de rebondir après un échec connu. En effet, l'individu ayant accumulé des connaissances dans un domaine d'activité précis peut nourrir le désir de se lancer également en affaires. Selon Beaucage, Laplante, et Légaré (2004) certaines raisons pousseraient donc l'individu à envisager d'entreprendre, il s'agirait notamment des conditions difficiles qui prévaut sur le marché du travail,

l'insatisfaction, le désir de liberté, etc. Dans notre cas, cette expérience de travail antérieure est plutôt négative ce qui traduit sa non-pertinence dans la décision de retour en entrepreneuriat.

Pour la variable entreprise familiale, nous constatons l'existence d'une relation significative et positive entre le fait d'appartenir à une famille en affaires et l'intention d'entreprendre des individus. Les recherches antérieures expliquent cela par le fait que les enfants prennent dès le bas âge comme modèle leurs parents c'est-à-dire qui sont des entrepreneurs (Nanda et Sørensen, 2010; Schunk, 1987). À cet effet, des études démontrent que le fait d'être issus de familles d'entrepreneurs inspire tout d'abord les enfants à opter pour l'entrepreneuriat comme choix de carrière (Davidsson, 1995; Filion, 2002). Mais en plus de cela, il faut que dire que cela soit également possible grâce aux expériences acquises en gestion au sein de l'entreprise familiale ce qui va comme augmenter l'auto-efficacité entrepreneuriale de l'individu le conduisant à désirer ouvrir sa propre entreprise plus tard sur la base de ses capacités et compétences en entrepreneuriat (Carr et Sequeira, 2007).

En ce qui concerne nos hypothèses formulées précédemment, certaines ont été confirmées et d'autres rejetées sur la base des résultats obtenus. Ainsi, de façon générale nos résultats permettent de constater que la variable indépendante qu'est l'échec entrepreneurial modère positivement la relation entre l'auto-efficacité et l'intention entrepreneuriale comme l'annonce l'hypothèse 1 qui est validée. Le modèle de recherche permettrait ainsi d'expliquer 30,6% de la variance de l'intention d'entreprendre chez les étudiants universitaires. L'on constate que l'auto-efficacité entrepreneuriale joue un rôle très important dans la naissance de l'intention d'entreprendre d'un individu. Cela peut se traduire par le fait que les étudiants universitaires qui ont un sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale élevé sont également plus susceptibles de développer une intention d'entreprendre. Certaines études telles que celle de Wilson et al. (2007) caractérisent l'auto-efficacité entrepreneuriale comme un antécédent ou déclencheur de l'intention

d'entreprendre (Boyd et Vozikis, 1994; Pihie et Akmaliah, 2009). Il en est de même dans notre cas d'espèce qu'est le rebond entrepreneurial. Ainsi, l'AEE est plus importante pour générer l'intention de rebondir chez les personnes qui considèrent leur expérience entrepreneuriale comme étant un échec que pour celle qui la considère comme une réussite. En effet, pour quelqu'un qui a vécu un échec entrepreneurial, il sera particulièrement crucial qu'il ait confiance en ses capacités d'entrepreneur pour envisager y retourner dans le futur, alors que pour quelqu'un qui a réussi, cette confiance est moins importante.

Au niveau de l'optimisme ou du LOT, nos résultats concernant cette variable ont démontré de façon partielle le rôle modérateur de cette dernière sur l'impact de l'échec entrepreneurial à travers l'hypothèse 2a. Expliquant de ce fait 32,9% de l'intention d'entreprendre des individus. L'optimisme apparaît bien comme une caractéristique importante à la carrière entrepreneuriale et notamment lorsqu'on fait face à un échec entrepreneurial. Des études sur cette variable viennent corroborer nos dires, il s'agit de celles de Herzberg, Glaesmer, et Hoyer (2006) et de Seligman (2008). Et donc en cas d'échec, l'optimisme de l'entrepreneur lui permettra de faire abstraction de son échec, de continuer à voir les choses de façon positive et de renouveler son intention d'entreprendre. Pour ce qui est du rôle de l'optimisme dans l'intention de rebondir aucune étude ne semble avoir évoqué cela, mais il est clair pour nous que l'optimisme joue un rôle prépondérant dans l'intention d'entreprendre à nouveau suite à un échec. Il semblerait qu'une personne optimiste puisse entrevoir une réussite future, malgré l'échec passé et cela indépendamment à son niveau estimé de compétence. En étant optimiste face à la vie, cette personne semble enlevée de l'importance à son niveau de compétences estimées en entrepreneuriat comme étant un élément fondamental pour lui donner le goût de rebondir. Pour une personne peu optimiste, par contre, l'AEE devient cruciale pour expliquer vouloir y retourner. En cas d'échec perçu pour une personne pessimiste, l'AEE élevée sera fondamentale pour avoir l'intention d'entreprendre et à défaut, impensable d'espérer un retour. En cas de réussite passée, une AEE élevée fera baisser l'intention

d'entreprendre, ou la personne se dira : « je n'ai plus rien à prouver, ni à apprendre, pourquoi y retournerais-je ? ».

En ce qui concerne la variable qu'est le GRIT ou la passion et la persévérance pour les projets à long terme, cette variable modératrice impacte négativement l'effet positif de l'échec entrepreneurial sur l'intention d'entreprendre de l'étudiant tel que nous stipule l'hypothèse (3). Rappelons que cette hypothèse a également été validée de façon partielle, mais sur son effet à l'égard de l'auto-efficacité (H3a). Malgré cela, elle arrive à expliquer 18,1% de l'intention d'un individu d'entreprendre. L'entrepreneuriat étant considéré comme un processus, elle s'assimile bien avec la passion et la persévérance pour les projets à long terme. En effet, la passion pousse l'individu à être obsédé par son activité, ses objectifs et ses intérêts. Et lorsqu'il rencontre d'obstacles tel que l'échec entrepreneurial, il doit être capable d'être diligent, ne pas se décourager et persévéérer de sorte à s'en sortir. Certaines études peuvent appuyer nos dires, il s'agit de celle de Duckworth (2011) . Nous avons pu constater des effets similaires du GRIT sur le phénomène à ceux du LOT. En effet, une forte persévérance et passion pour les projets à long terme fera en sorte que l'échec aura moins d'impact sur la relation entre l'AEE et l'intention. Ainsi, le GRIT élevé semble prémunir les personnes ayant vécu un échec entrepreneurial afin que l'impact de l'AEE pour expliquer l'intention soit faible. Autrement dit, pour une personne avec une persévérance et une passion pour les projets à long terme, le fait d'avoir eu un échec aura peu d'influence sur la suite des choses : une petite dose de confiance en ses capacités sera suffisante pour rebondir. Par contre, avec un GRIT faible, un échec nécessitera alors une forte dose d'AEE pour envisager rebondir. N'étant pas persévérant ni passionné, à quoi bon s'obstiner à y retourner si on s'estime peu compétent ? Par contre, pour les personnes avec un GRIT faible et ayant eu une réussite passée, pourquoi y retourner alors qu'on sait qu'on est compétent ? Nos résultats pointent vers cet état d'esprit qui se semble se dessiner chez les étudiants entrepreneurs que nous avons étudiés.

Pour ce qui est des normes subjectives ou sociales (NS), comme le dit Ajzen (1991), ces normes traduisent la perception de l'individu et de son entourage c'est-à-dire de sa famille concernant la carrière entrepreneuriale. Les résultats de toutes nos analyses montrent que ces normes ne sont pas explicatives pour démontrer le retour en entrepreneuriat, que ce soit pour expliquer le rebond (suite à un échec) ou à l'entrepreneuriat en série (suite à une réussite). Malgré le fait que les travaux précédents illustrent l'importance de cette variable pour expliquer une intention sans expérience précédente, une fois cette expérience acquise, ces normes ne semblent plus avoir d'effet sur la personne, ni de manière directe, ni en interaction avec la perception de l'expérience passée (échec ou réussite), le GRIT ou le LOT. Les encouragements de l'entourage seraient donc valables pour expliquer un premier saut, mais pas un second.

Nous avons aussi constaté que la perception d'échec ou de réussite de l'expérience entrepreneuriale passée avait un impact sur la relation entre l'attitude et l'intention d'entreprendre. Ainsi, comme nous l'avons vu précédemment, un échec nécessitera une forte attitude positive à l'égard de l'entrepreneuriat pour espérer un rebond d'intention. Par contre, une réussite fera en sorte que l'intention d'y retourner ne sera pas en fonction d'une attitude positive, mais sera expliquée par d'autres facteurs. Il est fort probable qu'une expérience positive en entrepreneuriat laisse chez la personne une attitude positive, dès lors limitant la variance dans notre échantillon chez ce groupe de personnes. Des analyses longitudinales sont requises afin de le confirmer. Également, le LOT ou le GRIT n'y change rien sur ce qui est observé : l'impact de l'échec sur la relation entre l'attitude et l'intention demeurera la même, peu importe les niveaux de LOT ou de GRIT.

Par rapport à la contribution managériale, notre contribution a su mettre en lumière des concepts à la fois peu connus et peu étudiés dans la littérature entrepreneuriale à ce jour. Pour cela, nous pensons fortement que les pouvoirs publics en plus de promouvoir l'entrepreneuriat comme choix de carrière auprès des populations devraient sensibiliser les personnes sur le fait que l'échec entrepreneurial est également une étape du processus entrepreneurial qui n'est pas nécessairement une mauvaise chose en soi. Mais lorsque cela survient, il faudrait également encourager les entrepreneurs ayant failli par le passé à passer outre leur deuil et à remonter la pente de sorte à pouvoir revenir en affaires le plus vite possible. En effet, ayant malheureusement constaté que ces derniers sont réellement stéréotypés et mis à l'écart par la société alors que l'échec entrepreneurial devrait être considéré comme une forme de leçon donnant ainsi l'occasion à l'entrepreneur de mieux faire et de réussir son projet. En gros, de rebondir vu qu'il est l'objectif principal de notre mémoire. Pour y parvenir, nous avons remarqué que l'auto-efficacité et l'attitude avaient leur importance pour expliquer le rebond des personnes ayant connu un échec. Sachant que ces deux éléments peuvent être influencés par les pairs et les formateurs, il est alors possible d'envisager des ateliers suite à un échec afin de déconstruire celui-ci, d'y échanger sur les éléments liés aux apprentissages, transformer l'expérience négative afin qu'elle soit positive et surtout, qu'elle personne de tirer des leçons qui développeront le sentiment de compétence perçue et une attitude positive face à l'entrepreneuriat.

Nos résultats montrent aussi que l'optimisme élevé ou le GRIT élevé rendra ces ateliers ou formations moins utiles pour susciter le rebond. Dès lors, des tests pourraient être passés afin d'identifier les personnes les plus pertinentes pour faire partie de ces ateliers. Également, la perception d'échec ou de réussite ne correspond pas à un échec ou une réussite réelle. En ce sens, une faillite peut être perçue comme étant expérience positive, et une vente sans perte peut être considérée comme un échec. C'est sur cette perception qu'il pourrait aussi être important de jouer : comment la personne va-t-elle catégoriser son expérience entrepreneuriale ? Peut-on l'amener à influencer positivement ses perceptions ? Ce regard pourrait être ajusté par les intervenants qui soutiennent les

étudiants dans les Centres d'entrepreneuriat universitaires rapidement, suite à la conclusion d'une expérience entrepreneuriale. Bien que nous ne puissions pas démontrer l'impact d'une telle intervention rapide, il serait logique de penser que cela pourrait influencer la perception de l'expérience vécue, et dès lors, influencer en partie le rebond.

5.2. LIMITES DE LA RECHERCHE

Dans cette sous-section, nous allons présenter les limites que nous avons rencontrées lors de la réalisation de notre travail de recherche. De prime abord, nous tenons à dire que malgré toute la rigueur que nous avons mise dans cette recherche, cette dernière comporte quelques limites qui se doivent d'être soulevées. Nous considérons également qu'il est important de mentionner que notre recherche est basée sur des données issues d'une enquête portant sur l'intention d'entreprendre menée par le professeur Étienne St-Jean de la Chaire de recherche UQTR sur la carrière entrepreneuriale.

La première limite que nous avons rencontrée lors de la réalisation de notre travail de recherche concerne la validité externe de notre étude, c'est-à-dire leur représentativité et leur potentiel de généralisation au niveau de la population. Nous nous rendons compte que le fait d'avoir interrogé des étudiants universitaires issus de quatre (4) pays francophones ne nous permet pas de généraliser nos résultats à l'ensemble des étudiants francophones et même anglophones. Il s'agit essentiellement d'un échantillon de personnes volontaires qui ont vu passer l'invitation à participer à la recherche et qui y ont répondu favorablement. En plus, vu que notre étude a porté uniquement sur les étudiants universitaires, cela limite la portée de notre recherche à ce contexte. Rien ne permet de dire si le rebond entrepreneurial de la population en général aurait les mêmes facteurs que pour les étudiants. Nous pouvons néanmoins penser que ces résultats seraient similaires auprès d'une population plus large, mais nous ne pouvons pas le démontrer. D'autres travaux sont donc nécessaires à ce niveau.

La deuxième limite que nous pouvons considérer est qu'elle se consacre uniquement à comprendre le développement ou la naissance du désir de rebondir suite à une expérience entrepreneuriale étudiant. Cette étude ne garantit toutefois pas l'acte de rebondir, en se concentrant exclusivement sur l'intention de faire. Pour ce faire, nous recommandons un suivi longitudinal ou même des travaux complémentaires pour élucider cette question. Nous tenons à ajouter qu'à ce jour, il n'existe que deux études allemandes ayant pu démontrer que 3 à 8% des entrepreneurs ayant échoué recréent une entreprise par la suite (Metzger, 2006; Wagner, 2002). Ainsi, il serait préférable de faire des études supplémentaires pour mieux comprendre le phénomène en question.

Finalement, la troisième limite que nous avons constatée est le fait que nous n'ayons qu'un échantillon relativement petit, et donc plus limité dans les cas de figure possibles qui pourraient s'y retrouver. Certes, cela ne limite en rien ce qui a été trouvé comme étant significatif, mais d'autres éléments pourraient être réellement significatifs, sans toutefois que les tests le démontrent. Ainsi, n'ayant réussi qu'à valider qu'une partie de nos hypothèses, celles non validées pourraient être causées par ce nombre plus restreint de cas obtenus dans cette recherche.

5.3. PROPOSITIONS POUR D'ÉVENTUELLES RECHERCHES

À l'issue de nos résultats obtenus, plusieurs pistes de recherche pourraient être évoquées. En effet, la première des propositions possibles est que les futures recherches ne devraient pas seulement se limiter à l'étude de la manifestation du phénomène qu'est le rebond entrepreneurial, mais devraient s'étendre sur la concrétisation de ce concept vu qu'avoir l'intention n'implique pas nécessairement le redémarrage d'une entreprise.

La seconde que nous pouvons suggérer également est que pour mieux observer ce phénomène et l'évolution de ses résultats à l'égard des étudiants universitaires, mais aussi des entrepreneurs ayant échoué, les éventuelles recherches pourraient se faire sur des

données de types longitudinales de sorte à apporter une meilleure visibilité à son évolution.

La troisième serait de répliquer la même étude auprès d'une population d'entrepreneurs ayant échoués et qui désirent rebondir par la suite, avec un nombre conséquent de personnes pour s'assurer de bien cerner le phénomène.

CONCLUSION

La conclusion représente la dernière partie de notre travail de recherche qui avait pour objectif principal d'expliquer la manifestation du rebond entrepreneurial ou encore l'entrepreneuriat de second souffle (Valéau, 2007b) chez les entrepreneurs ayant échoué. De façon plus précise, notre étude a visé à identifier les principaux déterminants ou facteurs de l'intention de retourner à l'entrepreneuriat suite à une expérience passée, en particulier lorsque celle-ci est considérée comme un échec.

Pour mener à bien notre recherche, il nous a fallu bâtir une revue de littérature en partant de l'explication de la naissance ou la manifestation de l'intention entrepreneuriale (IE) post-échec et portant également sur le choix de carrières des individus via les théories de Shapero et Sokol (1982), Ajzen (1991) et de Lent et al. (2002). Nous avons ensuite essayé d'évoquer les différentes causes de sorties entrepreneuriales et les diverses conséquences que cela entraînerait sur la personne de l'entrepreneur. Par la suite, nous avons entamé la revue de littérature portant sur le désir d'entreprendre à nouveau des entrepreneurs faillis. Mettant en lumière les différents déterminants humains, sociaux et psychologiques agissant de sorte à favoriser le désir de recréation.

En plus, pour réaliser notre recherche, il nous a fallu nous baser et intégrer les concepts et les variables telles que l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE), l'échec entrepreneurial, le GRIT (persévérance et passion pour les projets à long terme), l'optimisme ou LOT et l'intention entrepreneuriale (IE). Selon la littérature entrepreneuriale, certaines de ces variables joueraient un rôle à la fois dans l'intention d'entreprendre, mais aussi dans la décision de revenir en entrepreneuriat.

Pour valider notre recherche, nous avons dû tester neuf (9) hypothèses auprès d'un échantillon de 88 étudiants universitaires de quatre (4) pays francophones. Les résultats obtenus montrent bien l'effet modérateur des variables telles que le GRIT (persévérance

et passion pour les projets à long terme), le LOT ou l'optimisme et l'auto-efficacité (AEE) sur l'échec entrepreneurial permettraient de réduire l'effet négatif de l'échec ainsi de renouveler l'intention d'entreprendre. Nos résultats montrent également comment la perception d'échec a une influence pour modérer la relation entre l'attitude et l'intention d'y retourner, de telle sorte qu'en cas d'échec, l'attitude sera alors beaucoup plus importante pour expliquer le rebond.

Pour ce qui est de nos résultats obtenus, ils représentent une importance capitale pour les institutions financières et les acteurs du monde entrepreneurial, mais aussi pour les entrepreneurs ayant échoué par le passé et qui peine à revenir à cause des nombreuses barrières posées et de la stigmatisation liée à l'échec entrepreneurial. En fin de compte, nous pouvons dire que notre recherche se classe parmi tant d'autres portant sur le désir de rebondir, mais elle se distingue par sa contribution à l'avancement des connaissances sur l'entrepreneuriat de second souffle. En plus de cela, nous pensons fortement que cette recherche apparaît comme un travail pionnier dans ce domaine. Pour être plus explicite, ce travail demeure le premier à avoir tenté l'étude du rebond entrepreneurial en y incorporant des variables comme cité plus haut. Ainsi, notre étude met en avant des caractéristiques nécessaires pour entrepreneurs, mais aussi l'effort nécessaire pour tout entrepreneur de nourrir le désir de rebondir à la suite d'un échec.

BIBLIOGRAPHIE

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*: McGraw-Hill Education (UK).
- Amit, R., et Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33-46.
- Anderson, A. R., et Jack, S. L. (2002). The articulation of social capital in entrepreneurial networks: a glue or a lubricant? *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(3), 193-210.
- Arenius, P., et De Clercq, D. (2005). A network-based approach on opportunity recognition. *Small Business Economics*, 24(3), 249-265.
- Artinger, S., et Powell, T. C. (2016). Entrepreneurial failure: Statistical and psychological explanations. *Strategic management journal*, 37(6), 1047-1064.
- Ayala, J.-C., et Manzano, G. (2014). The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis. *Journal of Economic Psychology*, 42, 126-135.
- Bacq, S., De Hoe, R., Giacomin, O., et Janssen, F. (2016). L'échec et le rebond.
- Bacq, S., Giacomin, O., et Janssen, F. (2009). L'échec et la seconde chance.
- Baldwin, J. R., Bian, L., Dupuy, R., et Gellatly, G. (2000a). Failure rates for new Canadian firms: New perspectives on entry and exit. *Failure Rates for New Canadian Firms: New Perspectives on Entry and Exit*.

- Baldwin, J. R., Bian, L., Dupuy, R., et Gellatly, G. (2000b). Taux d'échec des nouvelles entreprises canadiennes: nouvelles perspectives sur les entrées et les sorties. *Taux d'échec des nouvelles entreprises canadiennes: nouvelles perspectives sur les entrées et les sorties*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In. VS Ramachaudran. *Encyclopedia of human behavior*, 4(4), 71-81.
- Bandura, A., et Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*, 88(1), 87.
- Baron. (2012). *Entrepreneurship: An evidence-based guide*: Edward Elgar Publishing.
- Baron, R., Franklin, R., et Hmieleski, K. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low. *Not High*.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., et Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.
- Baron, R. A., et Henry, R. A. (2010). How entrepreneurs acquire the capacity to excel: Insights from research on expert performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(1), 49-65.

- Batjargal, B. (2003). Social capital and entrepreneurial performance in Russia: A longitudinal study. *Organization studies*, 24(4), 535-556.
- Baù, M., Sieger, P., Eddleston, K. A., et Chirico, F. (2017). Fail but Try Again? The Effects of Age, Gender, and Multiple-Owner Experience on Failed Entrepreneurs' Reentry. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 909-941.
- 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.
- Beaucage, A., Laplante, N., et Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome: choix imposé ou choix qui s'impose? *Relations industrielles/Industrial Relations*, 59(2), 345-378.
- Beaver, G., et Jennings, P. (2000). Editorial overview: Small business, entrepreneurship and enterprise development. *Strategic Change*, 9(7), 397.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G. S. (1964). Human capital theory. *Columbia, New York, 1964*.
- Bernard, M.-J., et Barbosa, S. D. (2016). Résilience et entrepreneuriat: Une approche dynamique et biographique de l'acte d'entreprendre. *M@ n@ gement*, 19(2), 89-123.
- Betsworth, D. G., et Fouad, N. A. (1997). Vocational interests: A look at the past 70 years and a glance at the future. *The career development quarterly*, 46(1), 23-47.
- Bird. (1992). The operation of intentions in time: The emergence of the new venture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1), 11-20.

- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of management review, 13*(3), 442-453.
- Birley, S. (1985). The role of networks in the entrepreneurial process. *Journal of business venturing, 1*(1), 107-117.
- Birney, R. C., Burdick, H., et Teevan, R. C. (1969). *Fear of failure*: Van Nostrand-Reinhold Company.
- Bloch, A., Fadil, N., Germain, O., et Janssen, F. (2016). Entrepreneuriat et société : de nouveaux enjeux. *Management International / International Management / Gestión Internacional, 20*(2), 12-13.
- Boissin, J.-P., Chollet, B., et Emin, S. (2009). Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants: un test empirique. *M@n@gement, 12*(1), 28-51.
- Bourdieu, P. (2006). 1. Le capital social. Notes provisoires. In *Le capital social* (pp. 29-34): La Découverte.
- Boyd, N. G., et Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice, 18*(4), 63-77.
- Branicki, L. J., Sullivan-Taylor, B., et Liveschitz, S. R. (2018). How entrepreneurial resilience generates resilient SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 24*(7), 1244-1263.
- Brenner, O. C., Pringle, C. D., et Greenhaus, J. H. (1991). Perceived Fulfillment of Organizational Employment Versus. *Journal of Small Business Management, 29*(3), 62.

- Brissette, I., Scheier, M. F., et Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of personality and social psychology, 82*(1), 102.
- Brown, A. D., Stacey, P., et Nandhakumar, J. (2008). Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations, 61*(8), 1035-1062.
- Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation*. Université Pierre Mendès-France-Grenoble II,
- Bruyat, C. (1994). *Contributions épistémologiques au domaine de l'entrepreneuriat*.
- Byrne, O., et Shepherd, D. A. (2015). Different strokes for different folks: Entrepreneurial narratives of emotion, cognition, and making sense of business failure. *Entrepreneurship Theory and Practice, 39*(2), 375-405.
- Cacciotti, G., et Hayton, J. C. (2015). Fear and entrepreneurship: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 17*(2), 165-190.
- Campo, J. L. M. (2011). Analysis of the influence of self-efficacy on entrepreneurial intentions. *Prospectiva, 9*(2), 14-21.
- Cannon, M. D., et Edmondson, A. C. (2005). Failing to learn and learning to fail (intelligently): How great organizations put failure to work to innovate and improve. *Long range planning, 38*(3), 299-319.
- Cardon, M. S., et McGrath, R. (1999). When the going gets tough... Toward a psychology of entrepreneurial failure and re-motivation. *Frontiers of entrepreneurship research, 29*(4), 58-72.
- Cardon, M. S., Stevens, C. E., et Potter, D. R. (2011). Misfortunes or mistakes?: Cultural sensemaking of entrepreneurial failure. *Journal of business venturing, 26*(1), 79-92.

- 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.
- Caron, N. (2004). *Efficacité personnelle, stress, perception de contrôle, résilience et support social chez des entrepreneurs ayant participé ou non à un programme de formation destiné à améliorer leurs habiletés managériales*. Université du Québec à Trois-Rivières,
- Carr, J. C., et Sequeira, J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A theory of planned behavior approach. *Journal of business research*, 60(10), 1090-1098.
- Carver, C. S. (2014). Optimism. *Encyclopedia of quality of life and well-being research*, 4500-4503.
- Clark, W. H. (1935). Two tests for perseverance. *Journal of Educational Psychology*, 26(8), 604.
- Connor, K. M., et Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of business venturing*, 26(6), 604-623.
- Cope, J., Jack, S., et Rose, M. B. (2007). Social capital and entrepreneurship: An introduction. *International small business journal*, 25(3), 213-219.
- Costa, S. F., Caetano, A., et Santos, S. C. (2016). Entrepreneurship as a career option: do temporary workers have the competencies, intention and willingness to become entrepreneurs? *The Journal of Entrepreneurship*, 25(2), 129-154.

- Coulibaly, A. D. (2004). *La défaillance des PME belges: analyse des déterminants et modélisation statistique*: Presses univ. de Louvain.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Daghfous, N. (2006). *Analyse de données quantitatives en marketing*: Montréal: Guérin universitaire.
- Danjou, I. (2002). L'entrepreneuriat: un champ fertile à la recherche de son unité. *Revue française de gestion*(138), 109-125.
- Datu, J. A. D. (2017). Sense of relatedness is linked to higher GRIT in a collectivist setting. *Personality and Individual Differences*, 105, 135-138.
- Davidsson, P. (1995). Determinants of entrepreneurial intentions.
- Davidsson, P., et Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
- De Hoe, R., Giacomin, O., et Janssen, F. (2016). *Sortie entrepreneuriale et déterminants explicatifs de l'intention de recréer*. Paper presented at the 13ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME).
- De Hoe, R., et Janssen, F. (2014). L'échec entrepreneurial comme voie de succès futur.
- De Hoe, R., et Janssen, F. (2016). Le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial? *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 20(2), 18-28.
- Deakins, D., et Whittam, G. (2000). Business start-up: theory, practice and policy. *Enterprise and Small Business Principles, Practice and Policy*, 115-131.
- DeTienne, D. R. (2010). Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: Theoretical development. *Journal of business venturing*, 25(2), 203-215.

- DeTienne, D. R., et Cardon, M. S. (2012). Impact of founder experience on exit intentions. *Small Business Economics*, 38(4), 351-374.
- DeTienne, D. R., et Chandler, G. N. (2007). The role of gender in opportunity identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 365-386.
- Drnovsek, M., Cardon, M. S., et Patel, P. C. (2016). Direct and indirect effects of passion on growing technology ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10(2), 194-213.
- Drover, W., Wood, M. S., et Payne, G. T. (2014). The effects of perceived control on venture capitalist investment decisions: A configurational perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(4), 833-861.
- Duckworth. (2011). Deliberate practice spells success: Why GRITtier competitors triumph at the National Spelling Bee. *Social psychological and personality science*, 2(2), 174-181.
- Duckworth, Peterson, Matthews, et Kelly, D. (2007). GRIT: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087.
- Duckworth, A. L., et Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short GRIT Scale (GRIT-S). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
- Dyer Jr, W. G., et Handler, W. (1994). Entrepreneurship and family business: Exploring the connections. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(1), 71-83.
- Eagly, A. H., et Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Eisenberger, R., Kuhlman, D. M., et Cotterell, N. (1992). Effects of social values, effort training, and goal structure on task persistence. *Journal of Research in Personality*, 26(3), 258-272.

- Eisenberger, R., et Leonard, J. M. (1980). Effects of conceptual task difficulty on generalized persistence. *The American Journal of Psychology*, 285-298.
- Ekore, J. O., et Okekeocha, O. C. (2012). Fear of entrepreneurship among university graduates: a psychological analysis. *International Journal of Management*, 29(2), 515.
- Emin, S. (2004). Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics: application des modèles d'intention. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 3(1), 1-20.
- Filion, L. J. (2002). L'entrepreneuriat comme carrière potentielle Une évaluation en milieu universitaire Louis Jacques Filion, Danielle L'Heureux, Christophe Kadji-Youaleu, François Bellavance École des HEC de Montréal. *Cahier de recherche2002*.
- Filion, L. J., et Fortin, P.-A. (1991). *Vision et relations: clefs du succès de l'entrepreneur*: Les éditions de l'entrepreneur.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American psychologist*, 34(10), 906.
- Fleming, P. (1994). The role of structured interventions in shaping graduate entrepreneurship. *Irish Journal of Management*, 15, 146.
- Florin, J., Lubatkin, M., et Schulze, W. (2003). A social capital model of high-growth ventures. *Academy of Management journal*, 46(3), 374-384.
- Foo, M. D. (2011). Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(2), 375-393.
- Fortin. (1992). *Devenez entrepreneur: pour un Québec plus entrepreneurial*: Presses Université Laval.

- Fortin, F., Côté, J., et Filion, F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche: Chenelière éducation Montréal.*
- Fortin, M.-F., et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche: méthodes quantitatives et qualitatives:* Chenelière éducation.
- Frijda, N. (2005). Emotion experience. *Cognition & Emotion*, 19(4), 473-497.
- Galand, B., et Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation: quel rôle joue-t-il? D'où vient-il? Comment intervenir? *Savoirs*(5), 91-116.
- Gartner. (1988). "Who is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11-32.
- Gartner, W. B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship? *Journal of business venturing*, 5(1), 15-28.
- Gaskill, L. R., Van Auken, H. E., et Manning, R. A. (1993). A FACTOR ANALYTIC STUDY OF THE PERCEIVED CAUSES OF SMALL BUSINESS FAILURE. *Journal of Small Business Management*, 31(4), 18-31.
- Gasse. (2000). et D'Amours, A.,(2000).«. *Profession: Entrepreneur».* Les Éditions Transcontinentales.
- Gasse. (2003). L'influence du milieu dans la création d'entreprises. *Organisations et territoires*, 12(2), 49-56.
- Gelder, K. (2007). *Subcultures: Cultural histories and social practice:* Routledge.
- Giacomin, O., Janssen, F., et Shinnar, R. (2015). University students and their faculty: Perceptions of entrepreneurial optimism, overconfidence and entrepreneurial

- Intentions. *Management international/International Management/Gestión Internacional*, 20(1), 123-134.
- Gleizes, J. (2000). Le capital humain. *Multitudes*(2), 111-112.
- Gray, K. R., Foster, H., et Howard, M. (2006). Motivations of Moroccans to be entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11(04), 297-318.
- Greenberger, D. B., et Sexton, D. L. (1988). An interactive model of new venture initiation. *Journal of Small Business Management*, 26(3), 1-7.
- Grégoire, D. A., Barr, P. S., et Shepherd, D. A. (2010). Cognitive processes of opportunity recognition: The role of structural alignment. *Organization science*, 21(2), 413-431.
- Greunz, L., Cincera, M., Guyot, J.-L., et Lohest, O. (2006). Capital humain et processus de création d'entreprise: le cas des primo-créateurs wallons.
- Griffin, D., et Tversky, A. (1992). The weighing of evidence and the determinants of confidence. *Cognitive psychology*, 24(3), 411-435.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., et Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417.
- Hannan, M. T., et Freeman, J. (1993). *Organizational ecology*: Harvard University Press.
- Hansen, J. (1994). The measurement of vocational interests. *Personnel selection and classification*, 293-316.
- Harris, S. G., et Sutton, R. I. (1986). Functions of parting ceremonies in dying organizations. *Academy of Management journal*, 29(1), 5-30.

- Haswell, S., et Holmes, S. (1989). Estimating the small business failure rate: A reappraisal. *Journal of Small Business Management*, 27(3), 68.
- Hayek, M. (2012). Control beliefs and positive psychological capital: Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot be controlled? *Journal of Management Research*, 12(1), 3.
- Hayward, M. L., Forster, W. R., Sarasvathy, S. D., et Fredrickson, B. L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of business venturing*, 25(6), 569-578.
- Hernandez. (1995). L'entrepreneuriat comme processus. *Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 8(1), 107-119.
- Hernandez. (2002). L'entrepreneuriat et les théories de la firme. *Revue française de gestion*(138), 127-144.
- Herzberg, P. Y., Glaesmer, H., et Hoyer, J. (2006). Separating optimism and pessimism: A robust psychometric analysis of the Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psychological assessment*, 18(4), 433.
- Hessels, J., Grilo, I., Thurik, R., et van der Zwan, P. (2011). Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evolutionary Economics*, 21(3), 447-471.
- Hmieleski, K. M., et Baron, R. A. (2008). When does entrepreneurial self-efficacy enhance versus reduce firm performance? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1), 57-72.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs. *J. Holland.*
- Hout, M., et Rosen, H. S. (1999). *Self-employment, family background, and race*. Retrieved from

- Humphreys, M., Ucbasaran, D., et Lockett, A. (2012). Sensemaking and sensegiving stories of jazz leadership. *Human Relations*, 65(1), 41-62.
- Hyder, S., et Lussier, R. N. (2016). Why businesses succeed or fail: a study on small businesses in Pakistan. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(1), 82-100.
- Jenkins, A. (2012). *After firm failure: emotions, learning and re-entry*. Jönköping International Business School,
- Jennings, J. E., et Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *Academy of Management Annals*, 7(1), 663-715.
- Julien, P.-A., Vaghely, I.-P., et Brousseau, M. (2008). *Opportunités: idée, marché et temps*. Paper presented at the ICSB World Conference Proceedings.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 75-130.
- Kent, C., Sexton, D. L., et Vesper, K. (1982). Encyclopedia of entrepreneurship.
- Khelil, N., Smida, A., et Zouaoui, M. (2012). Contribution à la compréhension de l'échec des nouvelles entreprises: exploration qualitative des multiples dimensions du phénomène. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 11(1), 39-72.
- Kolvereid, L., et Isaksen, E. (2006). New business start-up and subsequent entry into self-employment. *Journal of business venturing*, 21(6), 866-885.
- Krauss, G. (2009). Les jeunes entreprises pionnières face à l'incertitude: la construction sociale de l'échec. *Revue Française de socio-économie*(1), 169-186.

- Krauss, G. (2016). 8. L'échec dans la culture entrepreneuriale. *Regards croisés sur l'économie*(2), 117-129.
- Krueger. (2009). Entrepreneurial Intentions are Dead: Long Live Entrepreneurial Intentions. *Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box*, 24, 51.
- Krueger Jr, R., Carsrud. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Krueger, N. (1993). The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, N. F. (2017). Entrepreneurial intentions are dead: Long live entrepreneurial intentions. In *Revisiting the Entrepreneurial Mind* (pp. 13-34): Springer.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The career development quarterly*, 42(2), 143-148.
- Lasch, F., Le Roy, F., et Yami, S. (2005). Les déterminants de la survie et de la croissance des start-up TIC. *Revue française de gestion*(2), 37-56.
- Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs*(5), 59-90.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling.
- Lent, R. W., Brown, S. D., et Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311.
- Lent, R. W., et Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of vocational Behavior*, 30(3), 347-382.

- Lent, R. W., Sheu, H.-B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., et Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of vocational Behavior*, 73(2), 328-335.
- Leung, D. (2006). The male/female earnings gap and female self-employment. *The Journal of Socio-Economics*, 35(5), 759-779.
- Lewin, K. (1935). Psycho-sociological problems of a minority group. *Character & Personality; A Quarterly for Psychodiagnostic & Allied Studies*.
- Loehlin, J. C., McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., et John, O. P. (1998). Heritabilities of common and measure-specific components of the Big Five personality factors. *Journal of Research in Personality*, 32(4), 431-453.
- Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., et Marsella, S. (2015). When the going gets tough: GRIT predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59, 15-22.
- Luthans. (2009). The “point” of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., et Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., et Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198): Oxford University Press Oxford.

- Lüthje, C., et Franke, N. (2003). The 'making' of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&d Management*, 33(2), 135-147.
- Madden, T. J., Ellen, P. S., et Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and social psychology Bulletin*, 18(1), 3-9.
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., et White, M. (2012). The role of hardiness and GRIT in predicting performance and retention of USMA cadets. *Military Psychology*, 24(1), 19-28.
- Mandl, C., Berger, E. S., et Kuckertz, A. (2016). Do you plead guilty? Exploring entrepreneurs' sensemaking-behavior link after business failure. *Journal of Business Venturing Insights*, 5, 9-13.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., et Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), 965-988.
- Mellahi, K., et Wilkinson, A. (2004). Organizational failure: a critique of recent research and a proposed integrative framework. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 21-41.
- Menzies, T. V., Diochon, M., Gasse, Y., et Elgie, S. (2006). A longitudinal study of the characteristics, business creation process and outcome differences of Canadian female vs. male nascent entrepreneurs. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(4), 441-453.
- Metzger, G. (2006). Once bitten, twice shy? The performance of entrepreneurial restarts.

- Metzger, G. (2008). Firm closure, financial losses and the consequences for an entrepreneurial restart.
- Minniti, M., et Bygrave, W. (2001). A dynamic model of entrepreneurial learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(3), 5-16.
- Mitchell, J. R., et Shepherd, D. A. (2011). Afraid of opportunity: The effects of fear of failure on entrepreneurial action. *Frontiers of entrepreneurship research*, 31(6), 1.
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., et Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: GRIT and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232-243.
- Moreau, R., et Raveleau, B. (2006). Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale. *Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 19(2), 101-131.
- Morgan, G. (2006). Images of Organizations, édition mise à jour, Thousand Oaks. Cal., Sage Publications.
- Moriano, J. A., Gorgievski, M., Laguna, M., Stephan, U., et Zarafshani, K. (2012). A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial intention. *Journal of career development*, 39(2), 162-185.
- Mueller, B. A., Wolfe, M. T., et Syed, I. (2017). Passion and GRIT: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of business venturing*, 32(3), 260-279.
- Murphy, G. B., et Callaway, S. K. (2004). Doing well and happy about it? Explaining variance in entrepreneurs' stated satisfaction with performance. *New England Journal of Entrepreneurship*, 7(2), 15-26.

- Nambisan, S., et Baron, R. A. (2013). Entrepreneurship in innovation ecosystems: Entrepreneurs' self-regulatory processes and their implications for new venture success. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(5), 1071-1097.
- Nanda, R., et Sørensen, J. B. (2010). Workplace peers and entrepreneurship. *Management Science*, 56(7), 1116-1126.
- Nielsen, K., et Sarasvathy, S. (2011). *Who re-enters entrepreneurship? And who ought to? An empirical study of success after failure*. Paper presented at the Dime-Druid Academy, Winter Conference in Aalborg, Denmark.
- Orr, J. A., King, R. J., Hawke, P., et Dalgleish, J. (2013). Can we text you? A qualitative exploration of young unemployed job-seekers' attitudes to receiving resilience-building SMS messages. *Advances in Mental Health*, 11(3), 268-285.
- Pareek, U. (1994). Entrepreneurial role stress. *The Journal of Entrepreneurship*, 3(1), 55-67.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., Walsh, A. J., et Loakes, J. L. (2015). Trait resilience fosters adaptive coping when control opportunities are high: Implications for the motivating potential of active work. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 583-604.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., et Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450.
- Pihie, Z. A. L., et Akmaliah, Z. (2009). Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students. *European journal of social sciences*, 9(2), 338-349.

- Plehn-Dujowich, J. (2010). A theory of serial entrepreneurship. *Small Business Economics*, 35(4), 377-398.
- Politis, D., et Gabrielsson, J. (2009). Entrepreneurs' attitudes towards failure. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(4), 364-383. doi:10.1108/13552550910967921
- Rindova, V., Barry, D., et Ketchen Jr, D. J. (2009). Entrepreneuring as emancipation. *Academy of management review*, 34(3), 477-491.
- Robertson-Kraft, C., et Duckworth, A. L. (2014). True GRIT: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College record (1970)*, 116(3).
- Rogers, M. E., Creed, P. A., et Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- 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.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(1), 145.
- Scarr, S. (1992). Developmental theories for the 1990s: Development and individual differences. *Child development*, 63(1), 1-19.
- Scheier, M. F., et Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219.

- Schlaegel, C., et Koenig, M. (2014). Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 291-332.
- Schmidt. (2003). Learning within a learner control training environment: The interactive effects of goal orientation and metacognitive instruction on learning outcomes. *Personnel psychology*, 56(2), 405-429.
- Schmidt, F. L., Shaffer, J. A., et Oh, I. S. (2008). Increased accuracy for range restriction corrections: Implications for the role of personality and general mental ability in job and training performance. *Personnel psychology*, 61(4), 827-868.
- Schmidt, F. T., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Eskreis-Winkler, L., et Möller, J. (2017). Measuring GRIT: A German Validation and a Domain-Specific Approach to GRIT.
- Schunk, D. H. (1987). Peer models and children's behavioral change. *Review of educational research*, 57(2), 149-174.
- Seery, M. D., Holman, E. A., et Silver, R. C. (2010). Whatever does not kill us: cumulative lifetime adversity, vulnerability, and resilience. *Journal of personality and social psychology*, 99(6), 1025.
- Seligman. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of personality and social psychology*, 50(4), 832.
- Seligman. (2008). *La force de l'optimisme*: InterEditions.
- Seligman, M., Abramson, L., Semmel, A., et Von Bayer, C. (1998). Learned Optimism New York Pocket Books.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*: Vintage.

- Shane, S. (2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy. *Small Business Economics*, 33(2), 141-149.
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: How your genes affect your work life*: Oxford University Press.
- Shapero, A. (1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur.
- Shapero, A., et Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship.
- 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. A. (2004). Educating entrepreneurship students about emotion and learning from failure. *Academy of Management Learning & Education*, 3(3), 274-287.
- Shepherd, D. A., et Haynie, J. M. (2011). Venture failure, stigma, and impression management: A self-verification, self-determination view. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 5(2), 178-197.
- Shepherd, D. A., Wiklund, J., et Haynie, J. M. (2009). Moving forward: Balancing the financial and emotional costs of business failure. *Journal of business venturing*, 24(2), 134-148.
- Shinnar, R. S., Giacomin, O., et Janssen, F. (2012). Entrepreneurial perceptions and intentions: The role of gender and culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 465-493.
- Silvia, P. J., Eddington, K. M., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., et Kwapil, T. R. (2013). GRITty people try harder: GRIT and effort-related cardiac autonomic activity during an active coping challenge. *International Journal of Psychophysiology*, 88(2), 200-205.

- Singh, S., Corner, P., et Pavlovich, K. (2007). Coping with entrepreneurial failure. *Journal of Management & Organization*, 13(4), 331-344.
- Singh, S., Corner, P. D., et Pavlovich, K. (2015). Failed, not finished: A narrative approach to understanding venture failure stigmatization. *Journal of business venturing*, 30(1), 150-166.
- Singh Sandhu, M., Fahmi Sidiqe, S., et Riaz, S. (2011). Entrepreneurship barriers and entrepreneurial inclination among Malaysian postgraduate students. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(4), 428-449.
- Sitkin, S. B. (1992). Learning through failure: The strategy of small losses. *Research in organizational behavior*, 14, 231-266.
- 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 P.M.E.*, 23(2), 65-106.
- Sørensen, J. B., et Stuart, T. E. (2000). Aging, obsolescence, and organizational innovation. *Administrative science quarterly*, 45(1), 81-112.
- St-Jean, É., et Duhamel, M. (2016). Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise: rapport 2015 du Global Entrepreneurship Monitor. *Institut de recherche sur les PME (Canada)*.
- Stam, E., Audretsch, D., et Meijaard, J. (2008). Renascent entrepreneurship. *Journal of Evolutionary Economics*, 18(3-4), 493-507.
- Stam, E., et Schutjens, V. (2006). Starting anew: Entrepreneurial intentions and realizations subsequent to business closure.

- Stokes, D., et Blackburn, R. (2002). Learning the hard way: the lessons of owner-managers who have closed their businesses. *Journal of small business and enterprise development*, 9(1), 17-27.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*: John Wiley & Sons.
- Stuart, T. E., Hoang, H., et Hybels, R. C. (1999). Interorganizational endorsements and the performance of entrepreneurial ventures. *Administrative science quarterly*, 44(2), 315-349.
- Sutton, R. I., et Callahan, A. L. (1987). The stigma of bankruptcy: Spoiled organizational image and its management. *Academy of Management journal*, 30(3), 405-436.
- Syed, I., et Mueller, B. (2014). Finding the passion to persevere: An exploration of the mechanisms by which passion fuels entrepreneurial GRIT. *Frontiers of entrepreneurship research*, 34(6), 1.
- Tamasy, C. (2006). Determinants of regional entrepreneurship dynamics in contemporary Germany: A conceptual and empirical analysis. *Regional studies*, 40(4), 365-384.
- Thompson, E. R. (2009). Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 669-694.
- Thornhill, S., et Amit, R. (2003). *Comprendre l'échec: mortalité organisationnelle et approche fondée sur les ressources*: Statistique Canada, Division de l'analyse micro-économique.
- Tounés, A. (2006). L'intention entrepreneuriale des étudiants: le cas français. *La revue des sciences de gestion*(3), 57-65.

- Tounès, A. (2003). Une modélisation théorique de l'intention entrepreneuriale. *Actes des VII èmes journées scientifiques du réseau thématique de recherche en entrepreneuriat de l'AUF*, 111-123.
- Trevelyan, R. (2008). Optimism, overconfidence and entrepreneurial activity. *Management Decision*, 46(7), 986-1001.
- Tsai, W., et Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management journal*, 41(4), 464-476.
- Tugade, M. M., et Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., et Lyon, S. J. (2013). Life after business failure: The process and consequences of business failure for entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1), 163-202.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., Wright, M., et Flores, M. (2010). The nature of entrepreneurial experience, business failure and comparative optimism. *Journal of business venturing*, 25(6), 541-555.
- Usher, E. L., Li, C. R., Butz, A. R., et Rojas, J. P. (2018). Perseverant GRIT and self-efficacy: Are both essential for children's academic success? *Journal of Educational Psychology*.
- Valéau, P. (2006). L'accompagnement des entrepreneurs durant les périodes de doute. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 5(1), 31-57.
- Valéau, P. (2007a). L'engagement des entrepreneurs : des doutes au second souffle. *Revue internationale P.M.E.*, 20(1), 121-154.

- Valéau, P. (2007b). L'engagement des entrepreneurs: des doutes au second souffle. *Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 20(1), 121-154.
- Vallerand, R. J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*: Boucherville, Québec: G. Morin.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., et Duckworth, A. L. (2014). Unpacking GRIT: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. 1964. NY: John Wiley & sons, 45.
- Wagner, J. (2002). Taking a second chance: Entrepreneurial restarters in Germany.
- Wennberg, K., Wiklund, J., DeTienne, D. R., et Cardon, M. S. (2010). Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers. *Journal of business venturing*, 25(4), 361-375.
- White, R. E., Thornhill, S., et Hampson, E. (2007). A biosocial model of entrepreneurship: The combined effects of nurture and nature. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 451-466.
- Whyley, C. (1998). *Risky business: the personal and financial costs of small business failure*: Policy Studies Institute.
- Wiklund, J., et Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic management journal*, 24(13), 1307-1314.
- Wiklund, J., et Shepherd, D. A. (2001). *INTENTIONS AND GROWTH: THE MODERATING ROLE OF RESOURCES AND OPPORTUNITIES*. Paper presented at the Academy of management Proceedings.

- Wilson, F., Kickul, J., et Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice, 31*(3), 387-406.
- Wolfe, M. T., et Patel, P. C. (2016). GRIT and self-employment: a multi-country study. *Small Business Economics, 47*(4), 853-874.
- Wood, R., et Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management review, 14*(3), 361-384.
- Zacharakis, A. L., Meyer, G. D., et DeCastro, J. (1999). Differing perceptions of new venture failure: a matched exploratory study of venture capitalists and entrepreneurs. *Journal of Small Business Management, 37*(3), 1.